



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/UK/3
31 de julio de 1995

ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

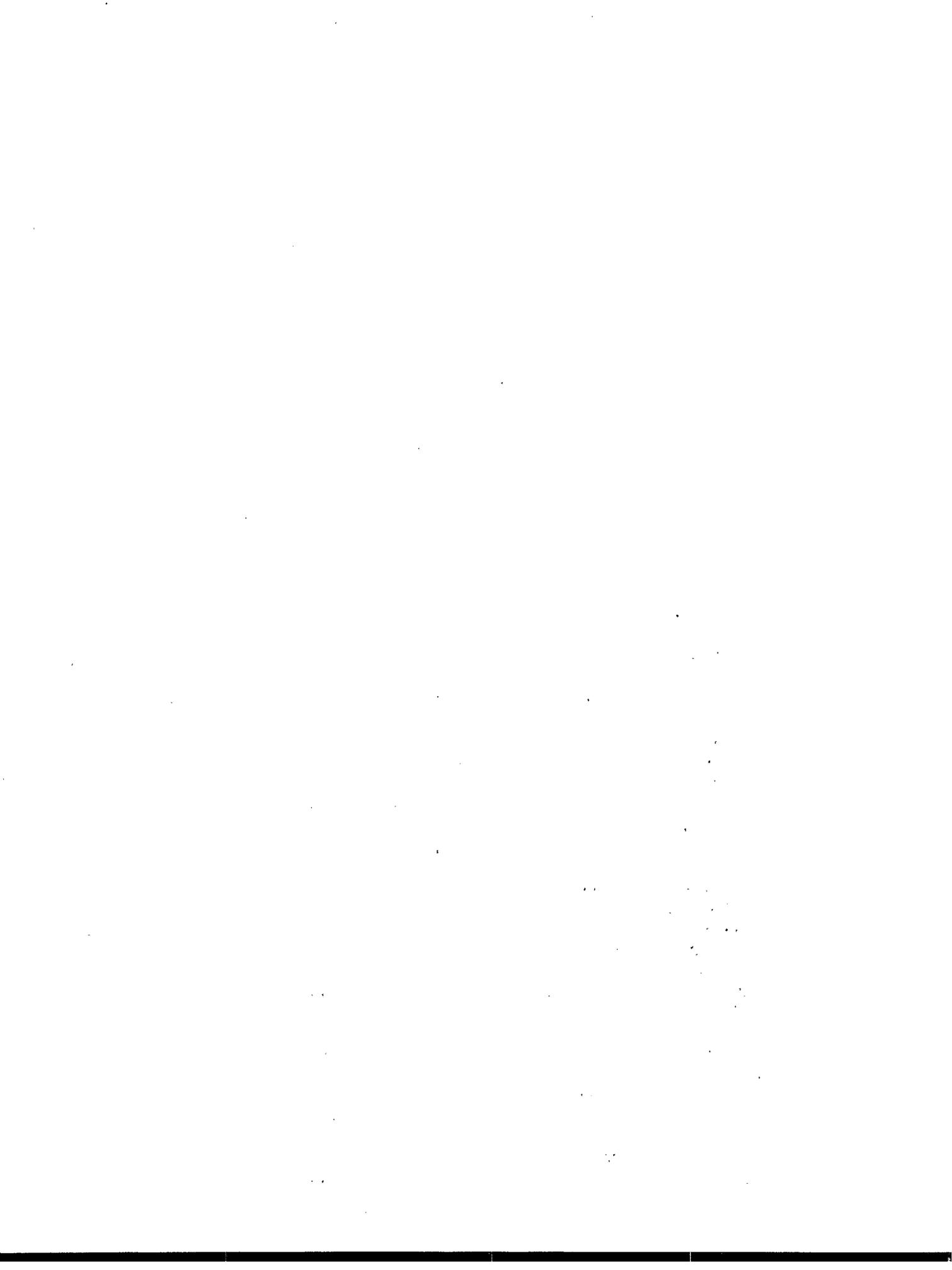
EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN

Terceros informes periódicos de los Estados Partes

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE*

* El informe inicial presentado por el Gobierno del Reino Unido figura en los documentos CEDAW/C/5/Add.52 y CEDAW/C/5/Add.52/Amend.1-4. El examen de esos documentos por el Comité se recoge en las actas resumidas CEDAW/C/SR.155, CEDAW/C/SR.156, CEDAW/C/SR.159 y CEDAW/C/SR.160, y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo quinto período de sesiones, Suplemento N° 38 (A/45/38)*, párrs. 167 a 213. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido figura en los documentos CEDAW/C/UK/2 y CEDAW/C/UK/2/Amend.1. El examen de esos documentos por el Comité se recoge en el acta resumida CEDAW/C/SR.223 y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento N° 38 (A/48/38)*, párrs. 523 a 589. El presente documento es traducción de un texto que no ha sido revisado a fondo por los servicios de edición.





ÍNDICE

Primera parte

	<i>Página</i>
Antecedentes generales	1
Población	1
Estructura familiar	2
Economía	2
Vida pública	3
Aplicación de la Convención	4
Efectos de la ratificación de la Convención	4
Reservas y declaraciones	5
Respeto de la Convención	7
Marco jurídico en el Reino Unido	7
Comisiones de Igualdad de Oportunidades	7
Adelanto de la Mujer	8
Mecanismo gubernamental para la mujer	8
Comisión Nacional de Mujeres	8
Cumplimiento de las disposiciones de la Convención	10

Segunda Parte

ARTÍCULO 1: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	11
ARTÍCULO 2: DISPOSICIONES JURÍDICAS	12
A. Disposiciones jurídicas	12
Igualdad ante la ley	12
Revisión de la Ley contra la discriminación basada en el sexo y de la Ley sobre igualdad de remuneración	13
Tribunales del trabajo	13
B. Modificaciones en la Ley	17
Trabajadores a jornada parcial	17
Fuerzas Armadas	17
Igual remuneración	17
Derechos de maternidad	18
Hostigamiento sexual	18
Documentación jurídica	19
Evaluación de políticas e integración	20
C. Delitos cometidos por mujeres y tratamiento de las delincuentes	21
Delitos cometidos por mujeres	21
Tratamiento de los delitos	22
Mujeres encarceladas	24
Escocia e Irlanda del Norte	25
Delitos contra la disciplina	26

ARTÍCULO 3: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	27
Derechos humanos y libertades fundamentales	27
Mujeres con discapacidades	27
ARTÍCULO 4: MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL	29
Derecho y práctica en materia de empleo	29
Medidas de carácter temporal	29
El uso de objetivos	29
Protección de la maternidad	30
Mujeres en el servicio diplomático	30
ARTÍCULO 5: ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS	31
Cuestiones familiares y sociales	31
Estereotipos y violencia	32
Los medios de información	32
La imagen de la mujer en la pantalla	32
Imagen de la mujer en la publicidad	33
El empleo de mujeres en los medios de radiodifusión y de televisión	34
Pornografía	36
ARTÍCULO 6: EXPLOTACIÓN DE LA MUJER	37
Explotación y trata de mujeres	37
Trata internacional	39
ARTÍCULO 7: LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA	40
Derecho a votar	40
Elecciones parlamentarias nacionales y europeas	40
Elecciones municipales	41
La Administración Pública	42
La mujer en el municipio	43
Nombramientos públicos	44
La mujer en el sector voluntario	46
Organizaciones sindicales	46
ARTÍCULO 8: LA MUJER COMO REPRESENTANTE INTERNACIONAL	47
La mujer en el Servicio Diplomático	47
Representación de la mujer del Reino Unido en órganos internacionales	48
La mujer en el desarrollo	48
El papel de la mujer en la defensa nacional	49
ARTÍCULO 9: NACIONALIDAD	50
Legislación en materia de nacionalidad	50
Disposiciones de inmigración en relación con el matrimonio	50
ARTÍCULO 10: EDUCACIÓN	52
El marco para la educación y el asesoramiento profesional	52
Acceso a la enseñanza	53
Programa de estudios	53

Exámenes escolares finales	54
Formación profesional y enseñanza superior	56
Subsidios y préstamos para la enseñanza y la formación profesional	58
Enseñanza continua	59
Alfabetización	59
Eliminación de estereotipos	59
La mujer de grupos étnicos minoritarios	61
Participación en actividades deportivas	62
Educación para la vida familiar	62
Continuidad escolar en caso de embarazo	62
La situación de las maestras	63
ARTÍCULO 11: EMPLEO, SALUD Y SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL	65
A. Empleo	66
La participación de la mujer en el mercado laboral	66
Servicios e iniciativas de empleo	68
Elección de empleo	70
Igualdad de remuneración	71
Trabajo no remunerado	72
B. Capacitación	73
Capacitación proporcionada por el empleador	73
Programas de capacitación en el sector público	74
C. Salud y seguridad en el trabajo	77
Accidentes y peligros en el lugar de trabajo	77
Medidas de protección	78
D. Trabajadoras migrantes	79
Trabajadores domésticos extranjeros	80
Refugiados	80
E. El sistema de bienestar social	81
El sistema de seguridad social del Reino Unido	81
Pensiones estatales	81
Pensiones a cargo de los empleadores	82
Pensiones por divorcio	83
Subsidio de desempleo	83
Prestaciones para las viudas	83
Prestaciones para las madres	83
Atención infantil	85
Atención de las personas de edad	87
ARTÍCULO 12: LA SALUD DE LA MUJER	89
A. Reformas sanitarias	89
Servicios preventivos de salud	90

B. Indicadores de salud de la mujer	91
Enfermedades cardíacas	92
Cáncer de mama	93
Cáncer del cuello del útero	93
El tabaquismo	94
El alcohol y las drogas	95
VIH y SIDA	97
Osteoporosis	97
Salud mental	98
Mujeres de minorías étnicas	99
La mutilación genital femenina	100
C. Planificación familiar, aborto y servicios maternoinfantiles	101
Tasas de fecundidad	101
Servicios de planificación familiar	101
Aborto	103
Servicios maternoinfantiles	104
Amamantamiento	105
ARTÍCULO 13: LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL ...	106
Tributación y prestaciones familiares	106
Préstamos, hipotecas y otras formas de créditos	106
Espacecimiento, deportes y vida cultural	107
Actividades recreativas	107
Deportes	108
Las artes	109
El medio ambiente	110
ARTÍCULO 14: LA MUJER EN LAS ZONAS RURALES	111
Población	111
El papel de la Comisión de Desarrollo Rural	112
Empleo y capacitación	112
Guarderías	114
Planificación rural	114
Vida comunitaria en las zonas rurales	115
ARTÍCULO 15: IGUALDAD ANTE LA LEY	116
Situación jurídica de la mujer	116
Ayuda jurídica	116
Nombramientos judiciales	117
Libre circulación y domicilio	118
ARTÍCULO 16: MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES	120
A. Matrimonio y divorcio	121
Derechos y deberes	121
Legislación en materia de divorcio	121
Derechos con respecto a los bienes	122
Derechos que se adquieren a la muerte del cónyuge	122

Derechos y deberes de los padres	122
El Organismo de Manutención del Niño	123
B. La violencia contra la mujer	124
Violencia en el hogar	124
Toma de conciencia pública	126
Procedimientos de justicia penal	127
Apoyo a las víctimas en los tribunales	128
Refugios de mujeres	128
Medidas preventivas	129
C. Sentencias pronunciadas por delitos violentos y delitos sexuales	130
Violaciones	130
ANEXOS	
A COMENTARIO ACERCA DE LAS RESERVAS Y DECLARACIONES DEL REINO UNIDO	132
B. LISTA DE CUADROS	141



PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES GENERALES

- a. *Sírvase describir del modo más conciso posible el marco general, social, económico, político y jurídico en que el Reino Unido aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas, definida en la Convención.*

Población

La población del Reino Unido era de 58,2 millones de habitantes en 1993, de los que 29,7 millones, o sea el 51%, eran mujeres. Se espera que la población siga creciendo, pero en pequeña proporción. La esperanza de vida ha estado aumentando gradualmente para ambos sexos y en 1992 era de 79 años para las mujeres y de 73,6 años para los hombres.

Desde mediados del decenio de 1980 el número de nacimientos anuales se ha mantenido en unos 750.000, pero la edad media de las madres al nacimiento de su primer hijo en Inglaterra y el País de Gales ha aumentado de 26,2 en 1971 a 28,1 años en 1993. La "Tasa de Fecundidad para el Período Total", que da el número medio de hijos nacidos por mujer si las actuales tasas para edades concretas se mantuvieran sin variación a lo largo de su vida fecunda, ha disminuido en el Reino Unido desde 1990 a 1,76 en 1993, tendencia semejante a la de otros países de Europa occidental. La proporción de mujeres que retrasan la procreación hasta después de los 30 años continúa aumentando: en 1947 sólo el 19% de las mujeres nacidas en Inglaterra y el País de Gales no habían tenido hijos hasta la edad de 30 años, mientras que se prevé que más de la tercera parte de las mujeres nacidas en 1967 no tendrán hijos a esa misma edad. Los datos obtenidos en la Encuesta General de Hogares sugieren que un número mucho mayor de mujeres nunca tendrán hijos. Las proyecciones actuales indican que hasta el 20% de las mujeres nacidas después de 1960 no tendrán hijos, en la mayoría de los casos por decisión propia.

La población del Reino Unido sigue envejeciendo. En 1992, el 5% de los varones y el 8% de las mujeres tenían 75 años o más, y las mujeres constituían el 62% de ese grupo de edades. En 1993, más del 18% de las mujeres tenían 65 años o más y se prevé que esta proporción y la proporción de mujeres de más de 80 años de edad continúen creciendo. Las consecuencias de una población que envejece es motivo de preocupación no sólo para el Reino Unido sino para Europa occidental en su totalidad. La población del Reino Unido es principalmente urbana, y unos 30 millones de personas viven en el Gran Londres, otros distritos metropolitanos, ciudades y conjuntos de distritos urbanos industriales. El resto de la población vive en nuevas ciudades, zonas de recreo y para jubilados, distritos mixtos urbanos/rurales o zonas rurales más remotas. Sin embargo, la población tiende a disminuir en las zonas urbanas y a aumentar en las zonas no metropolitanas, especialmente en las nuevas ciudades y en las zonas de recreo y para jubilados. La población de las zonas rurales remotas ha registrado un aumento muy pequeño pero permanece baja, ligeramente por debajo del 11% de la población total.

Alrededor del 1,4% de la población adulta (de 16 años de edad y más) pertenecía al grupo étnico indio en 1994, del que el 20% había nacido en el Reino Unido. El grupo étnico negro indicaba una cifra ligeramente inferior, con el 1,3% de la población adulta, del que más de la tercera parte había nacido en este país. La población perteneciente a minorías étnicas constituía el 4,9% de la población total de 16 años o más en Gran Bretaña, constituida por 2,1 millones de personas. Sin embargo, el 33% de la población perteneciente a las minorías étnicas tenía menos de 16 años, en comparación con el 19% para la población blanca. Las poblaciones pertenecientes a las minorías étnicas están concentradas en las zonas urbanas.

Excluyendo los movimientos de población entre el Reino Unido y la República de Irlanda, a lo largo del período comprendido en 1988 y 1992 un promedio de 243.000 personas ingresaron en el país cada año para

permanecer en él por lo menos un año -la tercera parte más que en el mismo período 10 años antes. El número de ciudadanos británicos que abandonaron el país para vivir en el extranjero entre 1988 y 1992 fue en promedio de 134.000 personas al año, inferior en el 11% en comparación con el mismo período 10 años antes. Entre 1988 y 1992, el 58% de los inmigrantes eran ciudadanos no británicos, de los cuales un poco menos de la mitad procedían de la Unión Europea.

Se estima que hay unos 6,2 millones de adultos que padecen de por lo menos una discapacidad, que va desde un ligero deterioro a una grave discapacidad; de estas personas, alrededor de 3,6 millones son mujeres. La mayor participación de las mujeres se debe a la mayor proporción de mujeres discapacitadas de más de 75 años de edad. Por debajo de esa edad, la ocurrencia de la discapacidad es prácticamente igual entre hombres y mujeres. Hasta abril de 1994, un total de 374.182 personas estaban registradas como discapacitadas con arreglo a la Ley sobre personas discapacitadas (empleo), de 1944, de las que 96.888, o sea el 26%, eran mujeres.

Estructura familiar

El número de hogares continúa aumentando, debido en parte a que actualmente los hogares comprenden menos personas. En 1993 más de la cuarta parte de los hogares en Gran Bretaña eran hogares constituidos por una sola persona, casi el doble de la proporción de 1961. Las mujeres mayores de la edad pensionable constituyen el grupo más grande entre los hogares formados por una sola persona, y ascendieron a 2,4 millones de un total de 5,6 millones de tales hogares en 1993 en Inglaterra y el País de Gales. En 1991, el 69% de las mujeres de 75 años o más vivían solas. Sin embargo, el aumento del número de hogares constituidos por una sola persona se atribuye al aumento del número de hombres mayores de la edad pensionable que viven solos.

La estructura familiar continúa asimismo cambiando. Entre 1971 y 1991 el número de matrimonios en el Reino Unido disminuyó en el 24%, pero aumentó ligeramente en 1992 hasta alcanzar la cifra de 356.000. El número de divorcios continuó aumentando hasta 173.000, lo que representa 49 divorcios por cada 100 matrimonios. La tendencia a la cohabitación ha continuado aumentando, y el 7% de las mujeres no casadas de edades comprendidas entre los 16 y los 59 años practican la cohabitación. En particular, la cohabitación es popular entre las mujeres jóvenes; alrededor del 30% de las mujeres del grupo de edades entre 25 y 34 años practicaban la cohabitación en 1991-1992. Casi uno de cada tres nacimientos en 1993 se produjo fuera del matrimonio, y alrededor de las tres cuartas partes de tales nacimientos se produjeron en el marco de relaciones estables.

El tipo más común de unidad familiar sigue siendo el de dos padres con sus propios hijos, lo que abarca el 71% de todas las familias. En 1992 las familias con un solo progenitor constituían el 19% de las familias con hijos dependientes; ello significó un aumento de alrededor del 5% con respecto a 1991 y más del 50% con respecto a 1985. En 1992, el 37% de las madres sin pareja eran solteras. El aumento del número de hogares con un solo progenitor desde el decenio de 1980 es principalmente consecuencia del aumento de madres solteras que nunca se han casado, si bien la separación marital sigue siendo la razón principal para la formación de familias con un solo progenitor. En 1992, el 11% de todas las familias con hijos dependientes estaban encabezadas por una madre divorciada o separada y el 7% por una madre soltera que nunca se casó.

Economía

En el Reino Unido funciona una economía de mercado libre en el marco de la Unión Europea. Tras la recesión de principios del decenio de 1980 el Reino Unido experimentó -junto con muchos otros países del oeste industrializado- otra aguda recesión a principios del decenio de 1990. Sin embargo, desde de 1993, el mercado de trabajo ha mejorado lentamente y parece haberse ya establecido la recuperación impulsada por diversas medidas encaminadas al empleo.

En años recientes se han producido notables cambios en la distribución de empleos entre sectores y en los tipos de empleo disponible, y se prevé que estas tendencias continúen. En particular, es probable que continúe el crecimiento del sector servicios, en el que tiende a haber un mayor número de mujeres empleadas.

También se han producido importantes cambios estructurales dentro de muchas organizaciones a raíz de la contratación al exterior de actividades periféricas. En general, hay una mayor tendencia hacia una flexibilidad progresivamente mayor del empleo.

Se prevé que el empleo de la mujer, que representó casi los dos tercios de los nuevos empleos creados entre 1983 y 1990, continúe aumentando y las mujeres estarán probablemente menos desempleadas que los hombres. La proporción de mujeres que trabajan a jornada parcial ha aumentado del 38% en 1979 al 42% en la hora actual, así como la proporción de hombres que trabajan a jornada parcial, que es actualmente de cerca del 8% en comparación con menos del 5% en 1984. Sin embargo, el perfil de edades para el trabajo a jornada parcial es significativamente diferente entre hombres y mujeres: casi las dos terceras partes de las mujeres que trabajan a jornada parcial son de edades comprendidas entre los 25 y 49 años, mientras que más de las tres cuartas partes de los hombres que trabajan a jornada parcial tienen menos de 25 o más de 50 años de edad.

Tras una disminución causada por la reciente recesión, el empleo por cuenta propia ha continuado creciendo. En junio de 1994, el 13% de las personas con un empleo lo ejercían por cuenta propia, en comparación con el 11% en 1983. Los hombres dominan el empleo por cuenta propia y en 1993 unas tres cuartas partes de las personas que trabajaban por cuenta propia eran hombres. Las tendencias en las mujeres que trabajan por cuenta propia han sido igualmente estables. En 1984, el 6% de todas las mujeres que trabajaban lo hacían por cuenta propia en comparación con el 7% en 1994. A lo largo del último decenio las mujeres han constituido alrededor de la cuarta parte de todas las personas empleadas por cuenta propia.

Mientras las mujeres están cada vez mejor representadas en una amplia gama de profesiones, relativamente pocas mujeres han alcanzado niveles de administración superior en la industria -las expectativas tradicionales de largas horas de trabajo y la movilidad geográfica presentan obstáculos importantes para el progreso de las mujeres, así como las expectativas y las actitudes estereotipadas. Entre los acontecimientos más radicales, la Iglesia de Irlanda aprobó por votación la ordenación de mujeres sacerdotes en 1990, seguida por la Iglesia de Inglaterra en 1992 (la Iglesia de Escocia ha ordenado sacerdotisas desde hace varios años. La Iglesia del País de Gales delibera todavía sobre la cuestión de la ordenación de mujeres).

Un gran aumento del número de instituciones para el cuidado de niños -de 698.000 en 1986 a 985.000 en 1993- ha contribuido a fomentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. El cuidado de niños para menores de cinco años lo realizan puericultores registrados, en guarderías diurnas del sector privado y de las autoridades locales. Más del 90% de los niños en edad preescolar con madres que trabajan utilizan algún tipo de guardería diurna en comparación con las dos terceras partes de aquellos cuyas madres no trabajan. Actualmente, es ligeramente más probable que los hombres contribuyan a las responsabilidades domésticas y al cuidado de los hijos, si bien sólo alrededor de la cuarta parte de todas las parejas comparten por igual las responsabilidades domésticas.

Vida pública

La representación de la mujer en las autoridades locales y en otros órganos públicos ha aumentado a alrededor de una en cuatro y una en tres puestos, respectivamente. Sin embargo, la representación de la mujer y, por ende, su ámbito de influencia en esferas claves de formulación de decisiones -en particular en puestos parlamentarios nacionales, en el poder judicial, en asuntos internacionales y en los sindicatos- sigue siendo limitado.

El Gobierno ha puesto en marcha una nueva iniciativa que aumenta efectivamente el número de mujeres que trabajan en órganos públicos bajo su control. Han mejorado también la representación de las mujeres en altos niveles de la administración pública debido a sus méritos, y las medidas adoptadas para hacer frente a la subrepresentación en la jerarquía.

APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

- b. *Sírvase describir cualesquiera medidas jurídicas y de otra índole adoptadas para aplicar la Convención o la falta de tales medidas, así como cualesquiera efectos que la ratificación de la Convención haya tenido en el marco general, social, económico, político y jurídico del Reino Unido desde la entrada en vigor de la Convención para el Reino Unido.*

Efectos de la ratificación de la Convención

Gran parte de la Convención está ya reflejada en el derecho y la práctica del Reino Unido. Una descripción de las principales leyes que rigen la discriminación basada en el sexo figura a continuación y se expone detalladamente en relación con el artículo 2. Por lo tanto, la Convención sirve principalmente como un útil marco para examinar el progreso de manera comparable con el de otras Convenciones de las Naciones Unidas que ha ratificado el Reino Unido.

Se han producido varios acontecimientos positivos en el derecho y en la práctica del Reino Unido desde el último informe presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1991. Se examinan detalladamente, junto con los obstáculos que se oponen al progreso, en la Segunda Parte del presente informe, e incluyen:

- un nuevo Subcomité del Gabinete encargado de cuestiones relacionadas con la mujer establecido en 1992 basándose en los trabajos del Grupo Ministerial encargado de cuestiones relacionadas con la mujer establecido después de la tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas celebrada en Nairobi en 1985;
- nuevas leyes que mejoran los derechos de las trabajadoras embarazadas (1993); la exigencia impuesta a los empleadores a efectos de que justifiquen una diferencia en la remuneración cuando estadísticas válidas indiquen que un grupo predominantemente femenino recibe menos paga que un grupo predominantemente masculino, siendo el trabajo realizado por ambos grupos es de igual valor; la tipificación del hostigamiento sexual como delito penal en algunas circunstancias (1995); y la impugnación de términos discriminatorios en acuerdos colectivos concertados en los tribunales del trabajo (1993);
- un mayor número de mujeres en los órganos públicos -que ha aumentado del 23% en 1990 al 30% en 1994- tras la iniciativa adoptada por el Primer Ministro en 1991 de aumentar la representación de la mujer hasta entre la cuarta parte y la mitad en los órganos públicos de los que el Gobierno es responsable. Un compromiso de todos los partidos políticos para mejorar la representación de la mujer en sus filas;
- nuevos objetivos nacionales de salud, que incluyen el cáncer de mama y el cáncer cervical, introducidos con arreglo a la publicación del Gobierno de 1992 titulada "La Salud de la Nación";
- un nuevo Organismo de Apoyo al Niño financiado por el Gobierno, establecido en 1993 para garantizar que los padres ausentes sufraguen el mantenimiento de sus hijos;
- refuerzo del apoyo del Gobierno al cuidado de niños, con la iniciación en abril de 1993 del Subsidio para el Cuidado de Niños fuera de la Escuela, que proyecta crear, en un plazo de tres años, unas 50.000 instituciones de cuidado de niños para después de las horas escolares y para los días festivos destinadas a los niños de más de cinco años;
- un nuevo Grupo Ministerial sobre violencia doméstica establecido en 1994, medidas para mejorar la reacción de todos los organismos interesados, y una campaña gubernamental de publicidad encaminada a ayudar en la lucha contra la violencia doméstica;

- una nueva exigencia impuesta a los Consejos de Capacitación y de Empresa, encargados de los programas de capacitación del Gobierno, a los efectos de establecer y vigilar la igualdad de oportunidades en todos sus programas a partir de 1994;
- una nueva Dependencia de Desarrollo establecida en 1994 para desarrollar los medios de garantizar las posibilidades, la capacidad y la experiencia de las mujeres en las profesiones relacionadas con la ciencia, la ingeniería y la tecnología, en las que actualmente están subrepresentadas.

Reservas y declaraciones

El presente tercer informe periódico presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer responde al pedido formulado por el Secretario General de las Naciones Unidas de proporcionar nueva información acerca de las reservas y declaraciones del Reino Unido y tratar de obtener el retiro de declaraciones que ya no parecen apropiadas a la luz del funcionamiento de la Convención o que se han vuelto innecesarias por cambios introducidos en las leyes del Reino Unido.

Con sujeción a las disposiciones del Tratado, se permite a todos los Estados Partes presentar reservas y declaraciones cuando pasan a ser parte en una convención de conformidad con el derecho internacional. El Gobierno del Reino Unido toma muy en serio sus obligaciones en virtud de las convenciones internacionales, y no cree que ninguna de las reservas o declaraciones formuladas en 1986 eran contrarias al espíritu de la Convención. Sin embargo, las reservas y declaraciones se mantienen en examen. En 1994 pudimos oficialmente retirar una reserva con arreglo al artículo 11 relativa al trabajo subterráneo y toda la reserva con arreglo al artículo 13 relativa a los impuestos.

Al ratificar la Convención, el Reino Unido presentó un gran número de declaraciones detalladas. Se consideraron necesarias para evitar cualquier duda en cuanto a la forma en que debían interpretarse los amplios principios que figuran en la Convención en el marco de la tradición del *common law* del Reino Unido. Las declaraciones proporcionan una descripción precisa de la forma en que el Reino Unido interpreta la Convención. Sin embargo, tras nuestro examen de estas declaraciones, basado en los diez años de experiencia transcurridos desde que el Reino Unido se adhirió a la Convención, parece que algunas de las cuestiones planteadas por estas declaraciones pueden ser tratadas con igual propiedad en los informes periódicos que se presentan al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Así, podemos anunciar que se proyecta retirar casi todas estas declaraciones, concretamente los que se relacionan con:

- b) Una declaración general que identifique las leyes utilizadas para aplicar la Convención en el Reino Unido;
- El artículo 1 sobre estado civil;
- Los incisos f) y g) del artículo 2 sobre consideraciones de política económica;
- Los incisos f) y g) del artículo 2 sobre delitos sexuales y de prostitución;
- El artículo 10 sobre la libertad de elección de los padres y la dirección de las instituciones docentes^{**};
- El inciso c) del artículo 10 sobre la responsabilidad del Gobierno respecto de la educación y sobre la diversidad de establecimientos docentes^{*};
- El párrafo 1 del artículo 11 sobre la salud y la seguridad de la mujer o del feto humano;

^{**} Indicaba por error con arreglo al artículo 9.

- El artículo 11 en cuanto a las disposiciones concretas de la legislación de seguridad social del Reino Unido que anteriormente discriminaban en el trato de quienes se dedicaban a la atención de una persona gravemente discapacitada; y jubilación y prestaciones de los supervivientes en virtud de determinadas leyes de seguridad social;
- El párrafo 2 del artículo 15 acerca de la expresión "capacidad jurídica";
- El párrafo 1 del artículo 16 sobre la disposición de los bienes.

En el Anexo A figura un comentario sobre todas las declaraciones del Reino Unido.

RESPECTO DE LA CONVENCIÓN

- c. *Sírvase comunicar si hay instituciones o autoridades encargadas de asegurar que se respete en la práctica el principio de la igualdad entre los hombres y las mujeres, y los recursos de que disponen las mujeres que hayan sido víctimas de discriminación.*

Marco jurídico en el Reino Unido

El Reino Unido tiene un amplio marco jurídico para luchar contra la discriminación basada en el sexo y disuadirla, y para ayudar a garantizar que el recurso a la justicia sea rápido y accesible. El Gobierno y las Comisiones de Igualdad de Oportunidades se refuerzan asimismo para asegurar que el público conozca las reglas de la discriminación basada en el sexo y la legislación sobre la igualdad de remuneración.

La Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, estableció que era ilegal la discriminación basada en el sexo en la esfera del empleo, la formación profesional, la educación, el suministro de bienes y servicios, y la gestión y la disposición de los bienes. Otorga a las personas que denuncien actos de discriminación basada en el sexo el derecho al acceso directo a los tribunales del trabajo o a los tribunales civiles. La Ley sobre igualdad de remuneración da a los empleados el derecho a presentar quejas en las que se solicite remuneración igual por trabajo de igual valor. La Ley fue significativamente ampliada cuando se estableció en 1983 el derecho a exigir igual remuneración por trabajo de igual valor. Legislación análoga relativa a la igualdad de remuneración y a la discriminación basada en el sexo se aplica en Irlanda del Norte.

Comisiones de Igualdad de Oportunidades

La Comisión de Igualdad de Oportunidades para Gran Bretaña se estableció en 1975 como un órgano independiente en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo. Está financiada por el Gobierno y recibió 5.949 millones de libras en el ejercicio financiero 1994/5. Correspondientemente, la Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte se estableció en 1976 y recibió 1,36 millones de libras en el año financiero 1993/4. La financiación de las Comisiones se ha mantenido a un nivel constante.

Las Comisiones tienen amplias facultades para hacer cumplir la ley, entre las que figuran la conducción de investigaciones oficiales y la publicación de notificaciones relativas a la no discriminación cuando sea conveniente, la prestación de asistencia a los denunciantes en lo que se refiere a incoar una causa ante los tribunales y la redacción de códigos de práctica. Las Comisiones desempeñan también una función importante en cuanto a mantener en examen el funcionamiento de las leyes relativas a la discriminación basada en el sexo mediante sus facultades de formular recomendaciones a los Ministros para introducir modificaciones en la ley y solicitar una revisión judicial. Además, participan en la labor promocional y educacional sobre el derecho y la práctica adecuada, y financian la investigación y otorgan subsidios a iniciativas destinadas a adelantar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las Comisiones han contribuido a numerosas modificaciones en el derecho y en la práctica, entre las que figuran: mejores derechos de maternidad, igual acceso a la financiación de créditos para hombres y mujeres y la extensión de los derechos de empleo a los trabajadores a jornada parcial. Además, sus informes de investigación apuntan a despertar la conciencia sobre diversos temas, por ejemplo "Estructuras del mercado de trabajo y perspectivas para la mujer" (1994), recuento de una conferencia celebrada en la Universidad de Warwick que destacó el aumento de oportunidades para la mujer; "Mujeres negras y mujeres de las minorías étnicas en el mercado de trabajo" (1994), informe de investigación acerca de la doble discriminación a que hacen frente las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas; "Ubicando la discriminación potencial" (1995), que trataba sobre la segregación en el empleo; y "Vidas de trabajo de las mujeres" (1993), un recuento del trabajo remunerado y no remunerado de la mujer en Irlanda del Norte.

ADELANTO DE LA MUJER

- d. *Sírvase describir los medios utilizados para promover y asegurar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre.*

Mecanismo gubernamental para la mujer

El Reino Unido tiene actualmente un mecanismo nacional bien establecido para la mujer. En 1987 se creó un Grupo Ministerial encargado de cuestiones relacionadas con la mujer para afirmar el compromiso del Gobierno de combatir la discriminación contra la mujer y aplicar las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, aprobadas por las Naciones Unidas. El Grupo fue elevado a la categoría del Subcomité del Gabinete encargado de cuestiones relacionadas con la mujer tras la elección general de abril de 1992, acontecimiento celebrado por muchas organizaciones femeninas. Por primera vez la responsabilidad de cuestiones relacionadas con la mujer correspondió a un Ministro de Gabinete, el entonces Secretario de Estado para el Empleo, Sr. Gillian Shephard.

El mandato del Subcomité consiste en: examinar y desarrollar la política y la estrategia del Gobierno en cuestiones de especial interés para la mujer, supervisar su aplicación, e informar según sea necesario al Comité Ministerial de Asuntos Internos y Sociales. Entre los actuales miembros del Subcomité figuran Ministros de Departamentos claves, incluso Educación y Empleo, Salud, Seguridad Social, Medio Ambiente, Agricultura y Tesoro, así como Ministros encargados del País de Gales, Escocia e Irlanda del Norte. Cuando es apropiado, se invita a Ministros de otros Departamentos a que asistan a las reuniones.

Una de las evoluciones en la ejecución de políticas desde el último informe presentado al Comité ha sido la introducción de una orientación para ayudar a los funcionarios a evaluar las propuestas de política encaminadas a asegurar que no se produzca un acto de discriminación por motivos de sexo o de raza que sea ilegal o injustificable (y a la aplicación de principios semejantes a personas discapacitadas, personas mayores o ex delincuentes). La orientación proporciona una breve guía al derecho y una lista de las medidas que deben adoptarse. La mayor parte de los Departamentos del Gobierno han publicado la orientación y los adelantos se examinan regularmente.

Comisión Nacional de Mujeres

La Comisión Nacional de Mujeres se estableció en 1969 a fin de dar a conocer al Gobierno la opinión de las mujeres. Es un órgano asesor independiente, financiado por el Gobierno, constituido por 50 representantes de las principales organizaciones femeninas del Reino Unido, incluso partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales, grupos religiosos y organizaciones de mujeres pertenecientes a las minorías étnicas, y está presidida conjuntamente por un Ministro del Gobierno designado por el Primer Ministro y un miembro elegido. El Copresidente del Gobierno es también miembro del Subcomité del Gabinete encargado de cuestiones relacionadas con la mujer.

A lo largo de 25 años la Comisión Nacional de la Mujer ha sido reconocida como un medio de consultar a las mujeres del Reino Unido acerca de una amplia gama de cuestiones de política. La Comisión apunta a:

- señalar a la atención del Gobierno las políticas y prácticas que disminuyen la calidad de vida de la mujer;
- señalar a la atención de las organizaciones miembros cualesquiera cambios de la política y práctica gubernamentales que pudieran afectar la vida de las mujeres;

- alentar a las mujeres a que participen activamente en la vida pública;
- promover un diálogo más completo con los departamentos del Gobierno;
- vigilar los progresos relativos a las recomendaciones en los grupos de trabajo de la Comisión.

CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCIÓN

- e. Sírvase describir si las disposiciones de la Convención pueden ser invocadas ante los tribunales o ante las autoridades administrativas, y si éstos pueden hacerlas cumplir directamente, o si deben existir leyes internas o reglamentos administrativos para que las autoridades competentes puedan hacerlas cumplir.*

Las disposiciones de la Convención no pueden invocarse directamente pero se aplican por medio de la legislación nacional tal como se describe más arriba y con mayor detalle en relación con el artículo 2 y en otras partes del presente informe.

SEGUNDA PARTE

ARTÍCULO 1: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Sírvase remitirse a los informes anteriores presentados por el Reino Unido y a los comentarios en relación con el artículo 2 que figuran en el presente informe.

ARTÍCULO 2

DISPOSICIONES JURÍDICAS

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

A. DISPOSICIONES JURÍDICAS

Se han introducido varias mejoras en las leyes del Reino Unido relativas a la igualdad, y ha habido un evidente aumento en la conciencia jurídica de la población en general desde la presentación del último informe. Hay también un número creciente de pruebas de que el razonamiento en que se apoya la legislación sobre igualdad entre los sexos del Reino Unido está cada vez más arraigado en las políticas y prácticas relacionadas con el personal de las empresas del Reino Unido. Detalles de las modificaciones en la legislación interna y estadísticas actualizadas de causas incoadas en virtud de la legislación sobre igualdad figuran en los acápites correspondientes a los artículos pertinentes.

Igualdad ante la ley

Como se ha dicho en informes anteriores, la realización práctica de los objetivos de la Convención se lleva a efecto mediante las disposiciones del derecho nacional, en particular la Ley sobre igualdad de remuneración, de 1970, y la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, ambas en su forma enmendada. Legislación semejante relativa a la igualdad de remuneración y a la discriminación basada en el sexo está vigente en Irlanda del Norte. La Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, hizo ilegal la discriminación basada en el sexo en el empleo, la formación profesional y la enseñanza. La Ley también declara que es ilegal que cualquier persona que intervenga en el suministro de bienes o servicios al público o a un sector del público discrimine por motivos de sexo. Por lo tanto, la ley no se aplica a

transacciones de carácter puramente privado y personal, por ejemplo, el suministro de espectáculos, alimentación o recreo a miembros de clubes auténticamente privados. La Ley protege también contra la discriminación basada en el sexo en la gestión y disposición de los bienes. La Ley no se aplica a los ministros de religión cuando el empleo se limita a un sexo, a fin de respetar las doctrinas de la religión, ni a órganos voluntarios en determinadas circunstancias, ni cuando el sexo de la persona es un requisito ocupacional auténtico para desempeñar un empleo. Concede a las personas que denuncien actos de discriminación basada en el sexo el derecho de acceso directo a los tribunales del trabajo o a los tribunales civiles.

Para cumplir con las obligaciones del Reino Unido en virtud del derecho de la Comunidad Europea, la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, amplió el ámbito de la ley a fin de que abarcara a todos los empleadores, incluso aquellos con cinco empleados o menos y los hogares privados. La Ley hizo también ilegal obligar a una mujer a jubilarse del empleo a una edad diferente a la de un empleado masculino comparable. Además, la Ley sobre el empleo, de 1989, y sus equivalentes en Irlanda del Norte redujeron las excepciones de la prohibición sobre discriminación por motivos de sexo en el empleo. Actualmente en las esferas del empleo y de la orientación profesional, el derecho sobre discriminación basada en el sexo supera en general las exigencias discriminatorias impuestas por legislación promulgada antes de la entrada en vigor de la Ley contra la discriminación basada en el sexo o en virtud de ésta.

La Ley sobre igualdad de remuneración da a los empleados el derecho a presentar denuncias que soliciten igual remuneración por trabajo análogo, trabajo catalogado como equivalente y trabajo de igual valor.

Las disposiciones relativas al empleo que figuran en la Ley contra la discriminación basada en el sexo y en la Ley sobre igualdad de remuneración se aplican a los departamentos gubernamentales y a otros órganos del sector público de la misma manera en que se aplican a los del sector privado. Más información sobre la manera en que la administración pública promueve la igualdad de oportunidades figura en los acápites correspondientes al artículo 7.

Revisión de la Ley contra la discriminación basada en el sexo y de la Ley sobre igualdad de remuneración

En 1988 y 1990, como parte de su obligación reglamentaria de mantener en examen el funcionamiento de la ley, la Comisión de Igualdad de Oportunidades formuló recomendaciones al Gobierno para la introducción de enmiendas muy diversas a la legislación relativa a la discriminación basada en el sexo y a la igualdad de remuneración. El Gobierno, en su respuesta a estas propuestas, dijo que no creía que la legislación relativa a la discriminación basada en el sexo y a la igualdad de remuneración en el Reino Unido necesitaban dicha revisión fundamental. Sin embargo, el Gobierno convino con varias de las recomendaciones detalladas de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, y éstas se están poniendo en práctica. Cuando es pertinente, se describen con mayor detalle más adelante.

Tribunales del trabajo

Los que consideren que han sido objeto de discriminación por motivos de sexo en la esfera del empleo o que no están recibiendo igual remuneración pueden presentar una denuncia a un tribunal del trabajo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades también está facultada, en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, para prestar asistencia a un denunciante en determinadas circunstancias concretas, por ejemplo, en casos de que se trate de una cuestión de principio; cuando no es razonable esperar que la persona pueda hacer frente al caso sin ayuda; o cuando se aplique alguna otra consideración especial. En tales casos, la asistencia que presta la Comisión incluye el asesoramiento, el tratar de llegar a un arreglo, la adopción de las disposiciones necesarias para obtener asesoramiento, asistencia o representación jurídicos, o cualquier otra forma de asistencia que la Comisión considere apropiada.

Se proyecta que los tribunales proporcionen un sistema de reparación barato, rápido y oficioso. En 1993-94 los tribunales del trabajo de Gran Bretaña resolvieron 2.749 denuncias oficiales relativas a la discriminación basada en el sexo y a la igualdad de remuneración. Muchas denuncias de discriminación en materia de igualdad de remuneración y discriminación basada en el sexo se resuelven sin necesidad de una

audiencia del tribunal porque la asistencia de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades y el Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje (SACA), que tiene la obligación general de promover el mejoramiento de las relaciones laborales y debe, en el caso de denuncias presentadas en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo o la Ley sobre igualdad de remuneración, tratar de promover un arreglo cuando las partes así lo soliciten y/o cuando, mediante conciliación, parece haber la posibilidad de arreglo. En Irlanda del Norte las funciones del Servicio son ejecutadas por el Organismo de Relaciones Laborales.

2.1 Causas incoadas en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, 1989-1994

NÚMERO Y PORCENTAJE						
Año	Total de causas	Resueltas por el SACA	Retiradas	Ganadas en la audiencia	Desestimadas	Resueltas de alguna otra forma
1993-4	1 969	824 (42%)	632 (31%)	176 (9%)	285 (15%)	52 (3%)
1992-3	1 386	504 (36%)	438 (32%)	127 (9%)	242 (18%)	75 (5%)
1991-2	1 104	378 (34%)	427 (39%)	90 (8%)	178 (16%)	31 (3%)
1990-1	1 078	335 (31%)	424 (39%)	78 (7%)	220 (21%)	21 (2%)
1989-90	1 046	384 (37%)	370 (35%)	86 (8%)	194 (19%)	12 (1%)

Fuente: Oficina Central de los Tribunales del Trabajo

En el último año del que se disponen cifras, 1993/94, los tribunales del trabajo de Gran Bretaña vieron 780 denuncias relativas a la igualdad de remuneración y 1.969 denuncias relativas a la discriminación basada en el sexo. En cambio, en 1992/93 las denuncias vistas fueron 240 y 1.386, respectivamente. No se pueden sacar conclusiones del aumento del 69% en el número de denuncias vistas entre 1992/93 y 1993/94 porque las cifras fluctúan de año en año. En particular, en las causas relativas a la igualdad de remuneración, es posible que una denuncia haya sido hecha por una persona que, de tener éxito, afecta la remuneración de muchas otras. Sin embargo, ha habido una tendencia ascendente en el número de denuncias en los últimos años causada por: una mayor conciencia entre las mujeres de sus derechos legales; la mejor disposición de las mujeres a incoar causas; y las evoluciones de la jurisprudencia que amplían el ámbito de la ley y, por lo tanto, posibilitan más denuncias, como en la esfera del hostigamiento sexual.

2.2 Causas incoadas en virtud de la Ley sobre igualdad de remuneración en Gran Bretaña, 1989-1994

NÚMERO Y PORCENTAJE						
Año	Total de causas	Resueltas por el SACA	Retiradas	Ganadas en la audiencia	Desestimadas	Resueltas de alguna otra forma
1993-4	780	50 (6%)	685 (88%)	19 (2%)	24 (3%)	2 (1%)
1992-3	240	102 (43%)	83 (35%)	21 (9%)	34 (13%)	-
1991-2	227	45 (20%)	100 (44%)	5 (2%)	76 (33%)	1 (1%)
1990-1	508	64 (13%)	246 (48%)	10 (2%)	25 (5%)	163 (32%)
1989-90	397	64 (16%)	210 (53%)	33 (8%)	22 (6%)	68 (17%)

Fuente: Oficina Central de los Tribunales del Trabajo

Las cifras correspondientes a Irlanda del Norte indican una modalidad semejante a la de Gran Bretaña, con un aumento de las causas incoadas tanto en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo como de la Ley sobre igualdad de remuneración.

2.3 Causas incoadas en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo y la Ley sobre igualdad de remuneración en Irlanda del Norte, 1989-1994

Año	Ley contra la discriminación basada en el sexo	Ley sobre igualdad de remuneración	Total
1994	526	295	821
1993	445	186	631
1992	294	212	506
1991	293	657	950
1990	182	82	264

Fuente: Oficina de los Tribunales del Trabajo y de los Tribunales de Empleo Justo

Desde la presentación del último informe del Reino Unido se han producido varias modificaciones en la legislación relativa a la discriminación basada en el sexo y a la igualdad de remuneración. En 1993 entró en vigor un Reglamento que abolió el máximo de la indemnización que podían conceder los tribunales del trabajo en casos bien fundamentados de discriminación basada en el sexo. Actualmente, los tribunales pueden ordenar que se efectúe el pago de la indemnización que ellos consideren apropiada.

Se ha expresado preocupación por el hecho de que la tramitación de las denuncias relativas a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor toma demasiado tiempo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades se ha ocupado del problema en su recomendación para modificar la Ley sobre igualdad de remuneración y también ha presentado una denuncia ante la Comisión Europea a efectos de que el Gobierno no cumple con las obligaciones jurídicas de la CE en virtud del derecho europeo. Una denuncia similar ha presentado la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Irlanda del Norte en relación con legislación

idéntica en esa provincia. Asimismo el Congreso Intersindical ha presentado una denuncia a la Comisión Europea a los efectos de que la abolición del sistema del Consejo de Remuneración es contraria a las obligaciones asumidas por el Gobierno en virtud del derecho europeo en el sentido de que la abolición elimina uno de los medios de establecer el principio de igualdad de remuneración. El Gobierno no acepta que esté violando el derecho de la Comisión Europea en relación con ninguna de estas denuncias.

A fin de ayudar a apaciguar la preocupación acerca de las demoras en las causas relativas a la igualdad de remuneración, algunas de las cuales son causadas por las apelaciones y las contraapelaciones, el Gobierno ha introducido modificaciones al Reglamento de los Tribunales del Trabajo que rige en tales casos, y se prevén nuevas modificaciones. El objetivo es simplificar los procedimientos y acelerar las causas, y hacer que el sistema de tribunales del trabajo, sea más favorable para los usuarios. Las modificaciones introducidas o acordadas hasta la fecha son las siguientes:

- el Gobierno ha introducido un nuevo Reglamento de los Tribunales del Trabajo que requiere que el experto independiente calcule desde el principio el tiempo que tomará la preparación de un informe, y comunique a las partes si es probable que la fecha no sea exacta;
- constituye una defensa del empleador contra una denuncia sobre trabajo de igual valor demostrar que la variación en la remuneración entre el hombre y la mujer se debe auténticamente a un "factor material", no relacionado con el sexo. El tribunal puede, si se considera apropiado, oír pruebas y argumentos sobre esta defensa antes de encargar la preparación de un informe por un experto independiente. Ello se hacía sin perjuicio de oír nuevamente a la defensa durante la audiencia principal. El Gobierno ha modificado el Reglamento de los Tribunales del Trabajo de manera que mientras los tribunales podrán oír la defensa del factor material por un empleador como punto preliminar, si ello se considera apropiado, esa defensa no puede repetirse en una etapa posterior de las actuaciones;
- Al comenzar la tramitación de una denuncia sobre trabajo de igual valor, se puede pedir a un tribunal que considere si no hay "motivos razonables" para determinar que el trabajo del solicitante es de igual valor que el que realiza la persona con la que se le compara. El Gobierno ha aceptado que esto debe abolirse, siempre y cuando se mantengan las facultades adecuadas para impedir que prosigan las causas perdidas; ello requerirá legislación primaria;
- La Ley sobre reforma sindical y derechos laborales, de 1993, estableció que una nueva disposición a los efectos de que cualquier código de práctica sobre igualdad de remuneración emitido por la Comisión de Igualdad de Oportunidades con arreglo a la Ley de 1975 sería admisible ante los tribunales del trabajo que se ocupen de denuncias relativas a la Ley sobre igualdad de remuneración, y debía ser tenido en cuenta por estos tribunales. La Comisión de Igualdad de Oportunidades se encuentra ahora redactando ese código a fin de proporcionar orientación práctica a los empleadores, empleados y tribunales;
- El Gobierno ha convenido también en modificar la ley a fin de que los tribunales tengan discreción para solicitar el informe de un experto independiente en una causa relativa a trabajo de igual valor. Actualmente, la obtención de dicho informe es obligatoria. Los tribunales podrán también fijar plazos dentro de los cuales deberán quedar terminados los informes de los expertos.

B. MODIFICACIONES EN LA LEY

Trabajadores a jornada parcial

El 6 de febrero de 1995 entró en vigor un reglamento que aplicaba la decisión del Gobierno, anunciada el 20 de diciembre del año anterior, que asegurar de los empleados que trabajan a jornada parcial están provistos de los derechos reglamentarios de protección del empleo sobre la misma base de los que trabajan a jornada completa. La decisión del Gobierno se adoptó tras un fallo de la Cámara de los Lores, en una causa de revisión judicial incoada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, en el que se resolvió que las horas límite que se aplicaban anteriormente eran contrarias al derecho sobre la igualdad de los sexos de la Comunidad Europea. Anteriormente, los empleados que trabajaban menos de 16 horas a la semana debían cumplir condiciones más estrictas para tener derecho a los derechos principales y los que trabajaban menos de ocho horas a la semana habían quedado excluidos.

Fuerzas Armadas

Hasta el presente año, la Ley sobre la discriminación basada en el sexo, de 1975, no se aplicaba a las Fuerzas Armadas. Sin embargo, el Tribunal Superior determinó en diciembre de 1991 que la política de despedir obligatoriamente a las mujeres militares cuando quedaban embarazadas era discriminatoria y una violación de la Directiva sobre igualdad de trato de la Comisión Europea. El Ministerio de Defensa aceptó la responsabilidad de indemnizar a unas 5.500 mujeres militares despedidas por motivo de su embarazo entre agosto de 1978, cuando entró en vigor la Directiva, y agosto de 1990, cuando se modificó la política. La Ley contra la discriminación basada en el sexo fue modificada con efecto a partir del 1º de febrero de 1995 a fin de que se aplique a las Fuerzas Armadas; la modificación permite excepciones de la Ley sólo para el fin de mantener la eficacia de combate de las Fuerzas Armadas.

Igual remuneración

En abril de 1994, en el caso Enderby, relativo a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, visto en el Tribunal Europeo de Justicia, el Tribunal Europeo decidió que cuando estadísticas significativas revelaban una diferencia apreciable en la remuneración entre dos empleos de igual valor, uno de los cuales era realizado casi en su totalidad por mujeres y el otro predominantemente por hombres, ello bastaba para obligar al empleador a que justificase la diferencia en la remuneración entre los dos grupos por razones que no tenían nada que ver con el sexo de los trabajadores de que se trataba. El Tribunal dejó en claro que los arreglos separados de negociación colectiva, aunque no estén relacionados con la discriminación basada en el sexo, no constituyen de por sí una defensa contra diferencias de remuneración indirectamente discriminatorias. Además, cuando los empleadores pagan a determinados grupos una remuneración mayor a fin de atraer mano de obra, sólo se justifica la parte de la diferencia atribuible a esta necesidad particular. El Gobierno no cree que se requiera ninguna modificación específica en las leyes nacionales como consecuencia del caso Enderby: los tribunales y cortes del Reino Unido pueden perfectamente fundamentar sus fallos a la luz de esta decisión.

En noviembre de 1993, entró en vigor el artículo 32 de la Ley sobre reforma sindical y derechos laborales, de 1993, que contiene varias medidas para acrecentar los derechos y la protección de las personas en el trabajo. El artículo 32 establece que una persona que tenga razones para creer que pueda verse afectada por la aplicación de una determinada condición de un acuerdo colectivo o de una norma formulada por un empleador puede denunciar ante un tribunal del trabajo que la condición o norma discrimina de manera ilegal. Si el tribunal está de acuerdo, debe declarar nula la regla de que se trata. La misma Ley establece que todo código de práctica sobre igualdad de remuneración emitido por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, es admisible como prueba en cualquier tribunal del trabajo que examine una cuestión pertinente al Código, y debe ser tenida en cuenta por dicho tribunal.

Derechos de maternidad

En junio de 1994 entraron en vigor en el Reino Unido nuevos derechos de licencia por maternidad y de protección contra el despido. Los nuevos derechos aplicaban aspectos pertinentes de la Directiva de la Comisión Europea sobre la protección de las mujeres embarazadas en el trabajo (Directiva del Consejo 92/85 EC) y daba forma a un compromiso del Gobierno de proporcionar un derecho de licencia de maternidad a todas las empleadas. Concede a todas las empleadas embarazadas el derecho a 14 semanas de licencia de maternidad y automática protección contra el despido relacionado con la maternidad.

Las mujeres que han prestado más de dos años continuos de servicios siguen teniendo derecho a un período mayor de ausencia por maternidad (unas 40 semanas en total), el período más largo de ausencia reglamentaria por maternidad en Europa. La Remuneración Reglamentaria por Maternidad o el Subsidio de Maternidad se pagan hasta durante 18 semanas a las personas que tienen derecho a ellos. Todas las mujeres conservan el derecho a un tiempo razonable de descanso con paga para la atención prenatal.

Las empleadas que esperaban hijos al 16 de octubre de 1994 o después también se han beneficiado de la legislación que ha modificado las normas que rigen la Remuneración Reglamentaria de Maternidad y el Subsidio de Maternidad. Estas modificaciones fueron introducidas después de la aprobación de la misma Directiva. Se ha abolido el requisito que exigía a las mujeres que trabajaban 16 horas a la semana o más haber prestado dos años de servicios continuos (cinco años de servicios continuos para las que trabajaban entre ocho y 16 horas semanales) antes de que puedan tener derecho al elemento vinculado con las ganancias de la Remuneración Reglamentaria por Maternidad. Ahora existe simplemente un requisito de 26 semanas de empleo con el mismo empleador.

Por otra parte, la remuneración por maternidad ha aumentado. Todas las mujeres que tienen derecho a la Remuneración Reglamentaria por Maternidad recibirán el 90% de sus emolumentos durante las seis primeras semanas de su licencia de maternidad y 52,50 libras por un máximo de 12 semanas después de ello. El Subsidio de Maternidad para las mujeres empleadas se ha aumentado en 7,95 libras semanales para llegar a las 52,50 libras y las mujeres tienen también un plazo mayor para pagar las 26 contribuciones nacionales al seguro que se necesitan para tener derecho al subsidio. Además, las mujeres que trabajan tienen ahora mayor libertad para elegir la fecha en que comienzan a percibir su remuneración por maternidad.

Estos derechos reglamentarios de maternidad representan una habilitación mínima por encima de la cual empleadores y empleados pueden acordar condiciones más favorables. Un estudio realizado en 1991 estimó que el 14% de las mujeres recibían una remuneración contractual mejorada por maternidad.

Se ha pedido el establecimiento de un marco reglamentario para la licencia parental y familiar que podía ser elaborado ulteriormente por los empleadores. El Gobierno reconoce que la licencia parental es una de las prácticas de trabajo flexibles que podría ser útil tanto a los empleadores como a los empleados al conciliar las responsabilidades del trabajo y de la familia, pero considera que, al igual que la mayor parte de los otros términos y condiciones del empleo, debe seguir siendo una cuestión de acuerdo entre las partes interesadas y no motivo de intervención reglamentaria. Considera que la introducción de un plan reglamentario aumentaría los costos para el empleador y dañaría las oportunidades de empleo para hombres y mujeres.

La Recomendación General N° 12 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, "Violencia contra la mujer", pide a los Estados Partes que hagan comentarios sobre la legislación y otras medidas para proteger a la mujer contra la violencia, incluso el hostigamiento sexual.

Hostigamiento sexual

Desde 1986 ha sido evidente que el hostigamiento sexual puede, en ciertas circunstancias, equivaler a la discriminación basada en el sexo y dar lugar a una denuncia en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975. En los últimos ocho años ha habido unos 300 casos de ese tipo. Debido a lo delicado que son a menudo los casos de hostigamiento sexual, la nueva Ley sobre reforma sindical y derechos

laborales, de 1993, concede a los tribunales del trabajo la facultad de formular una orden que prohíbe la identificación de las personas de que se trata durante la duración de la causa. En algunos casos, el hostigamiento sexual puede también equivaler a agresión ilegal y dar lugar a responsabilidad civil o penal.

En noviembre de 1991 el Reino Unido firmó una Declaración del Consejo de Europa sobre la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo. La Declaración registra el hecho de que el Consejo hizo suya una Recomendación y Código de Práctica de la Comisión que pedía a los Estados Miembros que tomaran medidas para promover la toma de conciencia acerca de las consecuencias negativas y destructoras que el hostigamiento sexual podía tener en el ambiente de trabajo. En marzo de 1992 el Gobierno, con la cooperación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y los interlocutores sociales, publicó un folleto de orientación para los empleadores y una correspondiente hoja de datos para los empleados, que se distribuyeron a todos los empleadores con más de 10 empleados, o sea, a un total de unas 100.000 empresas. Desde entonces, se han distribuido otras 250.000 copias.

La orientación ha sido bien recibida por los empleadores y los empleados de los sectores público y privado. Un estudio recientemente realizado por el Gobierno indicó que prácticamente todos los empleadores del sector público habían recibido copias de la orientación y habían aplicado las prácticas y políticas para combatir y disuadir el hostigamiento sexual en el trabajo. Hay también una amplia conciencia de este problema en el sector privado, y claras señas de que muchas empresas ya han tomado o están considerando tomar medidas para hacerle frente.

Con efecto a partir del 3 de febrero de 1995, pasó a ser delito penal en virtud del artículo 154 de la Ley de justicia penal y orden público, de 1994, causar hostigamiento, alarma o aflicción intencionales mediante el uso de palabras, comportamiento o exhibiciones amenazadores, abusivos o insultantes, en particular cuando el comportamiento es de carácter persistente. La Ley se aplica al comportamiento en cualquier lugar público o privado pero no en una vivienda doméstica. El nuevo delito de hostigamiento intencional protege contra todas las formas de hostigamiento, incluso el hostigamiento sexual.

Anteriormente, los denunciantes sólo podían solicitar reparación por conducto de los tribunales civiles únicamente si el hostigamiento equivalía a una agresión. Con la introducción del artículo 154 de la Ley de justicia penal y orden público un denunciante puede ahora también solicitar reparación en virtud de esta Ley. Correspondería a la Fiscalía decidir si hay pruebas suficientes para incoar un proceso penal. Las penas en virtud de un delito penal pueden dar lugar a una sentencia de prisión de hasta seis meses y/o una multa de hasta 5.000 libras. Sin embargo, para que la denuncia sea considerada un delito penal debe haber la intención de causar hostigamiento, alarma o aflicción y pruebas de que la persona fue realmente hostigada.

La conciencia de la inaceptabilidad del hostigamiento sexual en el trabajo será planteada nuevamente en la reciente publicación de asesoramiento y orientación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades. En consecuencia, el Departamento del Empleo publicó a principios de 1995 una guía de igualdad de oportunidades para los pequeños empleadores. En ese documento se ha hecho referencia a la importancia de aplicar políticas para combatir el hostigamiento sexual.

Documentación jurídica

El Gobierno y sus organismos han despertado la conciencia acerca de las disposiciones de la legislación sobre discriminación basada en el sexo y sobre igualdad de remuneración. Las medidas publicitarias incluyen guías gubernamentales recientemente publicadas respecto de la Ley sobre igualdad de remuneración y la Ley contra la discriminación basada en el sexo (50.000 ejemplares publicados), y nuevas guías sobre el hostigamiento sexual en el trabajo (más de 250.000 ejemplares publicados) y los derechos de maternidad.

La amplia gama de material de información de las Comisiones de Igualdad de Oportunidades incluyen guías a la legislación. Las Comisiones trabajan con empleadores, capacitadores y consultores a fin tenerlos actualizados sobre la legislación y las evoluciones prácticas mediante un boletín de información que se publica regularmente. La participación del personal de la Comisión en seminarios, conferencias y sesiones

de capacitación ayuda también a asegurar que se divulgue la información sobre los derechos legales. Tanto el Gobierno como las Comisiones de Igualdad de Oportunidades consideran que la atención que prestan los medios de información a los casos legales es un mecanismo importante para informar a los particulares de sus derechos legales y a los empleadores de sus obligaciones. La atención que dedica la prensa del Reino Unido a las cuestiones de igualdad de oportunidades ha tenido el efecto de aumentar la conciencia en un gran número de personas.

Evaluación de políticas e integración

Al igual que la legislación mencionada en otras partes del presente informe en relación con el artículo 2 y en informes anteriores, el Gobierno es consciente de la importancia de garantizar que las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos se consideren en todos los aspectos de sus actividades. En 1992, el entonces Grupo Ministerial encargado de cuestiones relacionadas con la mujer proporcionó orientación inicial para ayudar a los funcionarios a evaluar las propuestas de política -incluso legislación, otras iniciativas y planificación estratégica para la prestación de servicios- encaminadas a garantizar que no se produzca una discriminación ilegal o injustificable por motivos de sexo o raza y que se apliquen principios análogos a las personas discapacitadas, a las personas mayores o a los ex delincuentes. La orientación proporciona una breve guía a la ley y una lista de las medidas que deberán tomarse. La mayor parte de los Departamentos Gubernamentales han publicado la orientación y su progreso se examina regularmente.

Ejemplos prácticos de la integración de las cuestiones relacionadas con la mujer en la política del Gobierno se indican a lo largo de todo el informe. Entre ellos figuran la labor de la Dirección de Desarrollo Exterior para cuestiones relativas al desarrollo exterior, la creación de una nueva Dependencia de Desarrollo para promover las oportunidades y carreras de la mujer en la ciencia, el establecimiento de objetivos para la salud de las mujeres en virtud de una iniciativa del Gobierno titulada "La salud de la nación", y de objetivos para aumentar el número de mujeres que ocupan cargos públicos, y los requerimientos contractuales relativos a la igualdad de oportunidades para los Consejos de Capacitación y de Empresas, que ejecutan los programas de capacitación del Gobierno.

C. DELITOS COMETIDOS POR MUJERES Y TRATAMIENTO DE LAS DELINCUENTES

Delitos cometidos por mujeres

El artículo 95 de la Ley de justicia penal, de 1991, exige que el Ministro del Interior publique periódicamente información que ayude al personal de administración de la justicia penal a evitar la discriminación por motivos de sexo y raza. La primera información de ese tipo se publicó en 1992 y abarcaba aspectos del tratamiento respectivo de hombres y mujeres en el sistema de justicia penal. Tiene por objeto profundizar el conocimiento de esferas en las que la discriminación podría ocurrir inadvertidamente.

El derecho escocés es diferente del derecho inglés, y el sistema de justicia penal escocés difiere sustancialmente de su contraparte inglés. A diferencia de sus equivalentes en Inglaterra y en el País de Gales, la Oficina de Escocia no está obligada a publicar un informe anual sobre la diferencia entre los sexos en el sistema de justicia penal. Sin embargo, en el Boletín de Estadística se publican anualmente estadísticas de las personas declaradas culpables de delitos en las que se indica el sexo. La Oficina de Irlanda del Norte proyecta producir y publicar a principios de 1995 un Boletín de Investigaciones.

Por lo general parece que las mujeres cometen menos delitos de todo tipo que los hombres y, en proporción, menos delitos graves y violentos que los hombres. El 7% de la población femenina había sido declarada culpable de un delito grave antes de los 31 años de edad, en comparación con el 33% de los hombres. En Inglaterra y el País de Gales, en los últimos 10 años, entre tres y cinco hombres por cada mujer fueron amonestados o declarados culpables de un delito penal distinto de un delito menor de circulación motorizada. Ello sugiere que el delito es principalmente una actividad masculina.

Tanto la investigación en pequeña escala como el análisis de las bases de datos estadísticos indican que los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de ser declarados culpables nuevamente. Asimismo, la longitud media de la carrera delictiva del hombre (3,3 años) es tres veces superior a la de las mujeres.

En Inglaterra y el País de Gales, el delito predominante por el cual las mujeres son declaradas culpables o amonestadas es la evasión de la licencia para la televisión -el 42% de mujeres en comparación con sólo el 8% de hombres. Entre los delitos procesables más graves, los delitos predominantes en las mujeres son el robo y el manipuleo de bienes robados -el 68% de delitos graves en comparación con el 41% para los hombres.

2.4 Porcentaje de todas las personas declaradas culpables o amonestadas respecto de todo tipo de delitos penales, excepto delitos menores de circulación motorizada¹, por grupo de delito y sexo, 1983 y 1993

INGLATERRA Y PAÍS DE GALES		Porcentaje			
Grupo de delito	1983		1993		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Delitos procesables					
Violencia contra las personas	6	3	7	4	
Delitos sexuales	1	-	1	-	
Robo con allanamiento	9	2	6	1	
Robo	-	-	1	-	
Hurto y tráfico de mercaderías robadas	26	39	21	25	
Fraude y falsificación	2	3	2	3	
Daños delictivos	1	1	1	1	
Delitos relacionados con estupefacientes	2	1	6	2	
Otros delitos relacionados con las infracciones de tránsito	2	1	5	2	
Infracciones de tránsito	3	1	1	1	
Delitos menores no relacionados con las infracciones de tránsito ¹					
Evasión de la licencia para la televisión ²	3	20	8	42	
Otros delitos no relacionados con las infracciones de tránsito	44	30	41	21	
Todos los delitos (número = 100%)	909 700	189 600	816 700	255 300	

Fuente: Estadísticas penales 1993, Ministerio del Interior.

¹ Delitos menos graves que pueden ser juzgados únicamente en los tribunales inferiores.

² Delitos en virtud de las Leyes sobre telegrafía inalámbrica, que principalmente comprenden la evasión de la licencia para la televisión.

Tratamiento de los delitos

En Inglaterra y el País de Gales, la amonestación es la principal medida utilizada con las delincuentes respecto de los delitos procesables más graves. En 1993, el 60% de todas las mujeres declaradas culpables o amonestadas respecto de un delito penal distinto de los delitos menores relativos a las infracciones de tránsito, recibieron una amonestación, en comparación con el 37% de los hombres. Ello comprende a todos los grupos de edades y a la mayor parte de los delitos, con excepción de los delitos relacionados con los estupefacientes y de delitos menores distintos de la evasión de la licencia de televisión. Rara vez se utiliza una amonestación para este último delito.

Un trabajo especial de estadística realizado por el Ministerio del Interior examinó la historia penal de muestras de las personas amonestadas en 1985, 1988 y 1991 en Inglaterra y el País de Gales. Allí se mostró que, si bien una mayoría de personas pertenecientes a ambos sexos no tenía historia penal, era dos veces más probable que, en comparación con las mujeres, los hombres amonestados hubieran sido declarados culpables anteriormente. Asimismo era un poco más probable que hubieran sido amonestados en una ocasión anterior. La explicación más factible de esta diferencia es la mayor tasa de delincuencia de los hombres. Sin embargo, sin un mayor conocimiento acerca de estos casos y acerca de casos en los que la policía no tomó medidas ulteriores o procesó al delincuente, no podemos eliminar la posibilidad de que se están aplicando normas diferentes a hombres y mujeres al decidir si se les debe amonestar, pero las cifras que figuran a continuación sugieren que las mujeres no son tratadas con más dureza.

Existen también grandes diferencias generales en la imposición de sentencias a hombres y mujeres. En particular, es mucho menos probable que las mujeres, en comparación con los hombres, reciban una sentencia de prisión respecto de prácticamente todos los delitos penales. La única excepción es con respecto a los estupefacientes, caso en que la proporción del 15% es prácticamente igual para ambos sexos.

2.5 Delinquentes sentenciados de 21 años de edad o más, a los que se impuso diversas sentencias, por sexo, 1993 en Inglaterra y el País de Gales

Tipo de sentencia	NÚMERO Y PORCENTAJE					
	Delitos procesables		Delitos menores no relacionados con las infracciones de tránsito ¹		Todos los delitos penales, con excepción de delitos menores relacionados con las infracciones de tránsito	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Puesto en libertad	18	34	10	6	14	10
Multa	38	31	85	93	65	83
Sentencia comunitaria	23	24	2	1	11	4
Sentencia plenamente suspendida	1	2	1	-	1	-
Detención inmediata	18	7	1	-	8	1
Otros	3	2	2	-	2	1
Número total de sentenciados (= 100%)	183 100	27 600	266 000	139 800	449 100	167 500

Fuente: Estadísticas penales 1993, Ministerio del Interior.

Cuando las mujeres son sentenciadas a prisión en Inglaterra y el País de Gales, sus sentencias tienden a ser menores que las de los hombres: en 1993 la sentencia media dictada en el Tribunal Superior de la Corona fue de 17,7 meses para las mujeres de 21 años de edad o más y de 21,8 meses para los hombres. La longitud media fue menor para las mujeres declaradas culpables de robo con allanamiento, fraude y falsificación, robo con violencia, y hurto y tráfico de mercaderías robadas, pero mayor para los daños delictivos.

Una posible razón para las sentencias aparentemente más leves que se imponen a las mujeres delincuentes es que, en comparación con los hombres, hay menos probabilidades de que hayan sido declaradas culpables anteriormente. El análisis de una muestra de 21.000 delincuentes declarados culpables de un delito grave en 1991 indica que las mujeres que delinquen por primera vez tienen la mitad de probabilidades de recibir

una sentencia de detención inmediata en comparación con los hombres que delinquen por primera vez -el 3% comparado con el 7%; y las que han sido declaradas culpables una, dos o tres veces anteriormente tienen menos probabilidades de recibir sentencias de prisión que los hombres en situación equivalente.

Ha habido un significativo interés en el derecho que se aplica al homicidio en cuanto afecta a las mujeres, en particular en la ley sobre la defensa basada en la provocación a fin de que se tenga en cuenta el efecto de la acumulación de malos tratos. Los tribunales han sostenido que la defensa de provocación se limita a casos en que hay una pérdida repentina y violenta del autocontrol, pese a que han puesto en claro que la defensa puede abarcar circunstancias en las que una reacción no es instantánea. En general, el Gobierno considera que la ley sobre el homicidio responde ya en forma flexible a las circunstancias particulares de las víctimas de la violencia doméstica, no sólo en la defensa basada en la provocación sino también en la defensa igualmente importante basada en una menor responsabilidad por circunstancias atenuantes.

Las estadísticas de homicidio indican que los tribunales responden a las circunstancias particulares de las mujeres acusadas de homicidio. Las sospechosas procesadas por asesinato de su cónyuge, cohabitante o amante actual o anterior tienen menos probabilidades de ser declaradas culpables de homicidio (es decir, asesinato u homicidio) que los hombres -el 77% de las mujeres en comparación con el 96% de los hombres durante el período 1984-1992- y si se les declara culpables, es menos probable que las mujeres sean declaradas culpables de asesinato que los hombres -un quinto en comparación con dos quintos. Cuando se les sentenciaba por homicidio sin premeditación, era menos probable que las mujeres fueran a la cárcel y se les imponía sentencias más cortas.

Mujeres encarceladas

Las mujeres encarceladas son tratadas como un grupo distinto con diferentes necesidades a las de sus contrapartes masculinos. En la población carcelaria femenina se presta especial atención a grupos específicos, en otros, las sentenciadas a cadena perpetua, las madres y los niños pequeños, las delincuentes con perturbaciones mentales y las detenidas vulnerables (incluso delincuentes sexuales mujeres y extranjeras).

Las mujeres constituyen sólo una pequeña proporción de la población carcelaria total, 1.900 de un total de 50.000 presos en Inglaterra y el País de Gales, alrededor del 3,5%. En consecuencia, sólo hay 12 establecimientos del Servicio de Prisiones que albergan a mujeres, lo que da lugar a que se presenten dificultades para que las mujeres puedan cumplir sus sentencias en cárceles cercanas a sus hogares. El Servicio de Prisiones considerará, cuando se disponga de recursos, la conveniencia de establecer una mejor dispersión de los establecimientos para mujeres a fin de que no estén, como en el presente, principalmente concentrados en el sureste y en el norte de Inglaterra.

Una consecuencia desfavorable para las mujeres, que cumplen una sentencia en un lugar distante de su hogar, en especial las que tienen hijos dependientes, es que el mantenimiento de contacto con sus familias puede ser un problema. El Servicio de Prisiones ofrece actualmente visitas de todo el día en cada una de las cárceles de mujeres y en una, la Cárcel de Su Majestad New Hall, se proporcionan "Bungalettes" que permiten a las familias realizar visitas de todo el día en una atmósfera hogareña. Las "Bungalettes" fueron introducidas en New Hall en octubre de 1993. Los alcaides de las cárceles de mujeres aprecian la importancia de la puesta en libertad temporal y conceden permisos para ir a casa a fin de que mantengan los contactos familiares. "Vínculos Familiares" fue un elemento importante de la respuesta del Servicio de Prisiones al informe Woolf en enero de 1991, que dio lugar a la abolición de la censura de la correspondencia en la mayor parte de las cárceles, y la ampliación del plan de visitas asistidas. Además, como parte de la iniciativa "Vínculos Familiares", todos los detenidos, hombres y mujeres, recibieron en 1993 el derecho a utilizar las tarjetas para llamadas telefónicas, a gozar de visitas de mayor duración y a hacer uso de los centros para visitantes. Además, se introdujo un nuevo plan para la puesta en libertad temporal de los presos.

El número de plazas para madres y niños pequeños en la cárcel es de 57 (abril de 1995), superior al total original de 34 plazas hace diez años. Las unidades se encuentran en Holloway en Londres, Styal in Cheshire y Askham Grange en York. La cuarta unidad se inaugurará en la cárcel New Hall, en Wakefield (Yorkshire).

Las unidades son inspeccionadas regularmente por los inspectores del servicio social, y su último informe, publicado en la primavera de 1994, reflejaba un espectacular mejoramiento de la calidad de las unidades. Nuevas directrices de política para las unidades de madres y niños pequeños publicadas en 1992 declaraban que el objetivo del Gobierno respecto de las unidades era crear el mayor número posible de oportunidades para que las madres ejerzan y desarrollen las habilidades y responsabilidades parentales, y maximizar las posibilidades del desarrollo adecuado de los niños pequeños.

En los últimos tres años ha mejorado la calidad de los servicios de asesoramiento y tratamiento médicos en la mayor parte de las cárceles, incluso las de mujeres, y el objetivo de la Dirección de Salud sigue siendo proporcionar atención sanitaria de calidad comparable a la del Servicio Nacional de Salud. Actualmente, muchos establecimientos de mujeres son atendidos por médicos varones, pero según se nombran nuevos médicos se están tomando medidas, siempre que sea posible y de conformidad con las leyes de la igualdad de oportunidades, para alentar a las médicas a que ocupen los puestos vacantes. Había, al momento del último estudio, médicas en tres de los 12 establecimientos para mujeres. En lo que se refiere a las presas extranjeras, sus necesidades (y la de los presos extranjeros) pueden ser atendidas en cierta medida por conducto de las bien establecidas políticas de relaciones raciales del Servicio de Prisiones. Éstas aseguran la satisfacción de las necesidades de carácter cultural, espiritual y dietético de las minorías. Pero los presos extranjeros tienen sus propias necesidades especiales. Pueden estar aislados de su familia, no estar familiarizados con los procedimientos de nuestro sistema de justicia penal y tener dificultades con el idioma. Se han elaborado varias iniciativas para ayudarlos. El manual de ayuda para los presos extranjeros, traducido a 11 idiomas, ofrece información y asesoramiento a los que trabajan con presos extranjeros. El Folleto Informativo para Presos está traducido a 14 idiomas. En todas las cárceles se dispone del servicio de interpretación telefónica *Language Line* y el Servicio de Prisiones ha dado su apoyo a un proyecto de plan destinado a alentar el uso de intérpretes acreditados en las cárceles.

Escocia e Irlanda del Norte

La posición en Escocia es comparable con la de Inglaterra y el País de Gales en el sentido de que las mujeres constituyen alrededor del 3% de la población carcelaria. Existe sólo un establecimiento reconocido para mujeres en Escocia, Cornton Vale, que tiene una capacidad para 213 detenidas. (Las cárceles de Inverness, Aberdeen y Dumfries también albergan detenidas por cortos espacios de tiempo.) La ubicación de Cornton Vale, que se encuentra en el corazón de Escocia, hace que alrededor del 85% de las detenidas estén a sólo 30 millas de sus hogares. Una buena red de transporte público facilita el acceso a los visitantes. La cárcel de Cornton Vale permite a las madres tener a sus hijos con ellas hasta que alcancen la edad de 12 meses. La cárcel también permite visitas de vinculación mediante las cuales las madres pueden recibir una visita adicional de sus hijos de tres horas de duración cada mes; se examina actualmente la posibilidad de aumentar la duración de estas visitas. Cornton Vale es atendida por personal médico masculino y femenino pero las detenidas son examinadas por una médica cuando ello se solicita especialmente. Todo el personal de sicología y ginecología es femenino.

En Irlanda del Norte había en 1994 37 detenidas (30 sentenciadas y siete en detención preventiva) y 8 delincuentes menores de edad (de menos de 21 años) y todas se encontraban en la Cárcel de Su Majestad Maghaberry. Ello representa alrededor del 2% de la población total de las cárceles y del centro de delincuentes menores en Irlanda del Norte. La ubicación central de Maghaberry hace que no existan los problemas a que hacen frente los visitantes en Gran Bretaña. Las detenidas por largo tiempo tienen derecho a períodos adicionales de permiso para ir a sus casas antes de la puesta en libertad a fin de ayudarlas a cimentar sus vínculos familiares.

Delitos contra la disciplina

En el último informe del Reino Unido, registramos la mayor frecuencia de delitos entre mujeres que entre hombres en las cárceles. En lo que respecta a delitos contra la disciplina cometidos por delincuentes mujeres, las cifras de que se dispone han demostrado una tendencia más variable que para los delincuentes masculinos. Más de 100.000 delitos contra la disciplina en la prisión fueron castigados en 1993, un aumento del 13% en comparación con 1992. De estos delitos, las mujeres cometieron 5.302, un aumento del 9% desde 1992, en que la cifra fue de 4.858. La proporción de mujeres respecto del número de delitos castigados por persona de la población media estuvo por lo tanto en su nivel más alto, el 3,4%, desde 1986.

ARTÍCULO 3

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Derechos humanos y libertades fundamentales

En el informe inicial y en el segundo informe del Reino Unido se enumeraron los principales instrumentos de derechos humanos ratificados por el Reino Unido. Desde entonces, el Reino Unido ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño el 16 de diciembre de 1991.

Mujeres con discapacidades

Cuando se presentó el último informe del Reino Unido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer solicitó ulterior información relativa a las mujeres con discapacidades. Mientras tanto, estamos tratando de mejorar la recopilación de información desglosada por sexo. Hemos proporcionado en el presente documento información relativa a hombres y mujeres con discapacidades, y cuando se ha dispuesto de ella, más información en la parte pertinente del informe.

El informe sobre "Frecuencia de la discapacidad en los adultos" (septiembre de 1988) determinó que había 6,2 millones de adultos con por lo menos una discapacidad que iba desde un pequeño deterioro hasta una grave discapacidad. En total, hay unos 3,6 millones de mujeres discapacitadas y 2,5 millones de hombres discapacitados en el país en su totalidad. Sin embargo, la cifra correspondiente a las mujeres es notablemente superior a la de los hombres sólo en las edades más avanzadas. Entre las personas de menos de 75 años la frecuencia de la discapacidad, es, en general, igual entre hombres y mujeres en todos los niveles de gravedad. Pero entre las personas de 75 años o más, las tasas correspondientes a las mujeres son siempre más elevadas que para los hombres. La diferencia se debe principalmente a que las mujeres, en promedio, viven más que los hombres.

En una nueva evolución, el proyecto de ley del Gobierno del Reino Unido sobre la discriminación por motivos de discapacidad concluyó su etapa de informe en la Cámara de los Lores el 20 de julio de 1995. El proyecto de ley incluye un nuevo derecho de no discriminación en el empleo que sustituirá a las disposiciones obsoletas e imprácticas sobre cuotas de la Ley sobre personas discapacitadas (Empleo) de 1944, un derecho de acceso a los bienes y servicios y el establecimiento de un Consejo Nacional sobre la Discapacidad. La decisión de promulgar legislación se adoptó después de una consulta pública realizada por el Gobierno del Reino Unido en el segundo semestre de 1994.

En abril de 1994, había 374.182 personas registradas como discapacitadas en virtud de la Ley sobre personas discapacitadas (Empleo), de 1944, de las que 96.888 eran mujeres. La mayor parte de los hombres y mujeres con discapacidades reciben ayuda por conducto de los servicios de integración "Jobcentre" y de programas de empleo y capacitación, y las personas con discapacidades tienen prioridad para tomar parte en estos programas. Cuando se necesita ayuda de especialistas se proporciona por medio de la red nacional de Equipos de Colocación, Evaluación y Asesoramiento de los Servicios del Empleo. Dentro de estos equipos, los asesores en materia de empleo para discapacitados proporcionan información sobre el empleo y la capacitación, los medios de acceso para la evaluación y rehabilitación en materia de empleo, el programa Acceso al Trabajo que ayuda a las personas discapacitadas a superar las barreras al empleo, y para hombres y mujeres gravemente discapacitados, el programa Empleo Apoyado.

Los Equipos de Colocación, Evaluación y Asesoramiento fomentan también la práctica adecuada del empleo promoviendo el "Código de práctica adecuada en el empleo de personas discapacitadas" y mediante la iniciativa relativa al símbolo de discapacidad de los Servicios del Empleo. El símbolo de discapacidad permite a los empleadores indicar su compromiso de emplear a personas con discapacidades y ayuda a las personas discapacitadas a conocer las organizaciones que están comprometidas a ofrecerles oportunidades seguras de empleo.

Con respecto al empleo en la administración pública, la orientación actual de práctica adecuada ha sido sustituida y reforzada mediante la puesta en práctica en julio de 1994 del "Programa de Acción para lograr la igualdad de oportunidades en la administración pública para las personas discapacitadas".

A partir de 1994, los Consejos de Capacitación y Empresa, que ejecutan los programas de capacitación del Gobierno, están obligados a establecer una estrategia de igualdad de oportunidades junto con un plan de aplicación y evaluación de los logros. Los Consejos deben también establecer el sistema con que supervisarán la forma en que sus suministradores de capacitación llevan a la práctica la igualdad de oportunidades. En segundo lugar, se exige a los Consejos que establezcan en sus planes el número de mujeres, de personas pertenecientes a minorías étnicas y de discapacitados que participan en los programas de capacitación tanto de adultos como de jóvenes para 1993-1994 y 1995-1996.

Hasta 50 estudiantes con graves discapacidades asistieron a las universidades del Reino Unido apoyados por los Voluntarios del Servicio Comunitario. Los Voluntarios son financiados por diversas fuentes, incluso la autoridad local de educación y reciben subsidios de los servicios sociales. Prestan ayuda leyendo y tomando notas, así como alimentando, vistiendo, etc. A los estudiantes que son atendidos en virtud de este plan no se les facilita ningún privilegio especial con respecto a los requisitos de ingreso en el plan pues las autoridades universitarias estiman que haciéndolo podrían aumentar expectativas que serían difíciles de cumplir. Sin embargo, al igual que otros estudiantes, pueden disponer de más tiempo para rendir sus exámenes o, de ser necesario, se puede ampliar la duración de sus cursos.

ARTÍCULO 4

MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL

1. *La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.*
2. *La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*

Derecho y práctica en materia de empleo

El Gobierno aprovecha todas las oportunidades para insistir en la igualdad de oportunidades como un fin en sí misma y como una oportunidad para que los empleadores optimicen el desempeño económico, utilizando al máximo la capacidad de toda la población. El derecho y la práctica en materia de empleo se examinan en los acápites correspondientes a los artículos 2 y 11, respectivamente. En los acápites correspondientes al artículo 7 se examina la práctica en el sector público.

Medidas de carácter temporal

Las disposiciones de "acción positiva" de la Ley contra la discriminación basada en el sexo permiten la capacitación para un sólo sexo a fin de aumentar la representación en empleos en los que las mujeres están subrepresentadas. Estas disposiciones se utilizan ampliamente y, gracias a ellas, los que proporcionan muchos programas de educación y capacitación pueden ofrecer una amplia gama de programas para atender a las necesidades especiales de la mujer. Así como en Gran Bretaña, la Orden sobre discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte) permite la capacitación de un solo sexo en determinadas circunstancias y se han elaborado iniciativas especiales para ayudar a las mujeres a que reingresen en la fuerza de trabajo. El suministro de todos los programas de capacitación del Gobierno se supervisa teniendo en cuenta el sexo. En los acápites correspondientes al artículo 10 se proporciona más información acerca de la capacitación. La acción positiva también está permitida en el marco de la legislación sobre relaciones raciales. Hay varias medidas abiertas a los empleadores y a otras personas para ayudar a las personas pertenecientes a minorías étnicas a competir por los empleos en igualdad de condiciones que el resto de la fuerza de trabajo.

El uso de objetivos

Debido al principio fundamental de que la discriminación basada en el sexo es ilegal, el establecimiento de "cuotas" es igualmente ilegal en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo. Sin embargo, los objetivos y las marcas fijas, que entrañan una fijación de metas en vez de un número predeterminado de mujeres en determinados puestos u ocupaciones, se utilizan cada vez más en el sector público y en el sector privado y están demostrando ser eficaces en muchos casos. El principio esencial sigue siendo que sólo se debe nombrar al mejor candidato para un empleo, pero que se debe mejorar el acceso a la oportunidad. La iniciativa nacional del Primer Ministro establecida en 1991, encaminada a aumentar la proporción de mujeres en los órganos públicos designados por el Gobierno -que utiliza objetivos- ha ayudado a aumentar la representación de la mujer del 23% en 1990 al 30% en el momento actual. El objetivo general del Gobierno es que las mujeres detengan entre la cuarta parte y la mitad de todos esos puestos. En 1992 la administración pública estableció la marca fija del 15% para la proporción de los cargos más altos que se preveía estarían

ocupados por mujeres para el año 2000 y un gran número de departamentos del Gobierno han fijado nuevos objetivos en esta esfera. En relación con el artículo 7 se proporciona más información acerca de la iniciativa relativa a los órganos públicos y a los objetivos en la administración pública. Los objetivos de empleo se examinan en relación con el artículo 11 y los objetivos para la salud de las mujeres en relación con el artículo 12. En todos estos casos el progreso se controla regularmente en comparación con los objetivos.

Protección de la maternidad

El Reino Unido reconoce plenamente que la protección de la maternidad no debe considerarse discriminatoria. En los acápites correspondientes al artículo 2 se explican las recientes mejoras introducidas en la legislación sobre maternidad del Reino Unido.

Mujeres en el servicio diplomático

En 1992 el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth estableció objetivos numéricos a fin de aumentar en forma significativa para el año 2000 la proporción de mujeres en las categorías en las actualmente están subrepresentadas. El sistema de contratación subraya la política de igualdad de oportunidades y la auténtica bienvenida que da a las solicitantes el Ministerio. La eficacia de estas medidas en materia de contratar y retener a las mujeres en el empleo se supervisa regularmente. En los acápites correspondientes al artículo 8 se proporciona más información.

ARTÍCULO 5

ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a. *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*
- b. *Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

Cuestiones familiares y sociales

En otras partes del presente informe señalamos las medidas prácticas que el Gobierno está adoptando para influir en las actitudes y expectativas estereotípicas, por ejemplo medidas encaminadas a: garantizar que las niñas reciban una buena base para una gran diversidad de temas en la escuela; alentar a las niñas y a las mujeres a que sigan una gama más amplia de carreras, especialmente en la ciencia, la ingeniería y la tecnología; impulsar a un mayor número de mujeres que tengan los méritos adecuados para que ocupen cargos en el nivel superior de la administración pública y en los órganos públicos. En los acápites correspondientes al artículo 10 se trata de la educación para la vida familiar y del papel de la educación en la eliminación de los estereotipos.

Hay indicaciones de que las actitudes hacia papeles tradicionales están cambiando lentamente en el ámbito del hogar. La investigación publicada más recientemente indica que un número creciente de personas consideran que se deben compartir las tareas domésticas. Sin embargo, en la práctica, los hombres tienen muchas menos probabilidades de realizar tareas tales como la limpieza y el lavado de ropa en el hogar pese a que la proporción que lo está haciendo aumenta paulatinamente.

En los hogares con dos progenitores, el cuidado de los niños sigue siendo predominantemente responsabilidad de la mujer. La mayoría de los hogares con un solo progenitor están encabezados por mujeres, y los hijos a su cuidado tienden a ser de menor edad que los niños a cargo únicamente de su padre. Si bien la proporción de madres solteras aumentó significativamente en el último decenio, el fracaso del matrimonio es la razón más común para la constitución de familias con un único progenitor. Es más probable que los niños que viven con sólo uno de sus progenitores naturales vivan con su madre: en 1991, el 19% de todos los hijos dependientes vivían con su madre natural pero no con su padre natural, mientras que sólo el 3% vivía con su padre natural pero no con su madre natural. Era muy probable que estos niños pertenecieran a una familia con un solo progenitor si vivían con su madre, pero en el caso de los que vivían con su padre natural, era casi tan probable que vivieran como hijos adoptivos en una familia encabezada por una pareja.

Las actitudes de los hombres son particularmente pertinentes para ayudar a desglosar los estereotipos y las modalidades culturales cambiantes de conducta, especialmente ayudando a conciliar la vida doméstica con la vida de trabajo. El Gobierno alienta a los empleadores a que consideren los beneficios de una amplia

gama de prácticas laborales flexibles, incluso el trabajo a jornada parcial, que puedan ayudar a los hombres y a las mujeres a conciliar el trabajo con sus responsabilidades domésticas.

Estereotipos y violencia

Se acepta ahora de manera general que las actitudes estereotípicas respecto de papeles propios para mujeres y hombres y, en particular, el desequilibrio de poder entre los sexos, contribuyen a la violencia masculina contra la mujer. Desde el último informe, el Gobierno y diversas organizaciones femeninas han organizado campañas en todo el país para contrarrestar la violencia doméstica. Los principales objetivos de las campañas en Inglaterra y el País de Gales han sido despertar la sensibilidad pública sobre la criminalidad esencial de este tipo de comportamiento e informar a las víctimas acerca de dónde pueden obtener ayuda y asesoramiento. Una campaña análoga se organizó también en Escocia, cuyo aspecto fundamental se refería tanto a los perpetradores de la violencia doméstica como a las víctimas. Además, algunas autoridades locales han organizado campañas de "Tolerancia Cero", siguiendo las pautas de la iniciativa desarrollada en primer lugar en el Canadá.

La Unidad de Desarrollo de Programas del Ministerio del Interior está financiando dos proyectos experimentales que elaboran un programa de actividades y sesiones de debate que serán utilizados en las escuelas y en los clubes juveniles que dedican sus actividades a las relaciones entre los sexos y la violencia familiar. La reeducación en cuestiones de desigualdades entre los sexos y violencia es la filosofía en que se basan dos programas de tratamiento, ordenados por los tribunales, para hombres declarados culpables de violencia contra sus compañeras. La eficacia de este criterio innovador del castigo de tales delincuentes está siendo evaluada mediante investigaciones financiadas por el Gobierno.

Los medios de información

La modificación de las actitudes y comportamientos para lograr la eliminación de la discriminación basada en el sexo es una labor que evoluciona constantemente, y se reconoce que el papel de los medios de información en su manera de presentar a las mujeres es una cuestión importante. Las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres se examinan y estudian cada vez más en los medios de radiodifusión y televisión y en la prensa. En informes anteriores se han dado detalles completos acerca del funcionamiento y la reglamentación de los medios de información en el Reino Unido, y el presente informe, por lo tanto, resume esa información y presta preferente atención a los acontecimientos recientes.

La imagen de la mujer en la pantalla

Los principales empleadores en la esfera de la radiodifusión y la televisión han introducido iniciativas para incrementar la representación de las mujeres en la pantalla, y para garantizar que estas representaciones reflejen toda la gama de papeles que asumen las mujeres. En mayo de 1995, la BBC firmó una Carta de Igualdad de Oportunidades, que abarca 25 naciones, al finalizar una Conferencia sobre la mujer en la radiodifusión y la televisión organizada por la Comisión Europea y la Unión Europea de Radiodifusión. La Conferencia prestó preferente atención al empleo y la imagen de la mujer en la radio y en la televisión, y el objetivo de la Carta de Igualdad era fortalecer los esfuerzos de los miembros comprometidos de la Unión Europea de Radiodifusión para ofrecer igualdad de oportunidades así como para alentar a las organizaciones a que adelanten en este sentido.

La BBC tiene la plena responsabilidad de todas las cuestiones y decisiones de programación relativas al contenido de sus programas, incluso la imagen de la mujer. La Comisión de Televisión Independiente establece el marco de estas actividades en su guía de programación, expide las licencias dentro de las cuales deben funcionar las empresas de la televisión independiente y el canal 4, y evalúa la actuación general de estas empresas, incluso la imagen que presentan la mujer.

Las directrices sobre programación de la BBC se refieren a los estereotipos e insisten en que los programas tengan cuidado en reconocer la gama completa de papeles que ahora desempeña la mujer. La BBC está llevando a cabo una serie de iniciativas para aumentar la representación de las mujeres, los grupos de pertenientes a las minorías étnicas y las personas con discapacidades en la pantalla. Además, en los últimos años se han transmitido varios programas específicamente dedicados a la mujer.

El Consejo sobre normas de radiodifusión y televisión actúa como centro que refleja la preocupación del público acerca de las normas que se aplican a la televisión y a la radio. Sus directrices incluyen secciones sobre la creación de imágenes estereotipadas, el humor sexual y las alusiones de carácter sexual, y la violencia contra las mujeres en la escena. El Consejo ha iniciado también proyectos de investigación sobre cuestiones relacionadas con la mujer. "Las mujeres frente a la violencia", publicación de 1992, se basaba en investigaciones originales realizadas por la Universidad de Stirling; en ella figuraban entrevistas con mujeres, algunas de ellas víctimas de la violencia, que vieron una serie de programas transmitidos por televisión. Todos los programas contenían escenas de violencia contra la mujer, y los efectos de las diversas experiencias de las encuestadas eran bastante aparentes en sus reacciones al material que vieron.

En 1994 el Consejo publicó el estudio titulado "Perspectivas de la Mujer en la Televisión". Este trabajo abarcaba debates en grupo con mujeres y un análisis del contenido. Los debates del grupo examinaban las actitudes de las mujeres hacia la mujer cuya imagen veían en la televisión y seguían los cambios que se observaban en los papeles desempeñados por las mujeres. El análisis del contenido era una instantánea de una semana de televisión terrestre, que asignaba categorías a las mujeres en la pantalla según la frecuencia de su aparición, el tipo de programa, y los tipos de papeles que desempeñaban. El estudio determinó que las mujeres representaban menos de una tercera parte de todos los papeles hablados que se observaron, y que era menos probable que géneros tales como las noticias y los deportes mostraran a una mujer en la pantalla. En general, el análisis también indicó que era probable que la mayor parte de las mujeres que aparecían en televisión fueran de condición social media a alta y de menos de 40 años de edad. Sin embargo, quedó también claro que las mujeres que aparecían en la pantalla efectuaban una contribución significativa, ya sea como presentadoras principales o como personajes centrales.

Imagen de la mujer en la publicidad

Todo lo relacionado con la publicidad se encuentra en la Ley contra discriminación basada en el sexo (1976) y la Orden contra la discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte), de las que se trata en los acápites correspondientes al artículo 2.

De manera más general, el Código Británico de Publicidad, que es administrado por la Dirección de Normas de Publicidad, declara que los avisos no deben dar lugar a una "ofensa grave o generalizada". Con arreglo a este requisito, la Dirección considera si la imagen de la mujer en la publicidad puede ofender a la mayoría de los lectores, o causar una grave ofensa a una minoría.

5.1 Denuncias sobre la imagen de la mujer en la publicidad en el Reino Unido

	NÚMERO Y PORCENTAJE			
	1991	1992	1993	1994
Número total de denuncias	9.500	9.420	9.603	9.659
Número relacionado con la imagen de la mujer	498 5,2%	180 1,9%	537 5,6%	498 5,2%
Número de tales denuncias confirmadas	236 47%	57 32%	111 21%	190 38%

Fuente: Dirección de Normas de Publicidad.

No parece haber ninguna tendencia definida en los datos sobre denuncias acerca de la imagen de la mujer en la publicidad, si bien los temas más frecuentes de las denuncias aparecen en las publicaciones destinadas principalmente a los hombres. En 1992 la Asociación de Publicidad, un órgano general que abarca a los avisadores, agencias y a los medios de información, publicó un folleto titulado "El Lugar de una Mujer - la imagen de la mujer en la publicidad" que identificaba la diversidad de opiniones predominantes en la industria. La Dirección de normas de publicidad confirma que los avisadores en general van tomando mayor conciencia de las sensibilidades del público respecto de la imagen de la mujer, y un número cada vez mayor de avisadores solicita asesoramiento de la Dirección.

La publicidad en la televisión debe cumplir con el Código de Normas y Prácticas en materia de Publicidad de la Comisión de Televisión Independiente. El Código no se refiere específicamente a la imagen de la mujer en la publicidad televisada, pero declara que "Ningún aviso puede ofender el buen gusto o las buenas costumbres o ser ofensivo al sentimiento público, y ningún aviso debe menoscabar el respeto de la dignidad humana. Debe tomarse especial cuidado en evitar tratamientos que, por medio del uso impensado de imágenes estereotipadas, puedan herir a determinados sectores del público". Todas las denuncias recibidas de mujeres que alegan que los avisos son ofensivos para las mujeres son examinadas y tramitadas por personal femenino. A lo largo de los últimos años los avisos han reflejado cada vez más la diversidad de papeles y responsabilidades que hombres y mujeres tienen en la vida doméstica y laboral. Sin embargo, subsisten imágenes estereotipadas.

El empleo de mujeres en los medios de radiodifusión y de televisión

El gobierno considera que una manera de ayudar a garantizar que la mujer esté representada de una manera justa y favorable es propiciar un clima en que un mayor número de cargos superiores en la radiodifusión y la televisión estén ocupados por mujeres. De conformidad con los objetivos establecidos para las mujeres con nombramientos para cargos de cierto nivel, examinados en relación con el artículo 4, el 39%, o sea, 19 de 49 de los cargos en los órganos de radiodifusión y televisión están ahora en manos de mujeres.

En virtud de su política de igualdad de oportunidades, casi todas las Direcciones de la BBC tienen un funcionario encargado de la igualdad de oportunidades. Se ha introducido un programa de capacitación de "Selección Justa" para las personas que participan en la contratación a fin de asegurar que las entrevistas sean lo más objetivas y justas posible. La Corporación organiza cursos sólo para mujeres, así como capacitación funcional/técnica a fin de que las mujeres puedan tener experiencia en ocupaciones tales como operadoras de cámara y registradoras de sonido, en los que están tradicionalmente subrepresentadas. El programa de cuidado de niños en el lugar de trabajo de la BBC ha ampliado el número de guarderías de una a siete desde 1991. La Corporación tiene también asesores para los padres que trabajan y puede ayudar con el cuidado de niños de emergencia al personal que trabaja en zonas operacionales.

Entre 1992 y 1995 las mujeres que ocupan cargos ejecutivos superiores en la BBC aumentaron del 12 al 19%, y su representación en la administración de categoría superior ha aumentado del 20 al 25% y en la administración de categoría media del 24 al 32%. Las mujeres que trabajan en la producción televisiva han tenido más éxito en alcanzar los objetivos de la BBC del 40% para las mujeres en los niveles medio y superior de la administración y del 30% en las categorías ejecutivas superiores para 1996. Sin embargo, el progreso general se vio afectado adversamente en 1993 cuando el número de personas empleadas por la BBC disminuyó debido a las presiones de la recesión y a una baja rotación del personal. La BBC se sumó a la iniciativa Oportunidad 2000 (véase el artículo 11) porque las metas y objetivos de la BBC eran coherentes con esta iniciativa, y consideró que sería una buena forma de hacer públicos sus compromisos y de compartir la práctica adecuada con otros.

Las 15 empresas de televisión independiente, y la empresa que opera bajo licencia y que proporciona televisión nacional a la hora del desayuno, desarrollan políticas de igualdad de oportunidades y cuentan con un comité conjunto de igualdad de oportunidades que asesora a las empresas y a los sindicatos sobre las prácticas y políticas adecuadas. Los miembros de la Asociación de Productores Independientes de Programas participan en los acuerdos sindicales que incorporan políticas de igualdad de oportunidades. El año pasado

la *London Weekend Television* recibió el premio Mujeres en los Negocios correspondiente a 1993 por su dedicación a promover y desarrollar la carrera de las mujeres administradoras. La primera revisión anual de ejecución por la Comisión de Televisión Independiente indica que en diciembre de 1993 las más altas proporciones de mujeres estaban empleadas por la estación GMTV -el 60%- y el Canal 4 -el 54%- que también tenía el 17% de mujeres en cargos de categoría superior. Sin embargo, había un margen considerable para aumentar los progresos en otras empresas.

C. PORNOGRAFÍA

El Gobierno tiene el compromiso de mantener controles internos del material obsceno y pornográfico, y está determinado a que estos controles sigan el ritmo de los adelantos tecnológicos. El principal control en esta esfera es la Ley sobre publicaciones obscenas, de 1959, que abarca todo el material publicado y radiodifundido o televisado. El Reino Unido tiene también controles legales separados de la pornografía infantil que prohíben la producción, posesión y distribución de fotografías indecentes de niños, así como controles separados de las exhibiciones indecentes. Las películas de vídeo y de cinema están sujetas a la revisión y clasificación de la Junta Británica de Clasificación de Películas, si bien esta entidad tiene facultades reglamentarias respecto de los vídeos únicamente. Con arreglo a la Ley sobre grabaciones de vídeo, de 1984, constituye un delito proporcionar un vídeo no clasificado o un vídeo en violación de su clasificación por edad.

El gobierno actuó en la esfera de la Ley de justicia penal y orden público, de 1994, para reforzar los controles de la pornografía y asegurar que la legislación siguiera el ritmo de los adelantos tecnológicos. En resumen, la Ley de 1994 amplía el ámbito de la ley a fin de que abarque a los que transmiten material obsceno entre computadoras y a los que manufacturan o almacenan pornografía infantil en la computadora; introduce criterios reglamentarios que la Junta Británica de Clasificación de Películas debe tener en cuenta al clasificar los vídeos; permitirá a la Junta revisar decisiones anteriores de clasificación respecto de determinados vídeos a la luz de los nuevos criterios reglamentarios; convierte en delito castigable con prisión el suministro de vídeos no clasificados o el suministro de vídeos en violación de la clasificación por edades; convierte en delito castigable con prisión la posesión de pornografía infantil; y aumenta las facultades de la policía para registrar y detener a las personas sospechosas de delitos de obscenidad y pornografía infantil.

ARTÍCULO 6

EXPLOTACIÓN DE LA MUJER

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Explotación y trata de mujeres

La prostitución no constituye en sí misma un delito. Sin embargo, es un delito, en virtud de diferentes leyes, el hecho de que hombres o mujeres aborden a otras personas o se ofrezcan a ellas con fines de prostitución. El artículo 1 de la Ley sobre delitos callejeros, de 1959, tipifica como delito el hecho de que una persona que se dedica a la prostitución merodee o importune en la calle o en un lugar público para ofrecer la prostitución. En este contexto, se considera que la persona que se dedica a la prostitución es una mujer. El ofrecerse con fines de prostitución por parte de los hombres está reglamentado en el artículo 32 de la Ley sobre delitos sexuales, de 1956, que declara, "Es un delito que un hombre merodee o importune de manera persistente en un lugar público para fines inmorales". Esto va más allá que el ofrecerse para la prostitución, de ahí la falta de estadísticas apropiadas para los varones.

La ley penaliza también a los que alientan la prostitución de los demás con fines de lucro y los que viven de las ganancias de esta actividad, y proporciona especial protección a las mujeres y niñas que pudieran estar en peligro. De acuerdo con la Ley de delitos sexuales, de 1956, constituyen delitos:

- inducir a una mujer que se convierta en prostituta;
- detener a una mujer contra su voluntad en un burdel;
- permitir que niñas de menos de 13 años, y entre 13 y 16 años, o mujeres mentalmente subnormales, utilicen locales para mantener relaciones sexuales ilegales¹;
- causar o alentar la prostitución de una muchacha de menos de 16 años, confiada a la responsabilidad de la persona de que se trata, o de una mujer mentalmente subnormal;
- el hecho de que un hombre viva de las ganancias de la prostitución²;
- mantener o administrar un burdel, o permitir que un local se utilice como burdel.

¹ *Nota: una muchacha de edad comprendida entre los 13 y los 16 años no puede consentir el mantenimiento de relaciones sexuales. Si un hombre tiene relaciones sexuales con ella es culpable de un delito de relaciones sexuales ilegales en virtud de la Ley de 1956 aunque la muchacha hubiera consentido. Sin embargo, tiene una defensa a su favor si razonablemente creía que estaba legalmente casado con la muchacha o, si es menor de 24 años y no ha sido acusado anteriormente de un delito semejante, si razonablemente creía que la muchacha tenía 16 años. No hay defensa semejante para una acusación de relaciones sexuales ilegales con niñas menores de 13 años.*

² *No hay prohibición de que las mujeres vivan de ganancias inmorales porque se estimó que la ley no debía impedir que dos prostitutas viviesen juntas. Sin embargo, es delito que una mujer controle a una prostituta.*

En Escocia, los delitos semejantes están reglamentados por la Ley sobre delitos sexuales (Escocia), de 1976, y por el artículo 46 de la Ley sobre gobierno cívico (Escocia), de 1983.

Las estadísticas están recopiladas sobre la base jurídica bosquejada más arriba.

6.1 Número de mujeres procesadas, amonestadas y declaradas culpables por delitos tipificados por la Ley de 1959 sobre delitos sexuales (merodear o importunar en una calle o lugar público para ofrecer la prostitución), 1990 a 1993, Inglaterra y País de Gales

Año	Procesadas	Amonestadas	Total declaradas culpables
1990	10.500	4.200	10.000
1991	10.200	3.800	9.600
1992	9.500	3.700	8.800
1993	7.900	3.600	7.400

Fuente: Ministerio del Interior.

6.2 Número de hombres y mujeres declarados culpables de delitos de mantener un burdel y de proxenetismo, 1990 a 1993, Inglaterra y País de Gales

Delito/sexo		1990	1991	1992	1993
Mantener un burdel	Hombres	25	21	21	17
	Mujeres	116	79	79	39
Proxenetismo	Hombres	394	242	128	82
	Mujeres	16	12	17	9

Fuente: Ministerio del Interior.

Como se ha examinado en informes anteriores, la propuesta de prostitución hecha desde un automóvil (*kerb-crawling*) fue tipificada como delito por primera vez en Inglaterra y el País de Gales en virtud de la Ley sobre delitos sexuales, de 1985. En Escocia, el *kerb-crawling* corresponde al ámbito de la Ley sobre delitos sexuales (Escocia) de 1976, o con arreglo al *common law*, como un quebrantamiento de la paz. Sin embargo, no existe un delito correspondiente de *kerb-crawling* en Irlanda del Norte, si bien la molestia corresponde al ámbito de la Ley sobre jueces de paz 1361.

6.3 Delinquentes procesados por *kerb-crawling* (propuesta de prostitución hecha desde un automóvil) en Inglaterra y el País de Gales

Año		Total de procesados	Declarados culpables	Amonestados
1990	Hombres	1 360	1 215	227
	Mujeres	17	14	1
1991	Hombres	1 314	1 132	149
	Mujeres	9	8	2
1992	Hombres	1 003	827	331
	Mujeres	2		2
1993	Hombres	772	636	254
	Mujeres	5	2	2

Fuente: Ministerio del Interior.

La frecuencia que se ha comunicado de VIH/SIDA entre las prostitutas en el Reino Unido es muy baja. El Ministerio de Salud ha puesto sumas importantes a disposición de las autoridades sanitarias y locales para tomar medidas que limiten la difusión del VIH/SIDA. En muchas zonas se están ejecutando iniciativas locales

con prostitutas a fin de proporcionarles la información que necesitan para protegerse de la infección por VIH y asegurarse de que conozcan los servicios sanitarios sexuales de que disponen.

El Ministerio de Salud ha financiado también investigaciones sobre las necesidades de atención sanitaria de las prostitutas que usan drogas. Se ha difundido ampliamente un folleto de información para los profesionales de atención sanitaria y de otro tipo que apunta a aumentar sus conocimientos de esta cuestión. El folleto también tiene por objeto ayudarlos a aumentar el acceso a estos servicios y su comprensión por este grupo que tradicionalmente se considera difícil de alcanzar.

Trata internacional

Se ha expresado preocupación por la participación de nacionales del Reino Unido en las formas más nuevas de la trata, tal como el turismo sexual. No hay cifras oficiales que indiquen la magnitud de la prostitución infantil en los países donde ocurre: por su propia naturaleza es imposible establecer el número de personas involucradas o la medida en que la prostitución infantil es incentivada por el turismo. Si bien mantiene su posición en examen, el Gobierno no tiene actualmente planes para ampliar la jurisdicción principalmente territorial de nuestros tribunales para ocuparse de delitos cometidos contra niños en el extranjero. En cambio, nuestra política es alentar a las autoridades pertinentes del extranjero a que tomen medidas y a que presten toda la asistencia posible, incluso la extradición de ciudadanos británicos para ser enjuiciados en el extranjero, cuando proceda. Estamos también considerando los medios con que podríamos mejorar el enlace entre los organismos extranjeros encargados de hacer cumplir la ley y los nuestros, con miras a proporcionar a las autoridades de los países interesados la mayor asistencia posible para hacer frente a los problemas de la prostitución infantil.

Si bien el Gobierno apoya los objetivos del Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena y el derecho del Reino Unido se basa en los principios que lo fundamentan, el Gobierno opina que el Convenio en la forma en que está redactado podría criminalizar a una proporción mucho mayor de personas que a las que aparentemente está dirigido, y, por lo tanto, no lo ha ratificado.

ARTÍCULO 7

LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;*
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;*
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*

Derecho a votar

En el informe inicial se presentó un breve resumen histórico del derecho de voto de la mujer en el Reino Unido. Mujeres y hombres pueden votar en todas las elecciones y ejercen ese derecho en idénticos porcentajes (alrededor del 75% en las elecciones generales de 1992).

Elecciones parlamentarias nacionales y europeas

Las mujeres son elegibles para ocupar puestos en órganos parlamentarios locales y nacionales, y si bien desempeñan un importante papel en todos los grandes partidos políticos, siguen estando subrepresentadas en la Cámara de los Comunes. Sin embargo, aumenta continuamente el número de parlamentarias elegidas de ámbito nacional y europeo. Actualmente, en la Cámara de los Comunes hay 63 parlamentarias (9,7% del total), de las cuales 38 son laboristas, 18 conservadoras, 3 liberales demócratas, 2 del Partido Nacionalista Escocés, y 2 en la presidencia y vicepresidencia de la Cámara. En 1992 se eligió por primera vez a una mujer, la Sra. Betty Boothroyd, para ejercer la presidencia de la Cámara, y actualmente la vicepresidencia está también a cargo de una mujer. Entre los miembros de la Cámara de los Lores hay 82 mujeres, que representan un 6,9%. La mayoría de ellas ejercen cargos vitalicios, ya que son pocas las mujeres con títulos hereditarios; el porcentaje de mujeres entre los Lores vitalicios, que son los más activos, es de alrededor del 14%. En el Parlamento Europeo, las 16 diputadas del Reino Unido constituyen el 18% de los representantes de su país en ese foro, porcentaje que ha aumentado en un 3% desde 1984.

7.1. La mujer en la Cámara de los Comunes en las elecciones generales del Reino Unido

(en número y porcentaje)			
Año	Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres
1983	23	627	3,5
1987	41	609	6,3
1992	60	591	9,2

Fuente: House of Commons Public Information Office.

Todos los grandes partidos parlamentarios reconocen la necesidad de mejorar la representación de la mujer a nivel nacional y tratan de incluir a un mayor número de mujeres en sus listas de candidatos. Se reconoce asimismo que la labor de la Cámara de los Comunes es particularmente ardua y que en general la labor parlamentaria en el Reino Unido exige mucho más tiempo y es mucho más detallada que en muchas otras democracias. Este hecho puede afectar de modo especial a los parlamentarios que tienen responsabilidades familiares o cuyas circunscripciones se encuentran muy lejos de Londres. En un reciente informe titulado "Sittings of the House" (Las sesiones de la Cámara), el *Select Committee* de la Cámara formulaba una serie de recomendaciones sobre la labor de la Cámara de los Comunes a fin de reducir el volumen de trabajo. Algunas de estas recomendaciones ya se han puesto en práctica, concretamente la introducción de viernes sin sesiones o para la circunscripción dos veces al mes y horarios menos tardíos durante el resto de la semana.

Elecciones municipales

La representación de la mujer en los órganos locales ha mejorado sensiblemente, en particular desde mediados del decenio de 1980. Casi la cuarta parte (24%) de los concejales de Inglaterra y del País de Gales son mujeres. El mayor porcentaje de mujeres concejales se registra en Londres y los más bajos corresponden al País de Gales y a Irlanda del Norte. Se ha observado también que en las elecciones para todo tipo de mandatos los porcentajes de éxito de las mujeres son ligeramente inferiores a los de los candidatos masculinos.

7.2 Porcentajes de mujeres concejales en las elecciones más recientes (1993 y 1994)

(en porcentaje)		
Año		Porcentaje de mujeres concejales
Inglaterra	(1993)	23
País de Gales	(1993)	15
Escocia	(1994)	21
Irlanda del Norte	(1994)	12

Fuente: Local Government Chronicle Election Centre, University of Plymouth.

En un estudio realizado entre candidatas en elecciones municipales en el suroeste se descubrió que muchas veces las mujeres no se presentaban por iniciativa propia sino porque se lo habían pedido; en efecto, los partidos, para disponer de un candidato, piden a sus militantes más activos, muchos de los cuales son mujeres, que se presenten. El estudio revelaba asimismo que las candidatas encuestadas no tenían mucha confianza en sus aptitudes para ejercer un cargo electivo y les preocupaban sobre todo las intervenciones en público y la dirección de reuniones. Las mujeres interrogadas en el estudio consideraban que los hombres se desenvolvían mucho mejor en esos aspectos de sus tareas. Los concejales de uno y otro sexo trataban de aprovechar los servicios de trabajo a domicilio y de cuidados infantiles de que ya disponía el personal municipal.

El Departamento del Medio Ambiente se propone investigar más a fondo, en su programa de investigaciones sobre las instituciones locales, los motivos que incitaban a los candidatos a presentarse. El Departamento patrocinó recientemente un módulo del estudio británico sobre las actitudes sociales (1994) dedicado a las actitudes de participación en la democracia local. Se prevé también realizar un análisis secundario de los datos por sexos.

En Irlanda del Norte, donde las organizaciones terroristas han proclamado un alto el fuego, se aprovecha el momento para fomentar una participación más intensa de la mujer en el proceso político en un período en que la sociedad experimenta grandes y notables cambios.

La Administración Pública

El anterior informe del Reino Unido contenía amplios detalles sobre el programa de igualdad de oportunidades adoptado por los departamentos de la Administración Pública. El Programa de Acción fue revisado y actualizado en 1992 para que reflejara las necesidades de una Administración Pública moderna. Una de las novedades del Programa son los cupos de referencia para mujeres, destinados a fomentar los ascensos femeninos por méritos en la Administración Pública. Para el año 2000 se ha fijado un cupo de referencia del 15% de mujeres en los cargos de mayor categoría. Además, en 1994 un 18% de funcionarias trabajaron a jornada parcial.

Desde 1990, el porcentaje de mujeres en altos cargos de la Administración Pública (categorías 1 a 4) ha pasado del 4% a más del 9% y actualmente dos mujeres ocupan cargos de Secretarías Permanentes y cinco de Ejecutivas Principales. También ha aumentado el porcentaje de mujeres en las categorías administrativas superiores e intermedias; concretamente, el porcentaje de mujeres de la categoría 7 ha pasado de un 12% a un 19%, lo cual representa un incremento de un 7%. En 1993, el 38% de los nombramientos con ascenso rápido correspondieron a mujeres, que fueron asignadas a muy diversos departamentos.

En 1989 se publicaron estadísticas sobre el origen étnico de los funcionarios en Gran Bretaña. Desde entonces, en las estadísticas publicadas anualmente se ha observado que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas permanecen estancadas en las categorías administrativas y auxiliares inferiores. Los departamentos y organismos patrocinan planes para informar a los miembros de minorías étnicas sin formación universitaria sobre sus posibilidades de carrera en la Administración Pública y para alentarlos a cursar estudios universitarios. Actualmente, la Oficina de Administración Pública y Ciencias realiza un estudio en que investiga la posibilidad de que las funcionarias pertenecientes a minorías étnicas sufran como tales una doble desventaja. En marzo de 1995 se publicará un informe al respecto. En julio de 1994, 8.441 personas discapacitadas registradas, de las cuales un 41% eran mujeres, trabajaban en la Administración Pública de Gran Bretaña.

En Irlanda del Norte, los porcentajes de mujeres en las categorías superiores del cuadro orgánico no han dejado de aumentar. En 1994, las mujeres ocupaban el 14% de los puestos de categoría 7 y el 8% de los de categoría 5 y de niveles jerárquicos superiores. Para fines de 1998 se ha fijado el objetivo de un 10% de mujeres en las categorías 5 a 1. En diciembre de 1993 se publicó un Plan de Acción al que se incorporaron medidas ya existentes y otras medidas para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres ascender a altos cargos y a puestos de especialistas.

En la Administración Pública la política de ascensos se basa en la libre y justa competencia y en los méritos. Los porcentajes de ascensos de mujeres son inferiores a los de los hombres, pero el desfase es cada vez menor. Varios departamentos y organismos han revisado sus criterios de selección y asesoran a los miembros de los comités de ascensos sobre las prácticas óptimas en los procedimientos de ascenso. En 1992, la Oficina de Administración Pública y Ciencias formuló recomendaciones a los departamentos y organismos gubernamentales para que se tratara a todos los grupos de funcionarios en condiciones de igualdad, recomendaciones que se han aplicado oportunamente. El nuevo sistema anual de evaluación del personal de la Administración Pública, que se basa en los objetivos, debería contribuir a asegurar la igualdad de oportunidades.

7.3 Porcentajes de mujeres por categorías de funcionarios de la Administración Pública interna del Reino Unido* (1990-1994)

Porcentajes

	1990	1994
Categoría 1	-	6
Categoría 2		7
Categoría 3	7	10
Categoría 4	3	9
Categoría 5	11	13
Categoría 6	10	13
Categoría 7	12	19
Oficial Ejecutivo Superior	10	15
Alto Oficial Ejecutivo	18	22
Oficial Ejecutivo	40	47
Porcentaje general de todas las categorías	48	51

Fuente: *Office of Public Service and Science.*

* No se incluyen los puestos científicos/industriales ni los del Servicio Diplomático, ni la Administración Pública de Irlanda del Norte.

A nivel de ministerios y de altos cargos directivos existe una fuerte voluntad de mejorar la igualdad de oportunidades y anualmente se evalúan los progresos realizados en los distintos departamentos gubernamentales y se informa al respecto. Se ha impartido capacitación a los altos cargos directivos para sensibilizarlos sobre el tema de la igualdad de oportunidades, que en algunos casos se ha incorporado a los objetivos de los directores. En el marco de la capacitación para promover la igualdad de oportunidades se imparte capacitación destinada exclusivamente a funcionarias de todas las categorías.

La mujer en el municipio

Actualmente en los municipios de Inglaterra y el País de Gales existen 22 mujeres con cargos de Ejecutivos Principales (*Chief Executive*), que representan alrededor del 5% del total. Las mujeres constituyen el 63% del personal municipal, y si bien las autoridades locales se han destacado por sus iniciativas en pro de la mujer, las oportunidades de trabajo a jornada parcial o de trabajo en general para la mujer se concentran en las categorías inferiores. Las autoridades municipales han tratado de buscar modos de ayudar a las mujeres a alcanzar su pleno potencial.

Hasta la fecha, 26 municipios se han adherido a la iniciativa Oportunidad 2000 (véase el artículo 11) y el 82% de los municipios han adoptado políticas de igualdad de oportunidades. La mayoría de estas iniciativas van dirigidas al sector no manual, si bien se reconoce la necesidad de que los empleados manuales se beneficien también de ellas. Recientemente, el *Local Government Management Board* (Junta de Gestión de la Administración Local) ha lanzado el *Women's Leadership Programme* encaminado a incrementar el número de mujeres en los altos cargos directivos, que hará especial hincapié en el contexto político de la Administración Pública.

En Escocia, el porcentaje de funcionarias municipales es del 59% y el porcentaje de mujeres entre los funcionarios de categorías no manuales es del 61%. Las autoridades municipales escocesas han acometido con gran entusiasmo las cuestiones de igualdad de oportunidades y más del 70% de los municipios escoceses llevan a cabo políticas de igualdad de oportunidades. Además de los comités para la igualdad de oportunidades, algunos municipios han instituido comités y grupos para la mujer. En Irlanda del Norte, el 32% de los funcionarios municipales son mujeres. No han ninguna mujer con cargo de Ejecutiva Principal, y el 3% de los *Chief Officers* son mujeres. Todos los 26 municipios llevan a cabo políticas de igualdad de oportunidades.

Nombramientos públicos

En octubre de 1991 se adoptó una nueva iniciativa del Primer Ministro encaminada a incrementar el número de mujeres y de miembros de minorías étnicas en cargos públicos. El objetivo general del plan era que la representación femenina en estos cargos llegara a representar entre la cuarta parte y la mitad del total. Actualmente, el porcentaje de cargos públicos desempeñados por mujeres es del 30%, frente a un 23% en 1990 y un 19% en 1986. La iniciativa abarca todos los nombramientos efectuados por los ministros a cargo de departamentos en toda una serie de entidades públicas. En el cuadro 7.5 se indican los progresos realizados en cada uno de los más destacados departamentos y organismos gubernamentales.

Las mujeres y los hombres pertenecientes a minorías étnicas están relativamente menos bien representados y la situación de las mujeres pertenecientes a esas minorías se resume en el cuadro que figura a continuación.

7.4 Cargos públicos desempeñados en el Reino Unido por mujeres pertenecientes a minorías étnicas

(número de mujeres y porcentajes)

	1992	1993	1994
Total nombramientos públicos	41 011	42 606	42 876
Cargos desempeñados por personas pertenecientes a minorías étnicas	802 (2,0%)	1 000 (2,3%)	1 096 (2,6%)
Número y porcentaje de mujeres entre los funcionarios pertenecientes a minorías étnicas	158 (19,7%)	274 (27,4%)	327 (29,8%)

Fuente: *Public Appointments Unit*.

Todos los departamentos gubernamentales deben elaborar una estrategia para proveer los puestos con los candidatos que designen los propios departamentos y los órganos públicos dependientes de los ministerios. Se ha encomendado a los viceministros la definición de los objetivos de sus respectivos departamentos en cuanto a nombramientos de mujeres se refiere y la determinación de los medios para cumplirlos. Los planes departamentales se publicaron en noviembre de 1992 y se sigue la evolución de los progresos. En la publicación de la Oficina del Gabinete titulada "*Public Bodies*" figura información sobre los nombramientos públicos con una clasificación por sexos de los titulares de nombramientos remunerados.

7.5 Porcentajes de cargos públicos ocupados por mujeres en el Reino Unido, por departamentos y organismos gubernamentales (1990 y 1994)

	1990			1994		
	Número de nombramientos gubernamentales	Nº de puestos ocupados por mujeres	Porcentajes de nombramientos de mujeres	Número de nombramientos gubernamentales	Nº de puestos ocupados por mujeres	Porcentajes de nombramientos de mujeres
MAFF	1 684	82	5			
OAL	416	67	16			
Cab Off	125	59	47	208	38	18
COI	8	1	13			
CSO	12	0	0			
MOD	509	29	6	375	42	11
DFE	370	55	15	130	34	26
DE	3 816	783	21			
DEN	235	8	3			
DOE	3 529	675	19	3 398	743	22
ECGD	10	0	0	10	0	0
FCO/ODA	188	31	16	182	37	20
DH	4 548	1 413	31	5 390	1 933	36
HO	4 334	1 619	37	4 252	1 717	40
IR	4 615	392	9	5	0	0
LCD				6 623	1 145	17
DNH				680	169	25
NIO	2 686	564	21	2 326	766	33
OFFER				220	89	41
R Mint				22	2	9
SCA	32	3	9	41	2	5
SO	4 386	1 452	33	3 971	1 539	39
DSS	7 479	2 052	27	8 132	2 752	34
OFTEL				25	12	48
ORR				119	40	34
DTI	733	135	18	634	117	19
DTP	223	26	12	167	26	16
HMT	93	12	13	97	24	25
WO	1 679	282	17	1 326	259	20
TOTAL	44 057	10 256	23	42 695	12 582	30%

Fuente: *Public Appointments Unit.*

Entre las medidas adoptadas para fomentar el nombramiento de mujeres en cargos públicos cabe destacar el "Directorio de Nombramientos Públicos" de la Comisión Nacional para la Mujer (WNC), de gran éxito, que se actualizó y reeditó en julio de 1995. El Directorio se elaboró porque se consideró que la falta de información pertinente constituía un obstáculo para la presentación de candidaturas femeninas. La Comisión publicó también *"Stepping Out in Public - A Woman's Guide to Public Appointments"*, en que se informa, orienta, asesora y alienta a la mujer en relación con las oportunidades que se le ofrecen, y se presentan estudios monográficos sobre diversos casos de mujeres que han triunfado en puestos de distintas categorías. La Comisión también se ocupa de difundir detalles sobre cargos públicos concretos y de alentar las candidaturas femeninas.

La mujer en el sector voluntario

En el Reino Unido existe un sector voluntario muy amplio, activo e influyente. Las mujeres tienen un destacado papel en el sector voluntario, ya sea presidiendo instituciones benéficas y organizaciones nacionales de voluntarios o impulsando pequeños grupos comunitarios. Según un estudio de las actividades de voluntarios realizado en 1991, el 53% de los voluntarios actuales son mujeres, que trabajan especialmente en el campo de la salud y el bienestar social y la educación infantil. La experiencia adquirida en cargos directivos y decisorios del sector voluntario puede representar un valioso activo para las mujeres que aspiren a ejercer cargos públicos.

La Comisión Nacional para la Mujer se encarga de fomentar el debate entre las organizaciones no gubernamentales de mujeres con miras a incrementar su influencia en las políticas oficiales y a hacer llegar al Gobierno las opiniones de las mujeres. Durante el último decenio, la Comisión ha celebrado tres conferencias nacionales, varios seminarios cada año, y en 1992 organizó una serie de actividades regionales para reforzar los vínculos entre la Comisión y las organizaciones afiliadas de las regiones.

Para llevar a cabo eficazmente su labor, la Comisión cuenta con la apreciable colaboración de sus miembros, que dedican voluntariamente muchas horas a llevar a cabo actividades de investigación y preparación de informes, respondiendo a documentos de consulta y representando a la Comisión en comités.

Organizaciones sindicales

A fines de 1993 había en el Reino Unido 254 sindicatos con 8,7 millones de afiliados, de los cuales un 40% eran mujeres. En todos estos sindicatos hay 6 secretarías generales, que representan el 2% del total, y el 8% están presididos por mujeres. De los 47 miembros del Consejo General del Congreso Intersindical (TUC), 14 son mujeres, es decir, un 30%. Los sindicatos son conscientes de que deben atraer a más mujeres entre sus afiliados si quieren frenar su declive, y algunos de ellos tratan de incrementar la participación femenina en los asuntos sindicales. Por ejemplo, UNISON, el mayor sindicato del Reino Unido, con 1.480.000 afiliados, de los cuales las dos terceras partes son mujeres, ha asignado a mujeres un número proporcional de puestos de su Comité Ejecutivo (44 sobre 67).

ARTÍCULO 8

LA MUJER COMO REPRESENTANTE INTERNACIONAL

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

La mujer en el Servicio Diplomático

El personal del Servicio Diplomático consta de un 27% de mujeres. Hay cinco mujeres en la categoría superior, de la que suelen proceder los embajadores y jefes de misión. Tres de los 150 embajadores o jefes de misión en el extranjero son mujeres, así como dos de los 24 máximos cargos en Londres.

8.1 Mujeres en categorías superiores del Servicio Diplomático británico, incluidos los embajadores

	(en porcentajes)	
	1985	1994
Categorías 1 a 3		
Nivel de embajadores	1	3
Categoría 4	4	4
Categoría 5	7	12
Categoría 6	7	12
Categoría 7M	16	22
Categoría 7D/8	18	26
Categoría 9	32	50
Categoría 10	52	43

Fuente: Foreign and Commonwealth Office.

El *Foreign and Commonwealth Office* (FCO) trata de mejorar la representación actual de la mujer. Su subrepresentación, particularmente en las categorías superiores, obedece en parte a razones históricas (hasta 1972, las mujeres debían renunciar al cargo al contraer matrimonio), y en parte también a la falta de mujeres en cargos superiores a quienes emular; además, a muchas mujeres les resulta difícil compaginar la vida familiar con una profesión que exige una gran movilidad. No obstante, la política que desde hace tiempo viene aplicando el FCO en materia de igualdad de oportunidades y de contratación de mujeres está dando resultados. Entre las medidas adoptadas cabe destacar el horario flexible, los servicios de cuidados infantiles y un plan de interrupción de carreras. En 1992, el FCO fijó objetivos numéricos que preveían para el año 2000 un aumento significativo de los porcentajes de mujeres en las categorías en que actualmente están subrepresentadas. La política de contratación del FCO hace hincapié en la igualdad de oportunidades y en la promoción de las candidaturas femeninas. Periódicamente se hacen evaluaciones de los resultados de estas medidas en la contratación y retención de mujeres.

En el Servicio Diplomático, el porcentaje de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas es inferior a un 1%. El FCO se propone incrementar la contratación de mujeres de esas minorías étnicas en el Servicio Diplomático y funcionarios del mismo origen tratan de fomentar las candidaturas de personas pertenecientes a esas minorías con posibilidades de ser contratadas. En las directrices de contratación del Servicio Diplomático se pone de relieve este aspecto. El FCO emplea a un determinado número de personas discapacitadas registradas en su Administración nacional, pero a muy pocas en el Servicio Diplomático. Si bien el FCO acepta de buen grado las candidaturas de personas discapacitadas, muchas de ellas no logran superar la estrictas pruebas médicas necesarias para comprobar si están en condiciones de desempeñar un cargo en el Servicio Diplomático en cualquier lugar de destino del mundo.

Representación de la mujer del Reino Unido en órganos internacionales

Las funcionarias del Servicio Diplomático ejercen cargos de diversas categorías en nuestras misiones ante las Naciones Unidas y la Unión Europea y en todo el mundo. Dos mujeres británicas ocupan puestos en órganos de derechos humanos con sede en Ginebra: una de ellas en el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otra en la Subcomisión de las Naciones Unidas de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías. Más de 600 mujeres de nacionalidad británica trabajan en todo el sistema de las Naciones Unidas, predominantemente como secretarías y en cargos administrativos, si bien algunas de ellas ocupan puestos del cuadro orgánico como intérpretes, oficiales de personal y economistas e incluso dos desempeñan cargos de directoras.

Entre los miembros del Parlamento Europeo que representan al Reino Unido hay 16 mujeres (y 71 hombres), es decir, un 18%; asimismo, hay 5 mujeres en el Comité Económico y Social de la Unión Europea y 4 (además de 4 miembros suplentes también mujeres) en el Comité de las Regiones de la Unión Europea. Hay también una mujer en la Comisión de la UE contra el Racismo y la Xenofobia.

La mujer en el desarrollo

Tal como se ha dicho en anteriores informes, la **Overseas Development Administration (ODA)** se ocupa oficialmente de mejorar la situación social, económica, jurídica y política de la mujer en países en desarrollo. Con este fin, la ODA trata de integrar los papeles y las necesidades de la mujer en todas sus actividades de asistencia y en cada fase del ciclo de los proyectos.

En los últimos años, la ODA ha perfeccionado y aclarado su enfoque de la cuestión de la mujer en el desarrollo asumiendo explícitamente que el género, es decir, la condición de mujer o de hombre, es un factor de promoción del desarrollo social y económico. El enfoque basado en el género se centra en los distintos papeles e intereses de la mujer y del hombre y en la importancia del reconocimiento de estas diferencias para lograr el éxito de los proyectos y programas, por ejemplo, en materia de planificación familiar. El enfoque de la ODA basado en el género trata de conseguir que las mujeres no sean consideradas simplemente como un grupo vulnerable en sí sino como copartícipes y protagonistas del desarrollo.

La ODA presta apoyo a las organizaciones no gubernamentales británicas que colaboran con grupos de mujeres en países en desarrollo, por ejemplo, cofinanciando proyectos con organizaciones no gubernamentales para defender y asesorar jurídicamente a las mujeres, dándoles los medios para luchar por la igualdad de derechos en sus respectivos países. La ODA trata también de incrementar el porcentaje de mujeres que trabajan como oficiales de cooperación técnica en los proyectos que financia; este porcentaje pasó de un 11% en 1991-1992 a un 18% en 1993-1994.

El papel de la mujer en la defensa nacional

Hace ya tiempo que se emplea a mujeres en las Fuerzas Armadas británicas en tareas auxiliares como la administración, los transportes, las comunicaciones y los servicios médicos, de enfermería y jurídicos. En los últimos años, las oportunidades de empleo de la mujer han crecido considerablemente y actualmente pueden desempeñar funciones de combate en naves de superficie y formar parte de la tripulación de aeronaves. En la actualidad hay más de 700 mujeres en servicio a bordo de 34 naves. Desde que se introdujo el servicio marítimo para mujeres son ya más de 1.860 las mujeres que han adquirido experiencia en el mar. De estas mujeres, más de 600 están cumpliendo o han cumplido su segundo período de servicio en el mar. El acceso de la mujer a la aviación se remonta a 1989 y actualmente son 11 las mujeres cualificadas como pilotos en las Fuerzas Armadas, una de las cuales es piloto de reactores ultrarrápidos "Tornado" en la Fuerza Aérea. Otras 29 mujeres se están formando como pilotos.

Desde que se fundó la OTAN, un gran número de mujeres ha formado parte de las fuerzas británicas estacionadas en Alemania y en todo el mundo. Más de 1.000 mujeres sirvieron en el Golfo en las filas británicas durante la campaña de liberación de Kuwait y actualmente hay mujeres con funciones auxiliares en las fuerzas de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz en Chipre y en la ex Yugoslavia, así como en la Marina británica que patrulla por el Mar Adriático.

8.2 Número y porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas en el Reino Unido y en el extranjero

	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres respecto del total
Junio de 1980	16 453	5
Junio de 1985	16 375	5
Julio de 1992	19 557	7
Julio de 1993	8 764	7
Julio de 1994	17 591	7

Fuente: Ministerio de Defensa.

ARTÍCULO 9

NACIONALIDAD

1. *Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad de cónyuge.*
2. *Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.*

Legislación en materia de nacionalidad

La legislación del Reino Unido en materia de nacionalidad refleja en general el principio de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres a este respecto, y desde el último informe no se han producido cambios.

Los requisitos para la naturalización son los mismos para hombres y mujeres y se refieren principalmente al carácter y a la duración de su residencia en el Reino Unido. Del mismo modo, en los criterios para la privación de la nacionalidad no hay distinciones entre hombres y mujeres. La autonomía de los cónyuges se respeta hasta el punto de que no se prevé la adquisición ni la pérdida automática de la nacionalidad británica a raíz del matrimonio. El cambio de nacionalidad de uno de los cónyuges durante el matrimonio no repercute automáticamente en la del otro cónyuge.

Los ciudadanos británicos de uno y otro sexo transmiten exactamente del mismo modo su nacionalidad a los hijos nacidos fuera del Reino Unido. En el caso de una mujer, esa transmisión se produce tanto si el hijo es legítimo como si no lo es. El derecho de una mujer a transmitir su nacionalidad a cualquiera de sus hijos nacidos en el extranjero fue introducido por la Ley sobre la nacionalidad británica, de 1981. Esa ley no era aplicable retroactivamente, pero se adoptaron disposiciones administrativas para que los hijos de menos de 18 años nacidos de madres británicas antes de que entrara en vigor la ley de 1981 pudieran adquirir la condición de ciudadanos británicos si la solicitaban.

Disposiciones de inmigración en relación con el matrimonio

Como ya se ha dicho, el Reglamento de Inmigración del Reino Unido permite a los cónyuges entrar o permanecer en el país durante 12 meses en el primer caso. Esta regla se aplica exactamente del mismo modo a hombres y mujeres y tiene la finalidad de prevenir abusos por parte de quienes pretendan utilizar el matrimonio para tener derecho a establecerse en el Reino Unido, un derecho que de otro modo no tendrían. A partir del 1º de octubre de 1994, los estudiantes extranjeros de ambos sexos tienen derecho a residir en el país en compañía de sus cónyuges durante el período de estudios siempre y cuando la manutención y el alojamiento del cónyuge no deban financiarse con fondos públicos.

Las personas autorizadas a permanecer en el país durante 12 meses gozan de la protección de la legislación del Reino Unido, por ejemplo, en lo relativo a la violencia en el hogar. El Gobierno, en su respuesta al Comité Parlamentario de Política Interior en materia de violencia en el hogar (véase el artículo 16), estimaba que tal vez convendría buscar formas de asegurar que las mujeres autorizadas a residir en el país durante 12 meses y que se sintieran particularmente vulnerables y que pudieran sufrir este tipo de violencia estuvieran debidamente informadas sobre sus derechos y sobre la asistencia y el asesoramiento que se les podía prestar. El Gobierno espera publicar un folleto destinado a las mujeres inmigrantes con información sobre la asistencia y el asesoramiento que pueden recibir las mujeres que sufren violencia en el hogar. El folleto, que se publicará en varios idiomas, tendrá un mensaje palmario: ningún inmigrante, sea cual sea su situación, debe sufrir abusos ni violencia.

Durante el período comprendido entre el 1º de octubre de 1993 y el 30 de septiembre de 1994 se denegaron unas 600 solicitudes de prórroga limitada o indefinida debido a la ruptura del matrimonio durante el período inicial de 12 meses. De estas solicitudes, 300 fueron presentadas por esposas y 300 por maridos.

El Reino Unido ha ratificado la Convención del Consejo de Europa relativa al reconocimiento y ejecución de las decisiones relativas a la guarda de los hijos y a la restitución de la guarda de los hijos y la Convención de La Haya sobre los aspectos civiles del secuestro internacional de niños. En esas convenciones no se hacen distinciones basadas en el sexo de los cónyuges. Los niños pueden viajar con el pasaporte de cualquier familiar, ya sea hombre o mujer. Si un hijo de padres no casados viaja con el pasaporte del padre, se requerirá un permiso escrito de la madre.

ARTÍCULO 10

EDUCACIÓN

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a. Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;*
- b. Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;*
- c. La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;*
- d. Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;*
- e. Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;*
- f. La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;*
- g. Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;*
- h. Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.*

El marco para la educación y el asesoramiento profesional

En el Reino Unido, la enseñanza es competencia de las autoridades educativas locales y de las escuelas, colegios y universidades. Todas estas autoridades e instituciones están sujetas a las disposiciones de la Ley sobre la discriminación sexual, de 1975, y deben asegurar la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Los órganos rectores de las instituciones educativas reciben orientación a nivel nacional acerca de los requisitos que deben cumplirse y están sujetos a evaluaciones periódicas.

En el marco de su reciente serie titulada Carta del Ciudadano, el Gobierno publicó en 1993 cartas de derechos sobre los niveles de enseñanza complementaria y superior. En esos documentos se enuncian los derechos de los estudiantes a igualdad de tratamiento sin discriminaciones por razón de sexo y su derecho a que los colegios y universidades tengan en cuenta sus dificultades para aprender o sus discapacidades. Las instituciones deben hacer públicas sus políticas de promoción de la igualdad de oportunidades y de alentamiento de los grupos subrepresentados.

Desde 1994, en virtud de un nuevo acuerdo, el Gobierno ha contratado a organizaciones encargadas de los servicios profesionales. Cada Servicio Profesional debe tener una política de igualdad de oportunidades que abarque sus operaciones internas y los servicios prestados a sus clientes y debe supervisar la eficacia de esa política. La orientación dada por el Servicio debe ser imparcial, evitar los estereotipos y promover la igualdad de oportunidades para todos. Los Servicios se encargan de asegurar en escuelas y colegios que los alumnos y las alumnas tengan igual acceso a todas las asignaturas, alientan a los padres y a los empleadores para que no tengan prejuicios contra los empleos no tradicionales y ponen en contacto a los empleadores con otros empleadores satisfechos con su experiencia de contratación no tradicional. Todos los alumnos tienen acceso a asesoramiento profesional durante toda la enseñanza secundaria, con una orientación más formal en el programa de orientación a partir de los 14 años.

Todas las escuelas y todos los colegios deben proporcionar información y orientación profesional a sus alumnos y promover la igualdad de oportunidades en la educación, la capacitación y el empleo en esta labor. En noviembre de 1994, el Gobierno publicó el documento titulado "Better Choices", en el que se puntualizaba que la igualdad de oportunidades era el fundamento de las buenas prácticas.

Acceso a la enseñanza

En Irlanda del Norte, la enseñanza para niñas y niños es obligatoria a partir de los cuatro años y en el resto del Reino Unido a partir de los cinco años aproximadamente. La obligatoriedad de la enseñanza concluye al finalizar el curso escolar en que los alumnos cumplen los 16 años. No obstante, un gran número de niños de tres y cuatro años tienen acceso a enseñanza preescolar. En 1992-1993, el 55% de los niños menores de cinco años del Reino Unido recibieron enseñanza preescolar en escuelas. Hay muy poca diferencia entre el número de niños y niñas que se benefician de estos servicios. En 1994, el Gobierno se comprometió a crear plazas preescolares para todos los niños de cuatro años cuyos padres las soliciten.

La gran mayoría de los parvularios y de las escuelas primarias y secundarias son mixtas. En el sector escolar subvencionado hay un 5% de plazas en escuelas no mixtas. Las escuelas sólo para niñas son más numerosas que las destinadas sólo a niños en razón de la mayor demanda de escuelas sólo para niñas en determinadas zonas. Desde 1994, las disposiciones que regulan la financiación de las escuelas administradas por las autoridades educativas locales y de las escuelas subvencionadas por el Estado prohíben toda discriminación en la asignación de fondos para niñas o niños o entre las escuelas mixtas y no mixtas que sean similares en capacidad, edades de los alumnos y otras características pertinentes.

Programa de estudios

El objetivo primordial del Gobierno en materia de educación es incrementar el nivel de todos los alumnos de ambos sexos en todos los niveles de enseñanza. Con este fin, ha introducido el Programa Nacional de Estudios, así como pruebas de evaluación. Anualmente deben publicarse datos sobre las escuelas de cada zona, en que se incluyan los resultados de los exámenes. Periódicamente se inspeccionan las escuelas y se publican informes de inspección. Si alguna escuela no proporciona a sus alumnos un nivel aceptable de enseñanza, se prepara un programa para paliar sus deficiencias.

Conforme al Programa Nacional de Estudios, que se ha venido introduciendo por fases desde 1989 en Inglaterra y el País de Gales, todos los alumnos de ambos sexos de escuelas subvencionadas deben estudiar las mismas asignaturas básicas, entre las que se incluye ciencia y tecnología, hasta la edad de 16 años. Concretamente, todos los alumnos deben estudiar inglés, matemáticas, ciencias y educación física hasta los 16 años (excepto en las clases impartidas en idioma galés que están exentas del programa estatal 1 de inglés); geografía, historia, arte y música hasta los 14 años, y una lengua extranjera moderna a partir de los 11. En Inglaterra, alumnos y alumnas deben estudiar tecnología hasta los 16 años y en el País de Gales hasta los 14. Además, todos los alumnos del País de Gales estudian galés de los 5 a los 16 años. Así pues, alumnas y alumnos tienen acceso al mismo programa básico durante todos los años de escolaridad obligatoria. A fin

de evaluar la eficacia del Programa Nacional de Estudios, se examinan periódicamente y sin formalidades los conocimientos de todos los alumnos de 7 a 14 años y a partir de 1995 se introducirán pruebas para los alumnos de 11 años.

Las alumnas responden bien a esas nuevas oportunidades. En las pruebas de 1994, las alumnas superaron a los alumnos de 7 años en conocimientos básicos de lectura, escritura, aritmética y otros temas; y en la enseñanza secundaria (14 años) alcanzaron el mismo nivel que los alumnos. Los logros de las muchachas de 16 años en el Certificado General de Enseñanza Secundaria (GCSE) se describen en la sección siguiente. El Departamento de Educación y Empleo se propone tratar en los informes nacionales de la Oficina de Control de los Niveles de Educación (Office for Standards in Education) los éxitos registrados por las escuelas que ofrecen a las muchachas la totalidad del Programa Nacional de Estudios, así como los resultados de las pruebas de evaluación a los 7, 11 y 14 años, a medida que se publiquen, a fin de determinar eventuales diferencias entre los alumnos de uno y otro sexo.

En Irlanda del Norte se introdujo en 1989 un programa de estudios obligatorio que ofrece a todos los alumnos de ambos sexos igualdad de acceso a una enseñanza amplia y equilibrada durante todo el ciclo escolar. Este programa consta de formación religiosa y seis asignaturas: inglés, matemáticas, ciencia y tecnología, medio ambiente y sociedad, estudios creativos y expresivos, y estudios de idiomas (esta última asignatura se imparte únicamente en escuelas secundarias y en escuelas intermedias de irlandés). Dentro de cada asignatura, hay algunos temas obligatorios y todos los alumnos tienen la obligación de estudiar por lo menos un tema por asignatura hasta los 16 años. Los sistemas de pruebas para las escuelas de Irlanda del Norte son prácticamente similares a los de Inglaterra y el País de Gales.

En Escocia, la enseñanza está regulada por una legislación distinta de la de Inglaterra y el País de Gales. El programa de estudios no está reglamentado por textos oficiales, sino que el Secretario de Estado da orientaciones a las autoridades educativas, que se basan principalmente en el asesoramiento de la Dirección Real de Inspección de Escuelas y del Consejo Consultivo Escocés sobre el Programa de Estudios. En 1987 y 1993 se publicaron directrices sobre la igualdad de oportunidades en las que se promueve activamente una política de igualdad de oportunidades en todas las actividades escolares y de igualdad de acceso a todas las asignaturas del programa de estudios.

Exámenes escolares finales

Durante los últimos 20 años, el porcentaje de alumnos y alumnas que dejan la escuela sin obtener el Certificado General de Enseñanza Secundaria o un título equivalente ha disminuido continuamente, y los porcentajes correspondientes a las muchachas han sido siempre inferiores a los de los muchachos. En 1975-1976, un 18% de las muchachas y un 20% de los muchachos de Gran Bretaña dejaron la escuela sin título, pero en 1991-1992 esos porcentajes fueron de 6% y 8%, respectivamente.

A nivel del Certificado General de Enseñanza Secundaria, es decir, entre los alumnos de 15 a 16 años, han mejorado notablemente los resultados y las muchachas han superado sistemáticamente a los muchachos en las calificaciones obtenidas. En el Reino Unido, entre 1985 y 1991 el porcentaje de muchachas que obtuvieron al menos un Certificado General de Enseñanza Secundaria (grados A a C) o su equivalente escocés (grados 1 a 3) o un título superior al Certificado pasó de un 59% a un 74%.

10.1 Calificaciones más altas al final de los estudios secundarios en el Reino Unido en 1985, 1991 y 1992-1993 (por sexos)

	Muchachas			Muchachos		
	1985	1991	1992-1993	1985	1991	1992-1993
Porcentaje con:						
Una o más asignaturas aprobadas del nivel "A"/ Una o más asignaturas aprobadas del grado SCEH	19	31	31	18	18	28
Cinco o más asignaturas aprobadas, con calificaciones A a C del Certificado General de Enseñanza Secundaria (ninguna del nivel "A")	12	17	17	8	10	13
Una a cuatro asignaturas aprobadas, con calificaciones A a C del Certificado General de Enseñanza Secundaria	29	25	25	25	24	23
Una o más asignaturas aprobadas del Certificado General de Enseñanza Secundaria (calificaciones inferiores)	31	20	20	34	34	29
Ninguna asignatura aprobada del Certificado General de Enseñanza Secundaria	10	6	6	15	13	7
Total de muchachos y muchachas al final de los estudios (= 100%) en millares	427	312	312	442	444	324

Fuente: Departamento de Educación y Empleo.

Notas: Los datos de 1985 corresponden únicamente a Gran Bretaña.

En Escocia, el Certificado de Enseñanza corresponde aproximadamente al Certificado General de Enseñanza Secundaria de Inglaterra y el País de Gales. El Certificado Escocés de Enseñanza Superior suele recibirse un año después y se encuentra entre el Certificado General de Enseñanza Secundaria y el nivel "A". Tres a cuatro asignaturas aprobadas del Certificado de Enseñanza Superior corresponden aproximadamente a 2 ó 3 asignaturas del nivel "A".

Los porcentajes de éxito de las muchachas en los niveles superiores (A) y equivalentes son comparables a los de los muchachos en general. Hasta principios del decenio de 1980, el porcentaje de muchachos que terminaba los estudios con una o más asignaturas aprobadas del nivel A era superior al de las muchachas, pero desde entonces las muchachas han alcanzado el nivel de los muchachos y a veces incluso lo han superado. En particular, las muchachas consiguen notas ligeramente superiores en matemáticas, física, química y tecnología, si bien el número de muchachas que optan por estas asignaturas es inferior al de muchachos. Por ejemplo, en 1993-1994 en Inglaterra 35.700 muchachos optaron por matemáticas de nivel A y casi el 80% aprobaron con calificaciones entre A y E, mientras que el número de muchachas que cursaron esta asignatura fue de 19.800, con un porcentaje de aprobados de más del 82%. En matemáticas del nivel A, hay un porcentaje doble de muchachos con respecto al de muchachas, y en física y tecnología la relación es de 3 a 1 y de 4 a 1.

En cambio, en los niveles A de inglés, biología, francés e historia las muchachas son mucho más numerosas que los muchachos. En Irlanda del Norte se observa una tendencia similar: en 1992-1993, en las asignaturas de ciencias del nivel A se registró un porcentaje de muchachos de más del doble (29%) respecto del de muchachas (13%). Un 49% de las muchachas sólo se examinaron de asignaturas de letras, frente a un 34% de muchachos. En Escocia, donde los alumnos suelen estudiar 4 ó 5 asignaturas para el Certificado Escocés de Enseñanza Superior (SCE), a los 17 años, el número de muchachas que aprobaron asignaturas de este certificado en física, química y matemáticas pasó de un 4% en 1985-1986 a un 6% en 1993-1994, mientras que los porcentajes correspondientes a los muchachos se mantuvieron constantes alrededor del 9%

durante ese mismo período. No obstante, los porcentajes de alumnos que han tomado por lo menos una de estas asignaturas durante ese período han aumentado, de un 15% a un 22% para las muchachas y de un 17% a un 24% para los muchachos.

Formación profesional y enseñanza superior

Se ha producido un incremento sustancial de la participación en todos los tipos de formación profesional y enseñanza superior, donde la mayoría de los estudiantes son mujeres. De los seis millones de estudiantes del Reino Unido matriculados en esos niveles en 1992-1993, el 60% eran mujeres.

Durante muchos años, el número de muchachas que han proseguido sus estudios y su formación a jornada completa después de los 16 años ha superado al de los muchachos. Por ejemplo, en 1979-1980 hubo un 38% de muchachos y un 46% de muchachas que prosiguieron sus estudios y en 1983-1984 los porcentajes fueron de 70% y 76%, respectivamente. En 1992-1993, el número de muchachas matriculadas en cursos de formación profesional en el Reino Unido era de alrededor de 840.000, lo cual representaba un aumento de casi un 44% con respecto a 1985-1986. Casi las dos terceras partes de esas estudiantes tenían 19 años o más.

La introducción en 1992 de las Calificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNVQ; en Escocia, SNVQ) en el marco del programa nacional de estudios para después de los 16 años tenía la finalidad de atraer a un mayor número de estudiantes de ambos sexos a los cursos de formación profesional. En estos cursos se imparten la formación y los conocimientos básicos sobre comunicaciones, solución de problemas, matemáticas, tecnología de la información, que los empleadores piden a los nuevos empleados. En 1994-1995, más de 2.000 centros de enseñanza y escuelas ofrecían cursos GNVQ.

10.2 Porcentajes de mujeres matriculadas en el Reino Unido en cursos de enseñanza superior en 1988-1989 y en 1992-1993 (por materias).

Materias	Cifras absolutas y porcentajes		
	1988-1989	1992-1993	Variación porcentual
Medicina y odontología	2 899 (82%)	3 208 (85%)	+3
Estudios paramédicos	30 726 (86%)	54 145 (89%)	+3
Ciencias (1)	35 543 (40%)	64 953 (47%)	+7
Ingeniería y tecnología (2)	24 442 (9%)	23 385 (7%)	-2
Ciencias sociales (4)	1 946 (74%)	56 875 (83%)	+9
Estudios empresariales (3)	322 778 (72%)	286 256 (69%)	-3
Música, teatro y bellas artes	179 159 (70%)	264 558 (68%)	-2
Enseñanza	32 949 (62%)	45 704 (61%)	-1
Otros estudios (4)	496 684 (63%)	497 406 (60%)	-3

Notas:

Fuentes: Estadísticas de Enseñanza del Reino Unido.

1. Incluidas las Ciencias biológicas, la agricultura, la física y las matemáticas y el cálculo
2. Incluida la ingeniería y la arquitectura
3. Incluidos los estudios empresariales y financieros y la documentación
4. Incluidos los Certificados de Enseñanza Secundaria (GCSE/GCE SCOTVEC) y otros cursos generales y combinados.

Desde 1970-1971 ha habido un aumento sustancial del número de matrículas de estudiantes de ambos sexos en la enseñanza superior de jornada completa. Desde esa fecha hasta 1992-1993, el número de hombres matriculados aumentó en un 81%, alcanzando la cifra de 496.000, pero el número de mujeres (460.000)

aumentó en más de un 150%. El número de matrículas femeninas a jornada parcial se multiplicó por diez, superando con creces el número de matrículas masculinas. Alrededor de la tercera parte de los estudiantes de ambos sexos cursan estudios a jornada parcial. A consecuencia de ello, si bien en 1970-1971 el porcentaje de hombres en la enseñanza superior era dos veces mayor que el de mujeres, en 1992-1993 la mayoría masculina se había reducido a sólo un 11%. Casi la mitad del total de graduados de los cursos de primer grado de jornada completa y una tercera parte de los de los cursos intermedios de primer grado eran mujeres. Desde 1980-1981, el número de estudiantes postgraduadas ha registrado un fuerte aumento.

10.3 Número de mujeres y hombres que han concluido cursos de primer grado y de posgrado en el Reino Unido (en miles de personas y porcentajes)

	Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres
1980-1981	78	144	35
1985-1986	103	158	39
1990-1991	152	185	45
1991-1992	172	204	46

Fuente: Departamento de Educación y Empleo

Las mujeres que vuelven al mercado laboral se benefician particularmente de la mayor importancia dada por los centros de enseñanza y las universidades a los sistemas de enseñanza flexibles, concretamente los cursos de acceso, la división en módulos, la acumulación de certificados y los planes de transferencia, los estudios a jornada parcial y los cursos de verano. La ampliación de los cursos de "acceso", que ofrecen programas de estudios flexibles con menos requisitos formales de ingreso, ha contribuido notablemente a la expansión del número de estudiantes en la enseñanza superior. El número de esos cursos se multiplicó por diez, pasando de unos 130 en 1984 a más de 1200 en 1994-1995. Algunos de esos cursos están específicamente concebidos para ayudar a las mujeres a ingresar en cursos de arquitectura, electrónica, tecnología de información y matemáticas, así como en otros cursos en que hasta ahora han estado subrepresentadas. En los cursos de acceso a la enseñanza superior hay un 60% de mujeres.

El Gobierno ha apoyado una serie de planes y proyectos para alentar a las mujeres que vuelven al mundo del trabajo a dedicarse a la enseñanza y la *Teacher Training Agency (TTA)* sigue buscando modos de inducir a las mujeres a volver a la profesión.

De los estudiantes de primer grado se graduaron en ciencias casi la mitad de los hombres y menos de la cuarta parte de las mujeres. Las mujeres han optado principalmente por las ciencias biológicas y los estudios paramédicos. Las mujeres siguen siendo minoría en otras ciencias y en la ingeniería, particularmente a nivel de los estudios de postgrado. En 1992-1993, más de la mitad de las mujeres posgraduadas cursaban estudios de ciencias y educación. Asimismo, las mujeres graduadas obtienen menos títulos de primer grado. Hay discrepancias sobre las causas de este fenómeno. Las mujeres graduadas siempre han obtenido un menor porcentaje de títulos de primer grado que los hombres, pero también han obtenido menos títulos de tercer grado y más de segundo grado superior. Esto resultados se registran a nivel de las distintas asignaturas y no dependen del menor porcentaje de mujeres en física y matemáticas, donde abundan más los títulos de primer grado. Así pues, las diferencias en los logros de la mujer en el sistema de títulos del Reino Unido radican en los títulos de primer grado y no en los títulos obtenidos en general.

10.4 Porcentaje de mujeres sobre el total de estudiantes matriculados en cursos de enseñanza superior a jornada completa y parcial en 1988-1989 y 1992-1993 (en millares y porcentaje)

Materias	1988-1989	1992-1993	Variación porcentual
Medicina	13 111 (44%)	15 479 (49%)	+5
Estudios paramédicos	94 361 (82%)	122 481 (83%)	+1
Ciencias	47 400 (33%)	71 196 (36%)	+3
Ingeniería y tecnología	18 292 (11%)	29 292 (13%)	+2
Estudios sociales	51 735 (52%)	77 758 (54%)	+3
Estudios empresariales	90 065 (46%)	129 259 (49%)	+3
Música, etc.	74 013 (60%)	97 604 (60%)	-5
Enseñanza	45 635 (68%)	86 292 (73%)	+5
Otras materias	45 105 (54%)	128 576 (53%)	-1

Fuente: Estadísticas de Enseñanza del Reino Unido, ediciones de 1990 y 1994.

Subsidios y préstamos para la enseñanza y la formación profesional

Las autoridades educativas locales conceden préstamos a estudiantes de jornada completa, y en determinados casos de jornada parcial, para ayudarles a sufragar sus gastos. Los préstamos se conceden sin discriminaciones por razón de sexo. Los plazos de reembolso pueden prorrogarse por motivos económicos, lo cual puede ser de gran utilidad para las mujeres que interrumpen sus estudios o que trabajan a media jornada. En el curso académico 1993-1994 obtuvieron préstamos el 43% (440.800) de las estudiantes que reunían las condiciones, frente a un 52% (443.400) de los estudiantes en idéntica situación. En el curso 1990-1991, el porcentaje de mujeres fue del 40%. Se ha invitado a la Compañía de Préstamos para Estudiantes (*Student Loans Company*), que administra estos arreglos, a que estudie la situación de los préstamos concedidos a mujeres y a que haga observaciones en sus futuros informes anuales.

Se conceden préstamos para la promoción de carreras tanto a personas empleadas como desempleadas. Estos préstamos tienen la finalidad de ayudar a las personas que no disponen de fondos a sufragar su formación profesional, capacitación o readaptación. Las personas que han estado desempleadas durante tres meses o más tiempo, incluidas las que regresan al mercado laboral, pueden solicitar préstamos por un importe equivalente al 100% de los gastos de matrícula, siempre y cuando su solicitud esté respaldada por el correspondiente consejo local empresarial y de capacitación. Otras personas pueden solicitar préstamos por un importe equivalente como máximo al 80% de los gastos de los cursos. Cada vez son más las mujeres que obtienen este tipo de préstamos: en 1993-1994 obtuvieron el 35% de los préstamos, frente a un 30% en 1991-1992.

Enseñanza continua

En 1994, las mujeres representaban el 72% de un total de 1.169.986 participantes en los cursos de enseñanza para adultos. Los consejos de financiación de la enseñanza complementaria y las autoridades educativas locales disponen de fondos para proporcionar a adultos todo tipo de enseñanza complementaria. El auge de la enseñanza complementaria se debe en gran parte al elevado número de participantes adultos, que actualmente constituyen la mayoría de los estudiantes en estos cursos. Las mujeres representan casi las dos terceras partes de los adultos matriculados en la enseñanza complementaria. Conforme a la legislación vigente introducida en 1992, se da especial prioridad a los cursos que facilitan el acceso a la enseñanza superior a los adultos sin cualificaciones tradicionales, muchos de los cuales son mujeres. Esta es una de las razones por las que los estudiantes de más edad son actualmente mayoría en la enseñanza superior y complementaria. En la sección titulada "capacitación", correspondiente al artículo 11, figura más información sobre las mujeres de más edad matriculadas en esos cursos.

En Escocia, el Gobierno lanzó en 1988 el programa escocés de ampliación del acceso (SWAP), encaminado a facilitar el acceso de los adultos a la enseñanza superior, y de modo especial a los grupos en desventaja o subrepresentados, entre los que figuran las mujeres. Según las estadísticas de 1992-1993, el 52% de los participantes en el programa SWAP fueron mujeres.

Alfabetización

La Dependencia de Alfabetización y Formación de Adultos (ALBSU), financiada por el Gobierno, estima que uno de cada seis adultos tiene dificultades de lectura, escritura o aritmética elemental, si bien el número de personas totalmente analfabetas es mínimo. Hay muy poca diferencia entre los sexos en cuanto a las tasas de alfabetización, pero los porcentajes de alta alfabetización son de un 24% para el hombre y de un 17% para la mujer. En la aritmética y el cálculo, la tendencia es aun más pronunciada, con un 18% de mujeres en los niveles más altos, frente a un 34% de hombres.

En las minorías étnicas, las mujeres experimentan más dificultades que los hombres en inglés básico. Entre las 11.004 personas matriculadas en 1993-1994 en los cursos de alfabetización "de segunda oportunidad" figuraba un 56% de mujeres, y entre las 3.073 personas que asistieron a clases de matemáticas había un 60% de mujeres.

En 1993, el Gobierno adoptó una nueva iniciativa de alfabetización familiar encaminada a dar un mayor grado de alfabetización a los padres y a ayudar de este modo también a los hijos. La mayoría de los padres que siguen este programa son madres, pero ello obedece en gran medida a que el programa está destinado a los padres que pueden asistir a la escuela de sus hijos durante el día.

Eliminación de estereotipos

En los últimos años, las mujeres han realizado notables progresos en materia de enseñanza. Las muchachas superan a los muchachos en los exámenes públicos entre los 16 y los 18 años y tienen actualmente casi tantas probabilidades como los muchachos de pasar a la enseñanza superior. Si bien según algunos datos las muchachas obtienen resultados particularmente buenos en las escuelas no mixtas, las muchachas matriculadas en escuelas mixtas también obtienen mejores calificaciones que los muchachos. Es probable que esta evolución resulte beneficiosa para las futuras carreras de las muchachas; por ejemplo, el 77% de las profesionales y el 38% de las empleadoras y directoras están en posesión de un diploma o de algún tipo de título superior.

El porcentaje de mujeres en puestos de directoras o de subdirectoras de escuelas (que actúan así como modelos para las muchachas) también va en aumento, si bien la mujer no está también representada como el hombre en los puestos equivalentes en las escuelas secundarias y en la enseñanza complementaria y superior. Las muchachas, particularmente a partir de los 16 años, aún siguen prefiriendo estudiar humanidades

en vez de ciencias, ingeniería y carreras técnicas, lo cual puede limitar sus futuras perspectivas y contribuir a la segregación en los empleos.

En virtud de las leyes contra la discriminación sexual, todos los órganos de enseñanza y capacitación están facultados para adoptar medidas positivas, como la organización y el apoyo de cursos para mujeres sobre profesiones en las que estén subrepresentadas. Los problemas de discriminación sexual y de los estereotipos no son competencia de ningún órgano regulador central sino de los directores de escuela y de los maestros principales de esos órganos.

En Inglaterra, el OFSTED es un departamento gubernamental no ministerial que se encarga de mantener informado al Secretario de Estado de Educación y Empleo sobre la calidad y los niveles de enseñanza, la gestión financiera y la evolución espiritual, moral y cultural de los alumnos en las escuelas. En este contexto se toma en consideración la igualdad de oportunidades. En Inglaterra, la función de inspección del OFSTED abarca todos los aspectos del trabajo de los alumnos, incluida la igualdad entre los sexos. En el País de Gales, esta función viene definida en unas amplias directrices que figuran en el Manual de Inspección Escolar. El Manual contiene formularios, que deben llenar los inspectores, en los que se deben consignar las estadísticas anuales de aprobados, desglosadas por sexos, escuelas y años escolares. En Escocia, el "Manual de Información para Inspectores Reales de Escuelas (Escocia)" contiene directrices sobre la igualdad de oportunidades. Además, en 1994 el Gobierno introdujo la Carta de los Padres, distribuida en todos los hogares de Inglaterra, en que se subraya el derecho de todos los niños a beneficiarse de un programa de estudios amplio y equilibrado; asimismo se informa a los directores de escuela de sus responsabilidades jurídicas en caso de producirse discriminaciones en sus respectivas escuelas. La Carta de los Padres también se difundió ampliamente en Escocia, donde a petición de los interesados se imprimieron 55.000 ejemplares.

En 1991, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades también publicó directrices para las escuelas a fin de que evitaran estereotipos sexuales al ofrecer oportunidades de enseñanza a los alumnos y las alumnas ("*Equal Opportunities in Schools - A Guide for Governors*"). El Consejo de Programas de Estudios de Irlanda del Norte (que a partir del 1º de abril pasó a llamarse Consejo de Programas de Estudios, Exámenes y Evaluaciones de Irlanda del Norte) ha dado orientaciones a todas las escuelas primarias y secundarias sobre la igualdad de oportunidades en las aulas, con asesoramiento sobre las estrategias de enseñanza y las reacciones de los alumnos. En general, los maestros deben poder tratar las cuestiones de la igualdad entre los sexos en el marco de su labor profesional.

Se han adoptado diversas iniciativas para motivar a las muchachas en temas tecnológicos y para alentarlas a cursar estudios de ciencias e ingeniería. Entre estas iniciativas cabe destacar la creación del WISE (*Women into Science and Engineering*), una iniciativa del Consejo de Ingeniería apoyada por el Gobierno. El Consejo se ha desplazado para proporcionar experiencia práctica a muchachas de 13 y 14 años. También ha habido mujeres galardonadas con el premio del Joven Ingeniero del Año. Gracias a la Iniciativa para la Formación Técnica y Profesional (TVEI) se ha despertado el interés de las muchachas en los estudios técnicos, en los que tradicionalmente hay una baja representación femenina.

El Gobierno trata de incrementar la participación de muchachas y mujeres en las ciencias, la ingeniería y la tecnología. En marzo de 1993, estableció un comité independiente para examinar estas cuestiones. El informe del comité ("*The Rising Tide - a Report on Women in Science, Engineering and Technology*") fue publicado en febrero de 1994. En su respuesta publicada en julio de 1994, el Gobierno convino en que muchos jóvenes se beneficiarían de la ampliación de sus estudios después de los 16 años y reconoció que así podría fomentarse el interés en carreras científicas. Para ello los estudiantes habrían de optar por las calificaciones avanzadas especiales (A/S) (aproximadamente equivalentes a un año de estudios para un nivel A) y por los cursos de formación profesional científica recientemente introducidos, así como por otros estudios superiores.

En 1994 se creó una Dependencia de Desarrollo, subordinada a la Oficina de Ciencia y Tecnología, para promover la participación de la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología, que ha empezado a adoptar medidas de sensibilización sobre la posible contribución de la mujer al mundo de la ciencia y la tecnología, para facilitar el acceso a un asesoramiento profesional adecuado, y para promover buenas prácticas de empleo.

La mujer de grupos étnicos minoritarios

Todos los órganos educativos deben atenerse también a la Ley de relaciones raciales de 1976 y garantizar la igualdad de oportunidades. Según la información facilitada en "*Black and Ethnic Minority Women and Men in Britain 1994*", documento publicado conjuntamente por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y por la Comisión de Igualdad Racial, las mujeres blancas en el Reino Unido tienen títulos, pero hay mayores porcentajes de mujeres pertenecientes a minorías étnicas con títulos superiores. Los niveles alcanzados por las mujeres de distintas minorías étnicas son muy variables, con una mayor probabilidad de que las pertenecientes a minorías africanas negras, chinas y asiáticas tengan títulos superiores al nivel A; en cambio, las probabilidades de alcanzar ese nivel son menores entre las mujeres de origen pakistaní y de Bangladesh.

En general, en los grupos étnicos minoritarios el desfase entre las generaciones es mucho más pronunciado que en la población de raza blanca en lo que se refiere a los porcentajes de mujeres con títulos universitarios superiores al nivel A o equivalentes. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres jóvenes de raza blanca, negra e india con título universitario es tres veces superior al de las mujeres de sus respectivas generaciones anteriores.

10.5 Títulos universitarios de mujeres pertenecientes a distintos grupos étnicos en Gran Bretaña (en porcentajes)

	Posgraduadas	Primer diploma o equivalente	Título superior al nivel A, pero inferior al primer diploma	Títulos superiores al nivel A en general
Mujeres blancas	0,6	4,4	6,7	11,5
Mujeres negras del Caribe	0,3	2,4	9,3	12,0
Mujeres negras africanas	1,9	7,5	12,7	22,1
Mujeres negras de otras procedencias	0,9	4,8	7,6	13,3
Mujeres indias	0,7	6,0	3,9	10,6
Mujeres pakistaníes	0,3	2,5	1,3	4,0
Mujeres de Bangladesh	0,3	2,1	0,4	2,8
Mujeres chinas	2,1	9,7	11,8	23,6
Mujeres asiáticas	1,2	7,4	11,3	19,9
Mujeres de otras minorías	1,8	9,5	10,1	21,4
Total mujeres de más de 18 años	0,5	4,4	6,7	11,6

Fuente: Censo de 1991.

Participación en actividades deportivas

El Gobierno proporciona clases de educación física y deportes a todos los escolares con independencia de sus aptitudes, sexo, religión u origen cultural y étnico. La educación física, que incluye deportes y juegos en equipo, es una de las diez asignaturas fundamentales del Programa Nacional de Estudios que son obligatorias para todos los alumnos de 5 a 16 años. En la escuela deberá tratarse a los alumnos como personas y se les darán clases de educación física y deportes en función de sus aptitudes, dificultades y actitudes concretas. Los directores de escuela y los maestros principales deberán asegurar que todos los alumnos tengan igualdad de oportunidades y de acceso a la educación física y los deportes.

Según un reciente estudio del Consejo de Deportes sobre el tema de la juventud y los deportes, las muchachas dedican mucho menos tiempo que los muchachos al deporte (incluidas actividades como la danza) fuera del horario escolar y durante las vacaciones de verano. Según el estudio, esta diferencia se observa desde los primeros años escolares hasta el final de los estudios secundarios. Entre los alumnos de mayor edad, el número de muchachos que dedican al deporte por los menos diez horas semanales es cuatro veces mayor que el de muchachas. Existen, sin embargo, varias mujeres, algunas de ellas pertenecientes a minorías étnicas, que han triunfado en el mundo de los deportes y que representan modelos para las muchachas.

Educación para la vida familiar

Desde el 1º de septiembre de 1994, todas las escuelas secundarias subvencionadas de Inglaterra y del País de Gales tienen la obligación legal de impartir educación sexual y de proporcionar a los alumnos información sobre el VIH, el sida y las enfermedades de transmisión sexual. En todas las clases de educación sexual, la ley prevé que deben plantearse consideraciones morales a los alumnos y que debe inculcárseles el valor de la vida familiar.

En 1994, el Gobierno alentó a las escuelas a que colaboraran con los padres y con las autoridades educativas y sanitarias para que los jóvenes dispusieran de la información necesaria para actuar con responsabilidad en su vida personal y sexual y para apreciar el valor de una vida familiar estable, así como la responsabilidad de los padres. Conforme a la Ley de educación de 1993, las escuelas se encargan de los detalles de organización de los cursos y de su buena marcha.

En los cursos de magisterio de Inglaterra y el País de Gales se exige a los futuros maestros que estén dispuestos a promover el desarrollo espiritual, moral, social y cultural de los alumnos; en la enseñanza secundaria, los maestros deben ser conscientes de las diferencias individuales, tanto sociales como culturales.

En Escocia se alienta a las escuelas a promover la educación sexual en el marco de un programa general sobre las relaciones sociales y personales. En el programa de estudios de Irlanda del Norte, las asignaturas de ciencias contienen capítulos obligatorios de educación sexual relativos a la reproducción humana. Además, debe informarse a los alumnos sobre los virus, con lo cual los maestros tienen la oportunidad de hablar del VIH y del sida. El tema de la educación sanitaria, que abarca todo el programa de estudios, ofrece también la oportunidad de promover la higiene sexual. Las escuelas tienen libertad para determinar el tipo y el nivel de educación sexual según sus criterios morales y religiosos y en función del grado de madurez de los alumnos, cumpliendo, sin embargo, los requisitos del programa de estudios de Irlanda del Norte.

Continuidad escolar en caso de embarazo

Según las directrices publicadas por el Gobierno en 1994, el lugar adecuado para las adolescentes embarazadas de menos de 16 años debe ser la escuela, a menos que por alguna razón médica no sea aconsejable. No obstante, muchas autoridades locales, en consulta con las alumnas y los padres de éstas, disponen la continuación de la actividad escolar fuera de la escuela. Desde septiembre de 1994, las dependencias de remisión de las alumnas suele encargarse exclusivamente de las muchachas embarazadas.

Estas dependencias ofrecen casi siempre servicios de guardería y tratan de adaptar el programa escolar a las necesidades concretas de las adolescentes embarazadas o que ya han dado a luz.

Si bien esas dependencias no tienen la obligación legal de impartir clases de todas las asignaturas del programa de estudios, hay ciertas asignaturas obligatorias, como las matemáticas, el inglés y las ciencias. Muchas dependencias tratan de abarcar todas las asignaturas, en función de las necesidades de cada muchacha. Las dependencias se hacen cargo de las muchachas a partir del momento en que lo deciden las autoridades locales. En algunos casos se organiza el traslado a la dependencia en cuanto se informa del embarazo de la muchacha, mientras que en otros se espera hasta que el embarazo resulte evidente y convenga que la alumna deje de asistir a las clases. En muchos casos, la propia escuela se encarga de facilitar a la alumna la enseñanza de determinadas asignaturas.

Según un reciente informe del Gobierno sobre las faltas a clase en las escuelas secundarias inglesas, no había una gran diferencia entre muchachos y muchachas en general, lo cual mina la tesis de que son los muchachos los que más faltan a clase. El 31% de los muchachos y el 30% de las muchachas reconocieron haber faltado a clase en alguna ocasión. A fin de hacer frente a los problemas de la falta a clase y de la pérdida de interés, el Gobierno ha apoyado una serie de proyectos locales en Inglaterra, encaminados a asegurar que todos los niños se beneficien de un programa escolar completo.

La situación de las maestras

La enseñanza sigue atrayendo a un gran número de mujeres. En 1992, el 65% de los maestros de escuelas subvencionadas de Inglaterra y el País de Gales eran mujeres; en las guarderías y escuelas primarias llegaban a representar el 80% y en las escuelas secundarias, casi un 50%. Las mujeres constituyen alrededor del 70% de los nuevos ingresos en los cursos de magisterio en que se forman a maestros cualificados. Entre los maestros cualificados que empiezan a ejercer la profesión después de cierto tiempo o que la reanudan tras una interrupción, es decir, casi la mitad de los nuevos maestros, la mayoría son mujeres.

En septiembre de 1994 se creó la *Teacher Training Agency* (TTA), entidad encargada en Inglaterra de la capacitación inicial, de la capacitación en el trabajo, del suministro de maestros y de la promoción del magisterio. En concreto, se ha pedido a la Agencia que asegure la igualdad de oportunidades de acceso a la docencia y que anime a las instituciones a admitir a estudiantes con aptitudes para convertirse en maestros eficientes, independientemente de su edad, sexo, raza, experiencia u origen. Otra novedad pertinente son los cursos financiados por el Gobierno para la obtención del certificado postuniversitario en la "Universidad abierta", que dieron comienzo en enero de 1994 con la participación de unos 1.200 estudiantes. Más del 75% de los estudiantes matriculados en el primer año fueron mujeres.

En general, el porcentaje de mujeres con cargos superiores en el mundo de la enseñanza ha aumentado, particularmente en los últimos años, pero sigue siendo inferior al porcentaje general de maestras. En Inglaterra y el País de Gales había en 1993 un 50% de mujeres a cargo de guarderías y escuelas primarias, frente a un 44% en 1981, y un 68% de subdirectoras, frente a un 61% en 1981. Había un 22% de directoras de escuelas secundarias, frente a un 16% en 1981, y un 34% de subdirectoras, frente a un 31% en 1981. Según las estadísticas más recientes, ha habido un notable aumento en los porcentajes de mujeres ascendidas a directoras y subdirectoras: en 1992-1993, un 77% de los ascensos en Inglaterra correspondieron a mujeres, con un 37% de ellos en las escuelas secundarias, frente a un 63% y un 31%, respectivamente, en 1985-1986.

En las escuelas primarias de Escocia, el porcentaje de directoras de escuela era de un 71% en septiembre de 1992, frente a un 58% en septiembre de 1983. En la categoría de subdirector, el porcentaje de mujeres era de un 91% en 1992 (el cargo de subdirector aún no existía cuando se realizó el censo escolar de septiembre de 1983). En las escuelas secundarias administradas por la Autoridad Educativa, el porcentaje de directoras en 1992 era aproximadamente el mismo que en 1983, es decir, alrededor del 3%. El porcentaje de subdirectoras era del 9% en 1992, frente a casi un 7% en 1983. En 1993, el 66% de los maestros de Irlanda del Norte eran mujeres, que ocupaban el 39% de los cargos de directoras.

Las estadísticas de representación de la mujer en los niveles jerárquicos superiores de la enseñanza reflejan diversos factores, como la diferencia de edad entre maestras y maestros (con porcentajes más altos de mujeres de menos de 40 años en las escuelas primarias y secundarias), así como las diferencias de antigüedad (por ejemplo, el porcentaje de maestros con 15 o más años de experiencia era del 60%, mientras que el de las mujeres era inferior a un 40%). La influencia de estos factores es objeto de estudio.

Las tendencias de la representación de la mujer en el personal docente de la enseñanza complementaria y superior difieren de las observadas en las escuelas. Entre los profesores de colegios y universidades, pese a la mejor representación de la mujer en comparación con hace 20 años, aún predominan los hombres. Las mujeres también están mucho menos representadas en los puestos superiores, si bien se ha producido recientemente una ligera mejora. En la enseñanza complementaria, el 33% de los profesores de jornada completa en 1992-1993 eran mujeres, frente a un 21% en 1980-1981; y en las universidades, el porcentaje era del 16% en 1992-1993, frente a un 12% en 1980-1981. Entre los profesores y catedráticos de las universidades de Gran Bretaña había en 1993 un 10% de mujeres, frente a un 7% en 1989.

ARTÍCULO 11

EMPLEO, SALUD Y SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*
 - a. *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
 - b. *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
 - c. *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
 - d. *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
 - e. *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
 - f. *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*
2. *A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y de asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*
 - a. *Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
 - b. *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
 - c. *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
 - d. *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

A. EMPLEO

La participación de la mujer en el mercado laboral

Si bien en el mercado laboral del Reino Unido participan menos mujeres que hombres, la tasa de actividad femenina va aproximándose a la masculina y actualmente las mujeres representan el 44% de la población empleada. De 1984 a 1994, la tasa de actividad económica de la mujer británica en edad laboral pasó de un 66% a un 70%, mientras que la del hombre ha disminuido de un 88% a un 85%. La tasa de actividad económica de las mujeres con edades comprendidas entre 25 y 34 años aumentó en más de un 25% entre 1971 y 1993, un aumento que supera al de cualquier otro grupo. Este incremento puede atribuirse en parte al aumento del promedio de edad en que las mujeres tienen hijos. Las probabilidades de que las mujeres de 45 a 70 años estén económicamente activas no son tan altas, pero es posible que su tasa de ocupación aumente en el futuro: por ejemplo, en 1993, en el grupo de edades comprendidas entre 55 y 59 años, el porcentaje de mujeres activas era de un 54,6%, frente a un 75,4% de hombres.

Las tasas de actividad económica varían de un grupo étnico a otro. En primavera de 1994, el porcentaje de mujeres de raza blanca de 25 a 44 años económicamente activas era de un 75%, frente a un 71% para las mujeres de raza negra, una diferencia muy inferior a la que existe entre los hombres de estos dos grupos étnicos y de las mismas edades. No obstante, el porcentaje de mujeres del Pakistán y de Bangladesh económicamente activas es inferior al 25%.

11.1 Tasas de actividad económica de la población en edad laboral, por grupos étnicos, sexos y edades (primavera de 1994)

Reino Unido		PORCENTAJES					
	Hombres			Mujeres			
	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 59 años	
Raza blanca	77	95	79	67	75	70	
Raza negra ¹	62	86	77	51	71	72	
De la India	55	93	76	51	69	53	
Del Pakistán y de Bangladesh	57	92	63	35	24	..	
De otros orígenes ²	45	82	80	34	57	54	
Total grupos étnicos ³	75	94	79	65	74	70	

Fuente: Departamento de Educación y Empleo

¹ *Población procedente del Caribe y de África y otras personas de raza negra no mezcladas.*

² *Población de origen chino, otros grupos étnicos minoritarios no mezclados y población de razas mezcladas.*

³ *Incluye grupo étnico no especificado.*

Con respecto a las mujeres con problemas de salud o discapacitadas durante más de un año, en la Encuesta sobre de la Población Activa se estima que entre la población económicamente activa hay un 36% de mujeres con problemas de salud (empleadas o desempleadas según la definición de la OIT), frente a un

75% de mujeres sin problemas de salud; los porcentajes correspondientes a los hombres son de un 47% y un 84%, respectivamente. La tasa de desempleo de la OIT para las mujeres con problemas de salud es de un 18%, frente a un 7% para las mujeres sin problemas de salud; en cuanto a los hombres, la diferencia es similar.

La tasa de empleo de madres también ha ido en aumento, con la única excepción de los padres sin pareja, independientemente de su nivel de cualificación. La edad del hijo menor es más determinante que el número de hijos para las tasas de actividad de las madres.

11.2 Tasas de actividad económica de la mujer según la edad del hijo menor (primavera de 1994)

	Reino Unido					PORCENTAJES
	Edad del hijo menor					
	Hasta 4 años	De 5 a 10 años	De 11 a 15 años	Sin hijos a cargo	Total mujeres de 16 a 59 años	
A jornada completa	16	20	34	46	36	
A jornada parcial	30	45	40	23	29	
Desempleadas	6	6	4	5	5	
Inactivas	48	29	22	25	30	
Total mujeres (=100%) (millares)	3 414	2 085	1 497	9 817	16 813	

Fuente: Departamento de Educación y Empleo.

A diferencia de lo que ocurre en los demás Estados miembros de la Unión Europea, en el Reino Unido la tasa de desempleo femenina es inferior a la masculina en todos los grupos de edades. Además, la tasa de desempleo* de mujeres en el Reino Unido es inferior a la tasa media de la Unión Europea. En primavera de 1994, la tasa de desempleo de mujeres era de un 7%, frente a un 12% para los hombres. El desempleo de larga duración (más de un año) es relativamente poco frecuente entre las mujeres (menos de una tercera parte de las mujeres en esta situación, frente a más de la mitad de los hombres). El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. En primavera de 1994, las tasas de desempleo (según los criterios de la OIT) eran de un 24% para las mujeres del Pakistán y de Bangladesh, de un 18% para las mujeres de raza negra y de un 12% para las mujeres de la India, frente a un 7% para las mujeres de raza blanca, si bien todas estas tasas son inferiores a las correspondientes a los hombres de estos mismos grupos.

Desde 1990, el número de personas empleadas a jornada completa en el Reino Unido ha decrecido y paralelamente se ha producido un notable incremento del número de personas empleadas a jornada parcial, aunque a diferencia del aumento de los empleos de jornada parcial ocurrido en el decenio de 1980, hay casi tantos hombres (246.000) como mujeres (309.000) en este tipo de empleos. En 1994, el 44% de las mujeres y el 6% de los hombres activos trabajaban a jornada parcial. Así pues, las mujeres tienden a trabajar menos horas que los hombres (el promedio femenino es de 31 horas semanales y el masculino de 44), aunque desde 1984 han disminuido los promedios de horas semanales correspondientes a ambos sexos.

* Todas las cifras se basan en la medida recomendada por la Organización Internacional del Trabajo según la cual se consideran desempleadas las personas de 16 años y más que carecen de empleo, que pueden empezar a trabajar en el plazo de dos semanas y que han estado buscando empleo durante las últimas cuatro semanas o que se disponen a incorporarse a un empleo ya obtenido.

En la Encuesta sobre la Población Activa realizada en primavera de 1994, alrededor del 88% de las mujeres que trabajaban a jornada parcial declararon que no deseaban trabajar a jornada completa o que no lo hacían por otros motivos. Las mujeres casadas con hijos menores tienen mayor tendencia a optar por el trabajo a jornada parcial (casi un 94% de mujeres con hijos de menos de 5 años). Casi el 90% de las mujeres casadas que trabajaban a jornada parcial declararon que no deseaban un empleo a jornada completa. En la Encuesta sobre la Población Activa correspondiente a otoño de 1994 se preguntaba a las mujeres por qué razón optaban por el trabajo a jornada parcial. La tercera parte de las mujeres que respondieron a la pregunta declararon que no querían trabajar a jornada completa porque deseaban pasar más tiempo con sus familias y una tercera parte alegó "obligaciones domésticas".

11.3 Motivos por los que las personas que trabajan a jornada parcial no desean un empleo a jornada completa

Gran Bretaña	PORCENTAJES		
	Mujeres	Hombres	Total
Tienen seguridad económica pero desean trabajar	14	33	15
Ganan lo suficiente trabajando a jornada parcial	8	17	9
Desean pasar más tiempo con la familia	35	6	34
Obligaciones domésticas	33	9	32
Otros motivos	10	35	10
Total de personas que respondieron a la pregunta (millares)	3 708	199	3 906

Fuente: *Labour Force Survey, otoño de 1994.*

El trabajo a jornada parcial es una fuente menos importante de empleo remunerado para las mujeres de minorías étnicas y sólo una tercera parte de las mujeres empleadas de este grupo trabajan a jornada parcial (el porcentaje entre las mujeres de raza blanca es del 45%). Esto se debe probablemente a que, al disponer de menos ingresos, las familias de minorías étnicas tienen mayor necesidad de trabajar a jornada completa y también a que suelen trabajar más en la industria manufacturera donde no suelen ofrecerse muchos empleos a jornada parcial.

La tendencia a introducir condiciones de trabajo flexibles va en aumento. Entre los empleados a jornada completa trabajan con horario flexible un 10% de hombres y un 15% de mujeres. Los porcentajes de empleados con horario flexible varían entre las industrias; por ejemplo, un 18% de los empleados de la banca y los servicios financieros y empresariales, frente a un 6% en la distribución, los hoteles y restaurantes y las industrias de reparaciones. Casi un 10% de los empleados a jornada parcial, principalmente mujeres, trabajan únicamente durante el período escolar. Otras facetas del trabajo flexible son el horario anualizado, el trabajo a distancia, la semana laboral de cuatro días y medio y la quincena laboral de nueve días.

El número de personas autoempleadas ha tendido a aumentar de forma general desde 1979, llegando casi a duplicarse en 1994. El aumento del autoempleo entre las mujeres ha sido aun mayor; en 1979, las mujeres representaban sólo un 18% de la población autoempleada, pero en primavera de 1994 el porcentaje de mujeres llegó a un 25%.

Servicios e iniciativas de empleo

La principal red de oficinas de colocación, la red de oficinas del Servicio de Empleo, es accesible para todas las personas, independientemente de su sexo, y más del 50% de los usuarios sin subsidio de desempleo son mujeres, de las cuales el 95% vuelven al mercado laboral. Las mujeres representan también casi un 50%

de las personas que han conseguido empleo a través de las oficinas de colocación. El Servicio de Empleo aplica escrupulosamente el principio de la igualdad de oportunidades en sus programas y servicios, y tiene programas encaminados a ayudar eficazmente a las personas a conseguir empleo. En 1993, la gran mayoría de esos programas era accesible para personas no inscritas en el paro, por ejemplo, las que volvían al mercado laboral o los padres sin pareja que percibían prestaciones estatales. En Irlanda del Norte, la *Training and Employment Agency* aplica también una política de igualdad de oportunidades para las mujeres.

La mayoría de los hombres y mujeres con discapacidades se benefician de los principales servicios de los centros de colocación y de los programas de empleo y capacitación. En efecto, las personas discapacitadas tienen acceso prioritario a los principales programas de empleo y formación del Departamento de Empleo. Cuando se requieren además servicios de especialistas, la red nacional de equipos de colocación, evaluación y asesoramiento (PACTs), del Servicio de Empleo, se encarga de proporcionarlos. Los asesores de empleo para personas discapacitadas, que forman parte de estos equipos, facilitan información sobre las posibilidades de empleo y formación y en colaboración con empleadores locales organizan empleos de muestra. En Irlanda del Norte, las oficinas de la *Training and Employment Agency* ofrecen una asistencia similar.

Se han hecho esfuerzos considerables por promover la igualdad de oportunidades de empleo en los sectores público y privado y en asociaciones entre ambos sectores.

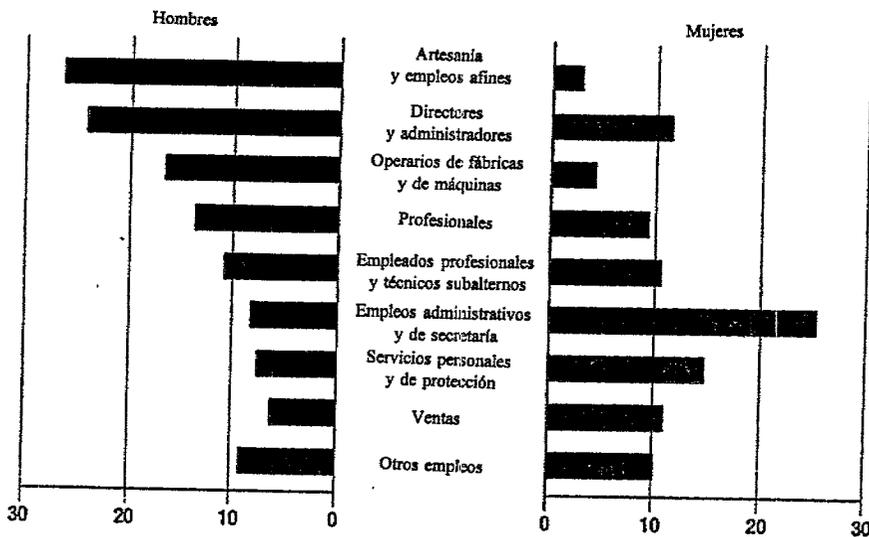
- Una de estas asociaciones es la denominada "Chwarae Teg" (Juego limpio), creada inicialmente en enero de 1992 por un consorcio de autoridades locales, la Agencia galesa de desarrollo y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el País de Gales, a la que la Oficina galesa aportó una contribución de 50.000 libras esterlinas en 1994-1995. La iniciativa galesa tenía la finalidad de paliar el bajo nivel de ocupación femenina en el País de Gales aumentando la sensibilización y promoviendo las buenas prácticas, particularmente condiciones de trabajo flexibles, servicios de guarderías y capacitación.
- En Inglaterra, la nueva iniciativa "Juego limpio para la mujer", lanzada conjuntamente por el Gobierno y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en mayo de 1994, fomentará consorcios regionales similares basados en prioridades concertadas a nivel local; se estudia una iniciativa similar para Irlanda del Norte en 1995. En Escocia, *Scottish Enterprise* elabora, junto con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, propuestas para una iniciativa de "Juego limpio", y presta apoyo a *Training 2000*, una organización de afiliados que colabora con los empleadores para promover la formación y el desarrollo de la mujer y organiza reuniones y diversas actividades en toda Escocia.
- *Opportunity 2000* es una iniciativa impulsada por empleadores y lanzada por el Primer Ministro en 1991 cuya finalidad es incrementar la participación de la mujer en el lugar de trabajo a todos los niveles en función de las aptitudes. El objetivo de la campaña es alentar a las empresas a afrontar el reto y a formular programas y objetivos necesarios para mejorar la representación de la mujer en los cargos directivos y superiores; el 25% de la población activa trabaja en empresas que forman parte de *Opportunity 2000*, entre cuyos miembros figuran también la mayoría de los departamentos gubernamentales. Además, el Centro por la Igualdad, de la Comisión, del que forman parte 400 empresas, constituye un importante mecanismo para difundir e intercambiar información sobre los requisitos legales y las mejores prácticas.
- El Gobierno fomenta la introducción de condiciones de trabajo flexibles y ha publicado dos folletos titulados "The Best of Both Worlds" (1991) y "Be Flexible" (1993) en los que se destacan las ventajas que tienen tanto para los empleadores como para los empleados el horario flexible, los empleos a jornada parcial y la repartición de empleos.

Elección de empleo

Jurídicamente, las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a elegir profesión y empleo. Sin embargo, aunque las mujeres busquen nuevos tipos de empleo, siguen optando en su mayoría por las ocupaciones tradicionales. Es probable que los criterios estereotipados y tradicionales desempeñen un papel clave en la elección de carrera universitaria o de formación profesional; del mismo modo, las mujeres asumen que algunas carreras son predominantemente masculinas y que las mujeres no tienen cabida en ellas.

Las mujeres tienden a trabajar en empresas de menores dimensiones, con menos de 50 empleados y donde los costos de personal representan más de la mitad de los costos totales de producción, como suele ocurrir en el sector de servicios. Las mujeres también están menos bien representadas en los altos cargos directivos y técnicos, ejercidos predominantemente o en su totalidad por hombres, si bien la representación de la mujer en puestos profesionales no ha dejado de aumentar. No obstante, la segregación vertical y horizontal de empleos entre mujeres y hombres sigue siendo un factor característico en el mercado laboral.

11.4 Personas empleadas y autoempleadas, por sexos y ocupaciones (primavera de 1994)



Fuente: Departamento de Educación y Empleo.

Una gran mayoría de mujeres, el 84%, trabajan en el sector de servicios, frente a un 58% de hombres. Para algunos grupos de mujeres, los porcentajes son aun mayores: un 86% para las mujeres con hijos y un 89% para las mujeres con empleos de jornada parcial, debido principalmente a la mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo en el sector de servicios. Esta diferencia entre hombres y mujeres es igual de pronunciada si se comparan sus porcentajes en distintas ocupaciones. Más de la mitad del total de mujeres empleadas trabajan en tres grupos de ocupaciones: cargos administrativos y de secretaría, ventas y servicios personales (camareras, enfermeras, peluqueras, etc.). Menos del 15% de los hombres ejercen esas ocupaciones. Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas suelen trabajar en ocupaciones de inferior categoría (limpieza, hoteles y restaurantes, etc.).

Según las estimaciones de la Encuesta sobre la Población Activa, ha aumentado la representación de la mujer en las ocupaciones de mayor categoría, si bien las tendencias a largo plazo son difíciles de evaluar debido a que en 1991 se modificó la clasificación de ocupaciones. El número de abogadas se ha triplicado, pasando de 8.000 en 1984 a 28.000 en 1994, con lo cual hay un 31% de mujeres entre el total de letrados. El número de mujeres con cargos de peritos oficiales de contabilidad ha aumentado más del doble, pasando de 19.000 en 1984 a 39.000 en 1994, lo cual representa el 23% del total. El número de científicos (sólo hombres) ha permanecido estable de 1991 a 1994, mientras que el número de mujeres en profesiones científicas ha aumentado en un 18% hasta representar un 30% del total de científicos. En 1994, el 30% de los médicos y dentistas eran mujeres. Al igual que en otros sectores del mercado laboral, las mujeres siguen estando menos bien representadas que los hombres en las cúpulas de estas profesiones.

En los últimos diez años, el porcentaje de mujeres en puestos directivos, profesionales y conexos ha pasado de un 25% a más de un 30%. En la mencionada Encuesta se preguntaba a las mujeres si tenían cargos de mando. El 13% de las empleadas y el 25% de los hombres respondieron afirmativamente. No se dispone de información más detallada sobre las personas con cargos directivos.

A raíz del informe de un comité independiente, titulado "The Rising Tide -a Report on Women in Science, Engineering and Technology" en que se mencionaba la subrepresentación de la mujer en estas ocupaciones, el Gobierno ha creado una Dependencia de Desarrollo para promover la participación de la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología. El Gobierno también ha alentado a los empleadores a que respondan a la propuesta del comité y fijen objetivos concretos a fin de que para el año 2000 haya por lo menos un 25% de mujeres cualificadas en cargos públicos y superiores del ámbito de la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

Igualdad de remuneración

En 1970, antes de que se aprobara la Ley sobre la igualdad de remuneración, la remuneración media de la mujer por cada hora de trabajo a jornada completa equivalía a un 63% de la del hombre. Según el nuevo estudio sobre las remuneraciones realizado por el Departamento de Empleo en 1994, la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres sigue disminuyendo y la retribución actual de la mujer ya es del 79,5% de la del hombre, un nivel sin precedentes. Esta diferencia se ha ido reduciendo en seis de los últimos siete años.

La remuneración media por hora de trabajo, sin contar las horas extraordinarias, de las mujeres empleadas a jornada parcial representa el 73,5% de la remuneración por hora trabajada a jornada completa. Esta diferencia se debe a los tipos de trabajo, que no son los mismos en jornada parcial que en jornada completa. Si las comparaciones se hacen por ocupaciones, hay muy poca diferencia. En algunos sectores, por ejemplo, entre los directivos y profesionales, médicos, maestros y enfermeras, la remuneración por hora de trabajo de las mujeres empleadas a jornada parcial es prácticamente equivalente y a veces incluso supera a la remuneración por hora de trabajo a jornada completa.

Las diferencias entre la remuneración de la mujer y la del hombre obedecen a muy diversos factores. Según recientes investigaciones, factores como los distintos niveles de cualificación, la escasa experiencia, las ocupaciones no especializadas y la formación menos intensiva pueden explicar una cuarta parte de la diferencia entre las remuneraciones de jornada completa del hombre y de la mujer. En un estudio se demostró que si bien la capacitación proporcionada por el empleador repercutía en cierto modo en la remuneración de las mujeres, esta repercusión sólo era patente en el trabajo con dicho empleador. Generalmente, la capacitación proporcionada por el empleador repercute sobre todo en la remuneración de los trabajadores de cualificación baja y media.

Las diferencias de remuneración que no pueden explicarse por factores observables pueden atribuirse en parte a la discriminación. Raras veces se trata de una discriminación directa por razones de sexo en que las

mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres que realizan el mismo trabajo. Se trata más bien de una discriminación sexual indirecta. Por ejemplo, a causa de los estereotipos puede ocurrir que los empleos tradicionalmente femeninos sean infravalorados y que los tradicionalmente masculinos sean sobrevalorados. Las diferencias entre las categorías de empleos y de remuneración según se trate de mujeres o de hombres pueden achacarse en gran parte a la segregación en el empleo. La negociación colectiva puede exacerbar la segregación en el empleo y las diferencias entre los sistemas de retribución. Si bien en los últimos años ha decrecido la importancia de la negociación colectiva, ha habido un aumento concomitante del número de acuerdos limitados a una empresa y de arreglos contractuales para casos concretos. Esta puede ser también una causa de diferencias entre los sistemas de retribución de la mujer y del hombre. No se ha asimilado ni comprendido el concepto de igual remuneración por igual trabajo y no ha habido una introducción general de planes de evaluación de empleos. Si pudieran superarse todos estos factores que contribuyen a la discriminación sexual, desaparecerían las diferencias entre los niveles de remuneración del hombre y de la mujer. Es más, según los investigadores, la remuneración de la mujer podría ser de un 16% a un 20% superior a la del hombre.

Las Comisiones para la Igualdad de Oportunidades en Gran Bretaña e Irlanda del Norte han explicado las diferencias de remuneración con estos y otros factores y han pedido a los empleadores que examinen sus estructuras y sistemas de remuneración, incluida la retribución por méritos, para determinar y corregir los casos de discriminación sexual. El Código de buenas prácticas para la igualdad de la remuneración, de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, concertado a raíz de la legislación introducida por el Gobierno en 1993 para definir la facultad de la Comisión para formular ese código y elaborado en mayo de 1995; proporcionará a los empleadores orientaciones y directrices sobre el significado del concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor y sobre el modo de introducir arreglos de remuneración que no acarreen ningún tipo de discriminación sexual. El Código será admisible en actuaciones judiciales y los tribunales deberán tenerlo en cuenta en las acciones judiciales sobre igualdad de remuneración.

Trabajo no remunerado

En la Encuesta sobre la Población Activa figuran estimaciones sobre el número de mujeres que realizan trabajos no remunerados para negocios familiares en Gran Bretaña. En primavera de 1994, el número de mujeres y hombres en esta situación era de 96.000 y 47.000, respectivamente. Las cifras correspondientes a ambos sexos han registrado una disminución continua desde que empezó a reunirse información al respecto en verano de 1992, cuando las cifras eran de 126.000 mujeres y 53.000 hombres. A juzgar por las cifras, con la recuperación económica aumenta el trabajo remunerado.

En directrices internacionales se reconoce que el trabajo doméstico no remunerado contribuye notablemente al nivel general de bienestar. No obstante, esta actividad no aparece actualmente en las estadísticas económicas, ya que resulta sumamente difícil darle una valoración económica adecuada. Para el futuro se ha propuesto un estudio oficial sobre el empleo del tiempo en el Reino Unido en el marco de un programa europeo. Ese estudio proporcionaría información en la que podrían basarse las estimaciones del valor de la producción de servicios domésticos. Esas estimaciones no se consignarían en las principales partidas de la contabilidad nacional sino que figurarían en una cuenta "satélite", vinculada a la cuenta principal.

En el estudio sobre las actitudes sociales británicas, realizado en Gran Bretaña por entidades de planificación social y comunitaria e investigación se preguntó a matrimonios y a parejas que vivían como matrimonios quién se encargaba en sus respectivos hogares de realizar determinadas tareas domésticas. En el estudio se llegó a la conclusión de que en 1991 los hombres participaban más en ciertas tareas domésticas que en 1983, si bien las tareas no estaban divididas con tanta igualdad como solía creerse. Las mujeres siguen siendo las que se ocupan principalmente de cuidar de los hijos enfermos, de preparar la cena, de mantener la casa limpia y de lavar y planchar la ropa.

11.5 División de tareas domésticas¹ en 1983 y 1991

Gran Bretaña

PORCENTAJES

	División real de las tareas						División idónea de las tareas		
	1993			1991			1991		
	Tarea realizada principalmente por el hombre	Tarea realizada principalmente por la mujer	Tarea compartida por ambos	Tarea realizada principalmente por el hombre	Tarea realizada principalmente por la mujer	Tarea compartida por ambos	Tarea realizada principalmente por el hombre	Tarea realizada principalmente por la mujer	Tarea compartida por ambos
Compras para el hogar	5	51	44	8	45	47	1	22	76
Preparación de la cena	5	77	17	9	70	20	1	39	58
Lavar los platos	17	40	40	28	33	37	12	11	76
Limpieza de la casa	3	72	24	4	68	27	1	36	62
Lavado y planchado	1	89	10	3	84	12	-	58	40
Reparación de equipo doméstico	82	6	10	82	6	10	66	1	31
Cuentas y facturas	29	39	32	31	40	28	17	14	66
Educación de los hijos ²	1	63	35	1	60	39	-	37	60
Cuidado de los hijos enfermos									
Enseñar disciplina a los hijos	10	12	77	9	17	73	8	4	85

Fuente: Social & Community Planning Research

¹ Entre matrimonios o parejas que viven como matrimonios.

² Los datos correspondientes a 1983 se refieren a 1984.

B. CAPACITACIÓN

Capacitación proporcionada por el empleador

En Gran Bretaña, el porcentaje de empleados que recibieron capacitación en el trabajo en las cuatro semanas anteriores a la Encuesta sobre la Población Activa es de alrededor del 14%, y las mujeres tienen una probabilidad ligeramente mayor que los hombres de haber recibido capacitación, si bien la amplitud de la capacitación recibida varió en función de la ocupación y de la categoría de cada persona. Entre los profesionales, los profesionales y técnicos subalternos y los cargos directivos y administrativos, recibieron capacitación más mujeres que hombres. En otras ocupaciones, las mujeres tenían menos probabilidades que los hombres de haber recibido capacitación relacionada con el trabajo, pero exceptuando estas ocupaciones, las probabilidades de hombres y mujeres eran idénticas. Las empleadas a jornada parcial tenían menos probabilidades de recibir capacitación que los hombres y mujeres empleados a jornada completa y que los hombres empleados a jornada parcial.

Los empleados asisten a cursos de capacitación por distintas razones, pero la principal es para aprender nuevas técnicas. Los demás motivos varían según se trate de hombres o mujeres. Por ejemplo, es más probable que los hombres deseen mejorar sus posibilidades de ascenso, mientras que las mujeres tienden a aspirar a un trabajo más interesante.

11.6 Beneficios esperados¹ de la capacitación en 1991, por sexos

Gran Bretaña	PORCENTAJES	
	Hombres	Mujeres
Para aprender nuevas técnicas	25	23
Para mejorar las posibilidades de ascenso	13	7
Para que el trabajo sea más interesante	6	11
Para aumentar las posibilidades de obtener un mejor empleo	7	5
Para ganar más dinero	5	2

Fuente: *Social & Community Planning Research.*

¹ Se pidió a los encuestados que deseaban recibir más capacitación que especificaran su motivo principal.

Programas de capacitación en el sector público

Desde abril de 1990 una red de consejos empresariales y de capacitación, en Inglaterra y el País de Gales, y de empresas locales, en Escocia, impulsada por empleadores, se ha encargado de la elaboración y ejecución de los programas empresariales y de capacitación del Gobierno. Los consejos empresariales y de capacitación y las empresas locales están contractualmente obligados a asegurar la igualdad de oportunidades para la mujer, las minorías étnicas y las personas con discapacidades y tienen la prioridad estratégica de ayudar a encontrar empleo a las personas en situación de desventaja en el mercado laboral.

En Irlanda el Norte, la capacitación es competencia de la *Training and Employment Agency*, que financia a las organizaciones reconocidas de capacitación, encargadas de su puesta en práctica. En virtud de su plan institucional, esta Entidad está obligada a apoyar "la eliminación de todas las formas de discriminación ilícita en el empleo y a utilizar sus servicios para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la legislación en materia de empleo equitativo, discriminación sexual y personas discapacitadas".

Las disposiciones "de acción positiva" de las leyes contra la discriminación sexual permiten que se imparta capacitación a personas de un solo sexo y que en determinadas circunstancias se reserven empleos para grupos subrepresentados. Así, muchos consejos empresariales y de capacitación y muchas empresas locales han podido impartir una variada capacitación para atender las necesidades de las mujeres. Entre las iniciativas especiales para promover la reincorporación de la mujer al mundo del trabajo cabe destacar:

- medidas de fomento de la confianza, actualización de los conocimientos técnicos y cursos flexibles y a jornada parcial para mujeres que vuelven al mundo del trabajo;
- capacitación en técnicas de gestión y promoción de carreras;
- acreditación de conocimientos previamente adquiridos, incluida la acreditación del trabajo no remunerado, adquiriendo así cualificaciones profesionales sobre la base del trabajo realizado anteriormente, lo cual

puede ser de especial utilidad para asegurar que se tengan en cuenta los conocimientos adquiridos por las mujeres, particularmente las que vuelven al mercado del trabajo;

- préstamos para el fomento de las carreras, que permitan a las personas financiar su propia formación profesional. También pueden sufragarse costos de guarderías de las personas que reciben capacitación;
- creación de redes con organizaciones de mujeres de ámbito nacional y local.

En 1995, a través de una asociación entre el Gobierno y la industria se introducirán a nivel nacional "aprendizajes modernos" para jóvenes, a los que tendrán acceso jóvenes de ambos sexos y que permitirán combatir los estereotipos sexuales en una fase crítica de las carreras de las jóvenes. Se orientará y asesorará a jóvenes sobre toda gama de oportunidades existentes, incluidas las que se ofrecen en ocupaciones no tradicionales como la ingeniería y la informática. Se estudiará la participación de las jóvenes en el programa.

Actualmente, las mujeres representan el 41% de los participantes en los programas de capacitación para jóvenes (en Irlanda del Norte, el 35%). Si bien el porcentaje de mujeres en el programa ha decrecido ligeramente desde 1986-1987, los porcentajes de empleos obtenidos apenas han variado: un 52% de mujeres obtuvo empleo, frente a un 48% de hombres. Las jóvenes siguen optando por ocupaciones tradicionales y están, por lo tanto, subrepresentadas en algunas profesiones. Así pues, el Departamento de Educación y Empleo ha subrayado la necesidad de perfeccionar los procedimientos de comercialización y selección, así como el asesoramiento prestado por el Servicio de Carreras. Asimismo, el Departamento ha pedido a la Comisión para la Igualdad Racial y a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que envíen a cada organización de capacitación industrial sus respectivas listas de igualdad de oportunidades.

Entre los beneficiarios del Programa de capacitación para el trabajo en el que se prepara a los desempleados y a los que vuelven al mercado laboral para el trabajo o para nuevas actividades de formación o capacitación (que son gratuitas, con cobro de subsidio) figura un 33% de mujeres. Las mujeres no necesitan estar inscritas en el desempleo para obtener una plaza en el programa, siempre y cuando hayan estado apartadas del mercado laboral durante un período mínimo de dos años. El 42% de las mujeres obtienen empleo al concluir la capacitación, frente a un 31% de hombres, pero la mayoría de las mujeres siguen optando por recibir capacitación en ocupaciones tradicionales.

En los programas gubernamentales de capacitación suele haber más del doble de mujeres de minorías étnicas que de mujeres de raza blanca, y entre las primeras se observa una gran concentración de mujeres del Pakistán y Bangladesh debido a que en esas comunidades los promedios de edad son más bajos y sus tasas de desempleo son más altas; además, se inclinan por los cursos de capacitación ofrecidos en inglés como idioma de trabajo.

A raíz de una investigación oficial de los planes públicos de formación profesional, realizada en 1992 por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, se han reforzado las cláusulas de igualdad de oportunidades en los contratos de los consejos empresariales y de capacitación a fin de que las mujeres que regresan al mundo del trabajo puedan recibir una capacitación en condiciones más flexibles y a jornada parcial y para combatir la segregación en el empleo.

Desde 1994, los consejos empresariales y de capacitación están obligados a adoptar una estrategia de igualdad de oportunidades, así como un plan para su ejecución y la evaluación de los logros. Los consejos deben especificar también cómo cumplen la igualdad de oportunidades sus encargados de impartir capacitación. En segundo lugar, los consejos deberán mencionar en sus planes el número de mujeres, miembros de minorías étnicas y personas discapacitadas que participaron en sus programas de capacitación para jóvenes y para adultos en 1992-1993 y el número previsto de participantes en 1994-1995. Las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades se difunden a través de toda la red de consejos empresariales y de capacitación mediante una serie de eventos en que se dan a conocer los resultados de la

labor de desarrollo en materia de igualdad de oportunidades y las necesidades especiales; además, se elabora un proyecto de estrategia nacional de igualdad de oportunidades destinada a la red de consejos.

En Escocia, la política de la red de Empresas Escocesas, fijada y convenida por todas las empresas locales, incluye una declaración sobre la igualdad de oportunidades y un plan de acción para su observancia. En el marco de su contrato, las empresas locales están obligadas a informar cada trimestre sobre el número de mujeres, personas discapacitadas y miembros de minorías étnicas que participan en todos sus programas de capacitación y sobre los empleos obtenidos. En la información sobre el programa de iniciación al trabajo se divide a los participantes en estas tres categorías.

C. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Accidentes y peligros en el lugar de trabajo

Las cifras más recientes de daños o lesiones causados por el trabajo de que se dispone indican notables diferencias de las tasas de daños o lesiones entre empleados y empleadas. En 1992/93, las tres cuartas partes de los daños o lesiones importantes, así como los daños y lesiones que dieron lugar a más de tres días de incapacidad se produjeron asimismo entre los hombres. Ello refleja la modalidad del empleo cuando es más probable que los hombres trabajen en ocupaciones de más alto riesgo que las mujeres. La proporción del total de daños o lesiones sufridos por las mujeres ha aumentado constantemente desde el 18% en 1986/87 al 25% en 1992/93. Este incremento se debe principalmente a un aumento en la proporción de daños o lesiones que dan lugar a más de tres días de incapacidad a las mujeres.

Hay una diferencia notable en cuanto a las modalidades de daños o lesiones por edades entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, el mayor número de daños o lesiones ocurre en los hombres de edades comprendidas entre los 20 y los 29 años; para las mujeres, la cifra más alta se presenta entre las mujeres de edades comprendidas entre los 50 y los 59 años, lo que está vinculado a un aumento en la frecuencia de accidentes de resbalamiento y caída. El Órgano Ejecutivo de Salud y Seguridad ha ordenado que se realicen trabajos de investigación para identificar los tipos y causas de los daños o lesiones que sufren las mujeres mayores en el trabajo, y la medida en que su salud o fisiología deficiente podrían ser la causa.

11.7 Tasas de daños o lesiones por 100.000 empleados desglosadas por sexo o persona afectada y gravedad del daño o lesión 1988/89-1993/94

		1988/89	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94
Mortales	Hombres	4,3	3,0	2,7	2,6	2,4	2,1
	Mujeres	**	0,1	**	0,2	0,1	
Importantes no mortales	Hombres	132,4	133,5	126,4	120,2	115,2	110,4
	Mujeres	40,5	42,4	44,4	54,2	41,2	42,0
Que dieron lugar a más de tres días de incapacidad	Hombres	1 083,3	1 099,4	1 060,1	1 018,1	967,6	906,9
	Mujeres	293,1	317,2	318,5	330,4	326,8	314,0

Fuente: Comisión de Salud y Seguridad, informe anual correspondiente a 1993/4.

** Menos de 0,05.

Existen muy pocos riesgos en el lugar de trabajo que sean particulares para las mujeres. Sin embargo, las cuestiones pertinentes a la salud y la seguridad de la mujer en el trabajo incluyen los efectos del trabajo sobre las mujeres con niños pequeños y las embarazadas; el funcionamiento y posición de los controles de salida de mercadería en los supermercados, que pueden ocasionar dolores a los músculos y a los huesos a las cajeras; la dermatitis por contacto para floristas y peluqueras; y, especialmente en el servicio de salud, los agentes biológicos. El Órgano Ejecutivo de Salud y Seguridad ha examinado todas estas esferas y, donde convenía, ha asesorado con mayor detalle a los empleadores a fin de que protejan a sus empleados.

Medidas de protección

En Gran Bretaña, la legislación más importante sobre salud y seguridad en el trabajo es la Ley sobre salud y seguridad en el trabajo, de 1974. En Irlanda del Norte, la legislación equivalente es la Orden sobre salud y seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte), de 1978. Obliga a los empleadores a que garanticen, en cuanto sea una práctica razonable, la salud, la seguridad y el bienestar de todos sus empleados. En general, la legislación sobre salud y seguridad en el Reino Unido no discrimina por motivos de sexo, porque hay muy pocos riesgos en el lugar de trabajo que sean particulares para las mujeres; la mayor parte de los riesgos afectan por igual a hombres y mujeres.

Existen, no obstante, algunos riesgos en el lugar de trabajo que podrían afectar a la salud de un niño no nacido, en particular el plomo y las radiaciones ionizantes. En consecuencia, para ambos casos se han introducido reglamentos que establecen límites inferiores de dosis para las mujeres embarazadas y las mujeres con capacidad reproductora.

En virtud del Reglamento de 1980 sobre el control del nivel de plomo en el trabajo y sus equivalentes en Irlanda del Norte, se mide el nivel de plomo en la sangre de los trabajadores que están considerablemente expuestos, y cuando éste excede un determinado límite, normalmente se los suspende. Para las mujeres con capacidad reproductora, el nivel de suspensión es aproximadamente la mitad del establecido para un hombre. Además, cuando una mujer queda encinta, debe notificarlo a su empleador y, provisionalmente debería dejar de trabajar con plomo. Se está revisando el Reglamento sobre el control del nivel de plomo en el trabajo a fin de garantizar que, a la luz de las evoluciones científicas y tecnológicas, el Reglamento siga siendo apropiado y proporcione protección adecuada para todos, incluidas las mujeres. Además, alguna legislación anterior prohíbe el empleo de mujeres en determinados procesos de fabricación cuando pueden estar expuestas al plomo o a sus compuestos. La Comisión de Salud y Seguridad examina esta legislación para ver si es todavía necesaria.

Otra esfera en que existen controles especiales para proteger a las mujeres con capacidad reproductora es la del trabajo con radiaciones. El Reglamento de 1985 sobre radiaciones ionizantes establece un límite de tres dosis abdominales mensuales. En consecuencia, el porcentaje de las dosis se reparte más uniformemente a lo largo del año que en el sistema de dosis anuales para todo el cuerpo establecido para otros trabajadores, lo cual tiene importancia en las fases tempranas anteriores a la confirmación del embarazo. Para las mujeres embarazadas, se fija un límite determinado de dosis abdominal durante el período declarado de embarazo.

Las disposiciones relativas a la salud y la seguridad de la Directiva sobre Trabajadoras Embarazadas de la CE se han aplicado en el Reino Unido. Ellas exigen a los empleadores que incluyan, en su evaluación general de riesgos en su lugar de trabajo, cualesquiera riesgos que pudieran dañar la salud o la seguridad de las trabajadoras embarazadas, las que han dado recientemente a luz, y las que están lactando. El nuevo Reglamento exige también a los empleadores no exponer a estas trabajadoras a riesgos que pudieran dañar su salud o su seguridad, o la de sus hijos.

Entre otras iniciativas relativas a los riesgos para la salud reproductora figuran las siguientes:

- investigaciones para examinar el riesgo a la salud de la mujer en la industria del lavado en seco por la exposición al percloroetileno;
- investigación de los riesgos sanitarios a que está expuesta la mujer que trabaja en la fabricación de semiconductores;
- nuevas normas que sustituyan la actual clasificación química de peligro "teratogénico" por una nueva clasificación titulada "tóxico para la reproducción"; asimismo introducir una nueva frase relativa al riesgo: "puede causar daño a los niños pequeños lactantes";

También se está presentando un Reglamento revisado sobre el trabajo con aire comprimido, cuyo efecto será prohibir que las mujeres embarazadas trabajen con aire comprimido.

D. TRABAJADORAS MIGRANTES

Los nacionales de países extranjeros (distintos de los nacionales de la Zona Económica Europea y los ciudadanos del Commonwealth que tienen un abuelo o abuela nacido en el Reino Unido), que deseen trabajar en el Reino Unido deben obtener un permiso de trabajo antes de partir hacia el Reino Unido. El sistema de permisos de trabajo se ha descrito en informes anteriores. Las mujeres constituyen actualmente entre el 18% y el 20% de las personas admitidas en el país en virtud de los permisos de trabajo o aceptadas para asentarse como poseedoras de un permiso de trabajo. Siempre que un trabajador migrante se encuentre legalmente en el Reino Unido, está protegido por la actual legislación del Reino Unido.

11.8 Admisiones con arreglo al permiso de trabajo al Reino Unido para hombres y mujeres: 1993

	Número y porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total
12 meses o más	7 600 (81%)	1 750 (19%)	9 350 (100%)
Menos de 12 meses y aprendices	19 500 (80%)	5 020 (20%)	24 520 (100%)

Fuente: Departamento de Investigaciones y Estadística del Ministerio del Interior.

La diferencia entre hombres y mujeres nacionales de la Zona Económica Europea (a los que no se exige permisos de trabajo) que entran al Reino Unido para ocupar un empleo remunerado no es tan marcada. Sin embargo, como las mujeres están cada vez más representadas en las profesiones y en las ocupaciones altamente especializadas en todo el mundo, la proporción de mujeres que tienen permiso de trabajo puede aumentar.

11.9 Asentamiento - hombres y mujeres aceptados como poseedores de un permiso en el Reino Unido: 1993

	Número y porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total
1989	1 480 (81%)	350 (19%)	1 820 (100%)
1993	2 280 (76%)	730 (24%)	3 010 (100%)

Fuente: Departamento de Investigaciones y Estadística del Ministerio del Interior.

El criterio para la concesión de permisos de trabajo se aplica igualmente a hombres y mujeres. Las mujeres con permiso de trabajo constituyeron hasta el 24% del número total de personas aceptadas para asentarse en 1993 en comparación con el 19% en 1989. El Gobierno continuará vigilando las tendencias en esta esfera.

Trabajadores domésticos extranjeros

Existen disposiciones especiales en virtud del Reglamento de Inmigración que permite a los trabajadores domésticos que ya están trabajando para un empleador en el extranjero venir al Reino Unido con ese empleador. Se calcula que por lo menos 20.000 trabajadores domésticos entraron en el Reino Unido entre enero de 1992 y agosto de 1993, si bien no se dispone de cifras exactas. Es probable que la mayoría sean mujeres.

Los empleados domésticos tienen derecho a la plena protección de la ley y el Gobierno tiene interés en que ningún empleado doméstico desconozca sus derechos en el Reino Unido o el lugar donde puede acudir a solicitar ayuda. En 1991 se introdujeron criterios más estrictos para estas disposiciones a fin de reducir su ámbito y evitar que se les utilice indebidamente, criterios que fueron reforzados ulteriormente en 1994. En ciertos casos, el Ministerio del Interior puede autorizar a los empleados domésticos a cambiar de empleador, si existen circunstancias excepcionales de carácter humanitario, pero las decisiones se toman caso por caso.

Todos los trabajadores domésticos deben tener por lo menos 18 años de edad y obtener autorización de entrada en el extranjero antes de dirigirse al Reino Unido. Deben ser entrevistados en una Misión Diplomática Británica para obtener la autorización de entrada. Como parte del procedimiento, el empleador debe rellenar y completar un compromiso de proporcionar manutención y alojamiento adecuados, incluso un dormitorio separado para el trabajador doméstico. El empleador debe también establecer los términos y condiciones principales del empleo en el Reino Unido, de los cuales se da una copia al trabajador, quien debe estar de acuerdo con ello. Además, el empleador debe confirmar que ha leído y comprendido el folleto que explica los derechos y las fuentes de ayuda y asesoramiento del trabajador. El folleto existe en varios idiomas.

Refugiados

Las mujeres a quienes se ha concedido asilo en el Reino Unido tienen derecho a trabajar y a recibir capacitación, y tienen los mismos derechos a las oportunidades de acceso que los residentes del Reino Unido. Las mujeres pertenecientes a las minorías étnicas tienen el mismo derecho que sus contrapartes blancas a disfrutar de servicios reglamentarios. El Consejo para los Refugiados -la principal organización no gubernamental de carácter general que representa los intereses de los refugiados- ejecuta un programa de desarrollo comunitario en el que brinda asesoramiento y asistencia a los grupos de comunidades de refugiados en todo Londres y abarca una serie de cuestiones relativas al acceso de los refugiados a los servicios reglamentarios como la capacitación para el empleo, la vivienda, las prestaciones de bienestar y la atención sanitaria. Trabaja con los grupos comunitarios y actúa también como vínculo entre grupos y los organismos reglamentarios y voluntarios que participan en la prestación de servicios reglamentarios. La organización Refugee Action, que ha ejecutado un programa de desarrollo comunitario para los refugiados vietnamitas durante algunos años, está ampliando su programa fuera de Londres con miras a abarcar todas las nacionalidades. Los consejos regionales de varias partes del país llevan a cabo programas semejantes en sus zonas.

El Gobierno reconoce que los refugiados tienen más dificultades que la población indígena para acceder a los servicios, y proporciona financiación a las organizaciones voluntarias para refugiados que asesoran a las distintas comunidades de refugiados y las ayudan a establecer proyectos de autoayuda. Las organizaciones voluntarias saben que las mujeres refugiadas, debido a menudo a diferencias culturales y presiones domésticas, tienen menos oportunidades de estudiar o de trabajar que los hombres, y están promoviendo el establecimiento de grupos de mujeres para proporcionar apoyo mutuo a las refugiadas. Pese a estas dificultades, se observa que una proporción considerable de mujeres participan activamente en organizaciones voluntarias y grupos comunitarios de refugiados. El Gobierno proporciona fondos a determinadas organizaciones voluntarias nacionales y regionales que trabajan con los refugiados y las comunidades de refugiados. Las refugiadas son beneficiarias del apoyo que ofrecen estas organizaciones.

E. EL SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL

El sistema de seguridad social del Reino Unido

El sistema de seguridad social del Reino Unido apunta a concentrar la asistencia que presta en los elementos más vulnerables de la sociedad, independientemente de su sexo, proporcionando al mismo tiempo incentivos para que los desempleados pasen de la dependencia del Estado a la independencia económica. Funciona con arreglo a un marco legal que, en general, no hace distinciones entre los sexos. Sin embargo, las diferentes modalidades de empleo, los niveles de remuneración, la posibilidad de tener responsabilidades y la mayor esperanza de vida de la mujer significan que su experiencia del sistema de seguridad social puede ser diferente de la de los hombres. El sistema de seguridad social en el Reino Unido reconoce este hecho e incluye disposiciones concretas destinadas a las mujeres. Entre ellas figuran el pago de prestaciones por los hijos y por la familia a la madre en las familias integradas por dos progenitores, ya que es ella generalmente el progenitor con mayor responsabilidad cotidiana por el niño. Las diversas prestaciones de que disponen los trabajadores del Reino Unido están también a disposición de los trabajadores migrantes que satisfagan las condiciones normales para tener derecho a estas prestaciones y cuyo estatuto de inmigración no les impida solicitar fondos públicos.

Pensiones estatales

La posición respecto de las pensiones estatales y del programa Protección a las Responsabilidades en el Hogar se encuentra en proceso de modificación. La pensión estatal sigue siendo la fuente más importante de ingresos con posterioridad a la jubilación para las mujeres: alrededor del 20% de las mujeres y del 90% de los hombres tienen actualmente derechos fundamentales a una Pensión de Jubilación de Categoría A completa al llegar a la edad en que se tiene derecho a la pensión estatal.

Existen varias razones para la desigualdad entre los hombres y las mujeres que reciben una pensión completa. Es importante el hecho de que hasta 1977 las mujeres casadas que trabajaban podían elegir entre pagar cotizaciones de tasa completa y recibir una pensión por su propio derecho o pagar cotizaciones reducidas que no cuentan para ninguna prestación en régimen de previa cotización. En 1977, el 60% de las mujeres habían resuelto pagar cotizaciones de la tasa reducida. Sin embargo, con la abolición de la tasa reducida para las mujeres casadas en 1977 y la introducción en 1978 de la Protección a las Responsabilidades en el Hogar, que protege la pensión de jubilación de personas que crían a un niño o se quedan en su casa para atender una persona enferma o discapacitada, se calcula que para el año 2010, la mayoría de las mujeres tendrán algún derecho de pensión por su propio derecho.

El Límite Mínimo de Remuneración en el que los empleados, y sus empleadores, deben pagar cotizaciones al Seguro Nacional es de 57 libras a la semana para el año fiscal 1994-1995 (el nivel propuesto para 1995-1996 es de 58 libras a la semana). El Límite Mínimo de Remuneración está vinculado reglamentariamente con la tasa de la pensión básica de jubilación. Esta disposición impide que las personas tengan derecho a una pensión que sea superior a sus ganancias normales durante su vida de trabajo. Actualmente, unos tres millones de personas empleadas ganan semanalmente menos del Límite Mínimo de Remuneración (2,2 millones de mujeres y 0,8 millones de hombres), si bien pueden pagar cotizaciones voluntarias al Seguro Nacional a fin de obtener el derecho a una pensión de jubilación y prestaciones de viudedad. Además, gran parte de esos 2,2 millones de mujeres serán elegibles para la Protección a las Responsabilidades en el Hogar.

En junio de 1991 el Gobierno declaró su compromiso de igualar la edad de jubilación estatal para hombres y mujeres. La actual edad de jubilación estatal de 60 años fue introducida para las mujeres en 1940; anteriormente, la edad de jubilación estatal era de 65 años para hombres y mujeres. En diciembre de 1991 se publicó un documento de consulta titulado "Opciones para la igualdad en la edad de jubilación estatal". Este documento dio a conocer las razones del Gobierno para avanzar hacia la igualdad y proporcionó detalles

de diversas opciones para la igualación. Estas opciones iban desde la igualación a las edades de 60, 63 ó 65 años hasta varios tipos de planes flexibles. Se recibieron más de 4.000 respuestas al documento de consulta procedentes de una gran variedad de órganos y personas interesados.

En noviembre de 1993 el Gobierno anunció que igualaría la edad de jubilación estatal en 65 años; se publicó un informe del Gobierno titulado "Igualdad de la Edad de Jubilación Estatal". Allí, el Gobierno explicaba porqué había elegido la edad de 65 años. Entre los factores importantes figuraban el hecho de que actualmente la gente vive más, que los gastos por concepto de pensiones estatales deberán duplicarse entre el momento actual y el año 2030, que en los planes ocupacionales se está efectuando la igualación predominantemente a los 65, y que el número de pensionistas deberá aumentar al mismo tiempo que disminuirá el número de jóvenes que ingresan a la población trabajadora. Las modificaciones se introducirán gradualmente a lo largo de diez años a partir de abril del año 2010, lo que quiere decir que ninguna mujer de 44 años de edad o más al momento de la publicación del documento se verá afectada.

La igualación de la edad de jubilación estatal estará acompañada por varias otras mejoras al plan de pensiones estatales. Estas modificaciones:

- asegurarán que las parejas casadas reciban trato igual independientemente del sexo del cónyuge de más edad;
- utilizarán la flexibilidad existente mediante el ofrecimiento de condiciones más atractivas para los que desean aplazar el goce de su pensión;
- ayudarán a establecer una historia completa de la pensión a los que tienen responsabilidades de atención en la casa, a las familias y a las personas discapacitadas.

Pensiones a cargo de los empleadores

El Gobierno ha alentado el desarrollo de pensiones a cargo de los empleadores y de pensiones personales de manera que hombres y mujeres puedan complementar cada vez más sus pensiones básicas a cargo de los empleadores u otras entidades; en 1979 el 16% de las mujeres disfrutaban de pensiones a cargo de los empleadores por su propio derecho. Esta proporción había aumentado al 34% en 1990/91.

Las pensiones medias a cargo de los empleadores que recibían las mujeres eran mucho menores que las de los hombres -30 libras por semana en comparación con 61 libras para los hombres- lo que reflejaba, entre otras cosas, las diferentes modalidades de trabajo de algunas mujeres. Algunas desigualdades en las pensiones a cargo de los empleadores y en las pensiones personales siguen existiendo porque se utilizan factores actuariales para calcular las prestaciones y las mujeres tienen una mayor esperanza de vida; sin embargo, el Tribunal Europeo de Justicia ha determinado que esta práctica está justificada.

El Tribunal Europeo ha establecido que el artículo 119 del Tratado de la CE abarca el derecho a formar parte de un plan de pensiones a cargo de los empleadores. Ello quiere decir que debe haber igualdad entre hombres y mujeres en las cotizaciones que pagan y en las prestaciones que reciben de los planes de pensiones a cargo de los empleadores respecto de todo servicio a partir del 17 de mayo de 1990. El Tribunal Europeo de Justicia ha determinado también que la exclusión de las mujeres que trabajan a jornada parcial de los planes de pensiones a cargo de los empleadores puede ser discriminatoria, si la exclusión afecta a las mujeres en mayores números y el empleador no puede justificar la exclusión por motivos materiales distintos del sexo. El 21 de mayo de 1995, entraron en vigor normas enmendadas que tienen el efecto de prohibir la discriminación basada en el sexo contra los trabajadores a jornada parcial. Las disposiciones del Proyecto de ley sobre pensiones, de 1995, que deben entrar en vigor en el otoño de 1995, introducen nuevas modificaciones a fin de que el derecho interno sea coherente con las recientes decisiones del Tribunal Europeo de Justicia.

Pensiones por divorcio

En los dictámenes sobre divorcio, los tribunales pueden deducir los derechos de pensión de los activos en forma de capital, pero no están facultados para ordenar la división de los derechos. La cuestión de las pensiones por divorcio es, sin embargo, un asunto muy complejo y cualesquiera modificaciones tendrían consecuencias importantes para los planes de pensiones. Actualmente, no hay evidencia cuantitativa en cuanto al alcance de los problemas sobre la base de los arreglos actuales. Se están realizando investigaciones sobre el carácter y la medida de cualquier problema y la cuestión será examinada con mayor profundidad a la luz de las investigaciones.

El Gobierno ha encargado la realización de un proyecto a la entidad *Social and Community Planning Research*, empresa independiente de investigación, para que estudie la concesión de pensiones a las mujeres en el Reino Unido, destacando en especial las pensiones por divorcio a cargo de los empleadores; el estudio se referirá a Escocia de manera separada, ya que la posesión jurídica allí es ligeramente diferente a la de Inglaterra y el País de Gales. En el proyecto se realizarán entrevistas con 2.500 mujeres, incluso una muestra de refuerzo de 500 mujeres divorciadas recientemente; 400 maridos o mujeres casadas; y una muestra de abogados para obtener información sobre 900 casos recientes de divorcio.

Actualmente, los tribunales pueden tener en cuenta los derechos de pensión al momento del divorcio, ya sea deduciendo los derechos de los activos en forma de capital o incluyendo las prestaciones de una pensión en los dictámenes aplazados sobre alimentos. Sin embargo, por lo general los tribunales no pueden ordenar la división real de los derechos de pensión. El Gobierno apoya las enmiendas introducidas por la Cámara de los Lores a la Ley sobre procedimientos matrimoniales, de 1973, en el proyecto de ley sobre pensiones de 1955. Allí se intenta destacar las facultades de los tribunales para deducir los derechos de pensión cuando resuelven sobre cuestiones financieras en un divorcio y se da a los tribunales la facultad de ordenar a los planes de pensiones el pago diferido de alimentos con cargo a la pensión en pago directo a un ex cónyuge. El Gobierno ha encargado también a un instituto independiente de investigación que examine el actual tratamiento de las pensiones por divorcio a cargo de los empleadores.

Subsidio de desempleo

El pago del subsidio de desempleo depende de las últimas cotizaciones que haya pagado una persona al Seguro Nacional y de ciertos requisitos. La persona debe demostrar que es capaz de trabajar, que está disponible y que busca activamente un empleo. Ello quiere decir que debe estar preparada para aceptar sin demora cualquier oferta de empleo, y cada semana, realizar esfuerzos razonables para encontrar trabajo. No hay diferencia en el tratamiento que se da a las mujeres en el pago del subsidio de desempleo. Sin embargo, cuando las mujeres casadas deciden pagar la cotización reducida no tendrán derecho a recibir las prestaciones en régimen de previa cotización, tales como el subsidio de desempleo. Las personas que trabajan a jornada parcial con emolumentos por debajo del Límite Mínimo de Remuneración están excluidas del subsidio de desempleo.

Prestaciones para las viudas

En determinadas circunstancias las mujeres pueden recibir prestaciones por concepto de viudedad. El derecho a estas prestaciones se basa en las cotizaciones pagadas por sus cónyuges fallecidos. Al mes de marzo de 1994, unas 318.000 mujeres por debajo de la edad mínima de jubilación recibían prestaciones por concepto de viudedad. Otros 1,9 millones de mujeres que han cumplido ya la edad mínima de jubilación reciben pensiones de jubilación con derechos derivados de las cotizaciones de sus cónyuges.

Prestaciones para las madres

La prestación por hijos, que normalmente se paga a la madre, continúa siendo la principal prestación para las familias con hijos. Desde la introducción de una tasa mayor por el primer hijo en 1991, ambas tasas se

han ido aumentando cada año de acuerdo con los precios. Ello quiere decir que a partir de abril de 1995 las madres estarán recibiendo 10,40 libras por su hijo mayor y 8,45 libras por cada uno de sus otros hijos, libres de impuestos.

Las mujeres que trabajan pero tienen bajos ingresos disponen de varias prestaciones. El crédito familiar está destinado a que las familias con hijos puedan competir en el mercado de trabajo suplementando los salarios bajos a fin de garantizar que estén en una mejor situación trabajando que sin trabajar en casi todos los niveles de ganancias. El crédito familiar es pagadero a las familias trabajadoras de bajos ingresos con hijos en las que un progenitor trabaja por lo menos 16 horas a la semana, y se relaciona con los ingresos y la edad y el número de los hijos. En las familias con dos progenitores esta prestación se paga a la madre.

Desde octubre de 1994, las familias que solicitan el crédito familiar han podido deducir hasta 40 libras semanales de los gastos de atención a los hijos de las ganancias. Ha habido amplias campañas de publicidad para aumentar el conocimiento del crédito familiar, incluso campañas de televisión y se espera que unas 150.000 familias se beneficien de esta nueva medida, incluso 50.000 familias que se espera tendrán trabajo como consecuencia directa de esta modificación.

Otros beneficios para los trabajadores de bajos ingresos incluyen una prestación por vivienda que ayuda al pago del alquiler y un Subsidio de Impuesto Municipal que ayuda a pagar los impuestos locales. En estas prestaciones se incluyen disposiciones especiales para los progenitores únicos, la mayoría de los cuales son mujeres. Los progenitores únicos reciben una Bonificación por Progenitor Único, que es más alta que la bonificación correspondiente de apoyo a los ingresos, así como una bonificación familiar. No se les toma en cuenta 25 libras semanales en el cálculo de las ganancias y 15 libras en relación con la manutención. La deducción de 40 libras semanales por atención a los hijos, introducida en octubre de 1994, debe ser de particular ayuda a los progenitores únicos que trabajan. Existen también planes para prestar asistencia por motivo de bajos ingresos contribuyendo con el costo de los anteojos y los pagos al Servicio Nacional de Salud por recetas médicas y tratamiento dental.

Existen características particulares en el sistema de prestaciones que ayudan a resolver las dificultades suplementarias a que hacen frente las mujeres cuando crían solas a sus hijos, y en particular las que desean tener un empleo. En el crédito familiar, los progenitores únicos reciben el mismo crédito para adultos que una pareja, y no se tiene en cuenta las primeras 15 libras de pagos por manutención de los hijos.

El apoyo a los ingresos es una prestación sin previa cotización que ofrece ayuda a las personas cuyos recursos están por debajo de los niveles prescritos. A diferencia del crédito familiar, el apoyo a los ingresos no es pagadero cuando el solicitante o cónyuge trabaja 16 horas a la semana o más. Las familias reciben una bonificación familiar y no se les toma en cuenta cinco libras por cada miembro de la pareja al hacer el cálculo de las ganancias por trabajo a jornada parcial. Los progenitores únicos reciben una bonificación por progenitor único además de una bonificación familiar y existe una deducción de las ganancias por trabajo a jornada parcial de 15 libras a la semana, 10 libras más que el descuento aplicable a la mayor parte de los grupos que reciben prestaciones. El número de progenitores únicos en el Reino Unido que reciben apoyo a los ingresos, cuya gran mayoría son mujeres, asciende a 1.034.600 personas. El crédito familiar ayuda a unas 216.280 mujeres progenitores únicos a complementar sus ganancias.

La prestación por progenitor único se paga como un suplemento a la prestación por hijos a cualquier persona que esté criando un niño por su cuenta. Así como la prestación por hijos, no requiere previa cotización y se paga independientemente de los ingresos. Actualmente ayuda a casi un millón de familias y la gran mayoría de los recipientes son mujeres. La prestación por progenitor único aporta 6,15 libras suplementarias a la semana libres de impuestos y ello aumentará de acuerdo con los precios hasta 6,30 libras semanales a partir de abril de 1995. El subsidio por tutor se paga a toda persona que esté criando a un huérfano o a un niño que, en realidad, está en la misma situación que un huérfano. En 1993 el Gobierno eliminó la superposición que existía entre la prestación por progenitor único y el subsidio por tutor.

Ello quiere decir que a partir de 1993 una mujer progenitor único que haya adoptado un huérfano que se convirtió en el mayor hijo en su familia no perderá la prestación por progenitor único si se le concede el subsidio por tutor.

Atención infantil

La política del Gobierno en materia de servicios de atención diurna para niños pequeños se basa en la variedad y en la posibilidad de elección por los padres, siendo el Estado responsable de la legislación que garantiza normas aceptables de servicio y orientación general sobre práctica adecuada y normas. La financiación por el Estado apunta a los niños con dificultades y a determinados padres con bajos ingresos que desean dejar de trabajar.

La atención diurna ha continuado ampliándose, y ocupa los primeros lugares el sector privado y el sector voluntario -de 126.235 plazas en 1983 con guarderías diurnas y cuidadores infantiles registrados, las principales formas de atención infantil de que disponen los padres que trabajan, a 429.900 de tales plazas en 1993. Además de la atención diurna, el Primer Ministro anunció en octubre de 1994 el compromiso de proporcionar una plaza preescolar para todo niño de cuatro años cuyos padres la deseen- actualmente poco menos una tercera parte de los niños de tres años y casi las tres cuartas partes de los niños de cuatro años asisten a alguna forma de educación preescolar. El Ministerio de Educación creó un Grupo de Trabajo para que prepare propuestas detalladas.

11.10 Servicios de atención diurna: Número de locales y personas y plazas en Inglaterra

Año	Guarderías diurnas	Cuidador infantil registrado	Grupos de juego registrados (Servicios de sesiones)	Clubes extraescolares *	Planes de juegos en vacaciones
Centros/ personas					
1983	1 442	46 782	15 653	**	**
1993	4 500 ¹	85 700	17 000	950 ²	1 700 ³
Plazas					
1983	21 889 ⁴	104 246	379 488	**	**
1993	133 800 ⁵	296 100	394 400	24 600 ⁶	80 500 ⁷

Fuente: Ministerio de Salud.

* Se incluyen los servicios a cargo de la autoridad local y los servicios registrados.

** Cifras no disponibles.

¹ Las guarderías diurnas registradas representaron 3.900 locales.

² 250 clubes a cargo de autoridades locales, 250 no obligados a registrarse y 450 registrados.

³ 250 planes a cargo de las autoridades locales, 90 no obligados a registrarse y 300 registrados.

⁴ 28.000 plazas en las guarderías de la autoridad local y 22.000 en servicios registrados.

⁵ Las guarderías registradas representaron 111.000 plazas.

⁶ Los clubes registrados representaron 14.000 plazas.

⁷ Los planes registrados representaron 59.100 plazas.

Como resultado de un estudio de una muestra de padres con hijos menores de ocho años realizado en Inglaterra, el Reino Unido tiene mejor información acerca de la forma en que se utilizan los servicios de atención diurna. El Gobierno publicó "Servicios de atención diurna para niños: un estudio realizado para el Ministerio de Salud en 1990" en agosto de 1994 junto con un resumen del informe preparado por el Ministerio de Salud. Las conclusiones significativas de la encuesta fueron:

- la utilización de los servicios estaba vinculada con la edad y el porcentaje ascendió del 52% de niños menores de un año al 97% de niños de cuatro años;
- la condición de trabajadora de la madre afectaba la utilización: el 92% de las madres trabajadoras utilizaba un servicio en comparación con el 66% de las madres que no trabajaban;
- había un alto nivel de satisfacción con los servicios suministrados, que era mayor entre las madres de niños que asistían a las escuelas y clases de las guarderías.

El Gobierno ejecuta actualmente dos programas encaminados a promover la expansión de los servicios de atención diurna para los niños en edad escolar. En abril de 1993 el Gobierno puso en efecto un subsidio de atención infantil fuera de la escuela. El objetivo general es ofrecer a los padres de niños en edad escolar la oportunidad de participar más plenamente en el mercado de trabajo, incrementando la cantidad y calidad del suministro de atención infantil fuera de la escuela. Por conducto de los TEC y de los LEC se están destinando 45 millones de libras a fin de crear unas 50.000 nuevas plazas para después de la escuela y las vacaciones para los niños de más de cinco años. El año 1993-1994 es un año de desarrollo en el que participan unos 40 TEC ingleses más algunos TEC del País de Gales y LEC escoceses. La financiación se pondrá a disposición de todos los TEC y LEC a partir de 1994/5. El progreso ha sido constante: hasta septiembre de 1994, se habían creado 12.800 plazas y habían 9.000 más en etapa de desarrollo. Se está considerando el establecimiento de un programa similar en Irlanda del Norte.

La iniciativa Fuera del Colegio del Ministerio de Salud, que abarca el sector voluntario, comenzó hacia fines de 1990/91. Con arreglo a esta iniciativa, se han designado 12 funcionarios de desarrollo para facilitar su expansión en diferentes partes de Inglaterra. Dos proyectos dedican su principal actividad a los niños con discapacidades y dos a los servicios para familias que viven en zonas rurales. La Universidad de Sussex está evaluando la iniciativa. Esta iniciativa sigue a la iniciativa para los niños de menos de cinco años mencionada en el informe presentado por el Reino Unido en 1991 al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuyo informe de evaluación final se espera todavía.

El Ministerio de Salud está también ejecutando una iniciativa para ver cómo los padres, especialmente los progenitores únicos pueden crear sus propias redes de apoyo y cooperar en los arreglos relativos a la atención infantil. Los resultados se difundirán en 1995.

El Gobierno continúa apoyando al sector voluntario por medio de un programa de ayuda en forma de subsidios, a fin de ayudar a las organizaciones voluntarias nacionales en su labor con los grupos locales que proporcionan directamente servicios a los niños y a sus padres. En 1994/95 el total de ayuda en forma de subsidios ascendió a 1,2 millones de libras.

La Ley sobre la infancia, de 1989, exige a las autoridades locales en general que suministren atención diurna para los niños que se encuentran en necesidad, y a los padres que reciben prestaciones de seguridad social no se les puede cobrar este servicio. Los ingresos financieros presentados al Gobierno muestran que lo que las autoridades locales recuperan de lo que los padres de niños en necesidad pagan por el suministro de atención diurna es muy poco. En octubre de 1994 el Gobierno introdujo su Deducción por Atención Infantil para los padres trabajadores que solicitan prestaciones de seguridad social en el trabajo. En virtud de este plan, a los padres que utilizan formas registradas de atención diurna para niños de menos de 11 años se les puede tener en cuenta una cierta cantidad del costo al evaluar el derecho a la prestación. En Irlanda del Norte, la Orden sobre la infancia (Irlanda del Norte), de 1995, hará que la posición legislativa de Irlanda del

Norte siga generalmente las mismas pautas que en Inglaterra y el País de Gales cuando entre en funcionamiento. La deducción por Atención Infantil se introducirá en Irlanda del Norte a partir de octubre de 1995.

La Ley sobre la infancia, de 1989, entró en vigor en octubre de 1991 y su funcionamiento ha sido objeto de dos informes presentados al Parlamento:

- el "Informe relativo a la Ley sobre la infancia 1992" (Cmnd 2144, febrero de 1993) dio a conocer que la nueva legislación había producido beneficios tangibles en el primer año. La labor de las autoridades locales con los niños con dificultades se había concentrado más en ayudar a que la familia que permanezca junta y habían menos niños que eran atendidos en forma obligatoria por las autoridades locales. En el caso de los servicios de atención diurna para los niños de menos de ocho años, el Gobierno comunicó que algunas autoridades locales, en el cumplimiento de su obligación de reglamentar el suministro de servicios privados y voluntarios, aplicaban con demasiada rigidez la orientación sobre normas que hubiera podido inhibir una ulterior expansión de los servicios. En enero de 1993 se dieron a conocer nuevas orientaciones para recordar a las autoridades locales que debían lograr un equilibrio adecuado entre la existencia de normas aceptables y el aliento a la expansión;
- en el "Informe relativo a la Ley sobre la infancia, 1993" (Cmnd 2484, mayo de 1994) el Gobierno estuvo en condiciones de informar de que las autoridades locales estaban utilizando la legislación de una manera más flexible para reglamentar los servicios, pero que los informes publicados acerca de este servicio no eran accesibles al lector general.

Atención de las personas de edad

Se estima que hay unos cuatro millones de mujeres (y tres millones de hombres) que se responsabilizan en forma sustancial de la atención de una persona de edad, de un enfermo o de una persona discapacitada. El 13% de los cuidadores son mujeres de más de 65 años. En general, el 17% de las mujeres y el 13% de los hombres de más de 16 años son cuidadores, siendo las edades más frecuentes las comprendidas entre los 45 y los 64 años. En este grupo de edades la quinta parte de los hombres y más de una cuarta parte de las mujeres eran cuidadores. El tiempo que se dedica a este cuidado parece estar relacionado con el hecho de si el dependiente se encuentra en el mismo hogar o no. Las dos terceras partes de los cuidadores que atienden a una persona en la misma vivienda pasaron 20 horas o más a la semana en esta actividad. Cuando la persona dependiente se encuentra en otra vivienda, menos de uno en diez dedicaron esta cantidad de tiempo. En general, casi una cuarta parte de los cuidadores pasaron 20 horas o más a la semana atendiendo a alguien; mientras que uno en diez dedicaron por lo menos 50 horas a la semana.

11.11 Cuidadores: por relación con el dependiente 1990

Gran Bretaña	Porcentaje		
	En el mismo hogar	En otro hogar privado	Total
Progenitor dependiente	23	39	35
Amigo/vecino	2	25	19
Otra relación	10	20	18
Pariente político	6	15	13
Cónyuge	41	0	10
Niño de más de 16 años	10	10	3
Niño de menos de 16 años	8	0	2
Todos los cuidadores (=100%) (en millones)	1,6	5,2	6,8

Fuente: Oficina de Censos y Encuestas Demográficas.

Debido en parte a su mayor longevidad, las mujeres son también el grupo mayor de usuarios de la atención comunitaria. Las reformas a la atención comunitaria introducidas en 1993 constituyen un cambio radical en el suministro de atención. Uno de los objetivos de estas reformas era modificar la modalidad de atención basada en la residencia para pasar a un tipo de atención que permita a las personas que necesitan algún tipo de ayuda vivir en la comunidad, siempre que sea posible. El apoyo práctico a los cuidadores pasó a ser una prioridad para los servicios sociales, cuyo personal debe consultar con los representantes de los cuidadores al preparar planes de zona para la atención comunitaria. El proyecto de ley sobre los cuidadores (reconocimiento y servicios) da a los cuidadores el derecho a evaluar sus propias necesidades y exige a las autoridades locales que tengan en cuenta los resultados de esa evaluación al determinar los servicios que deben proporcionarse a las personas a las que se atiende. Este proyecto de ley sigue recibiendo el apoyo del Gobierno. El recientemente publicado Marco para las cartas de atención comunitaria local procura alentar la participación de cuidadores y de usuarios del servicio en el desarrollo de cartas locales que reflejen las prioridades y los intereses.

El subsidio por atención de inválidos es una prestación destinada concretamente a los cuidadores en edad normal de trabajo quienes dejan de lado la oportunidad de trabajar a jornada completa para atender a una persona gravemente discapacitada por lo menos 35 horas a la semana. El número de recipientes ha aumentado de 5.000 en 1978-1979 a 250.000, de los cuales un 75% son mujeres, y los gastos han aumentado de cuatro millones de libras al año a 430 millones de libras al año. Tras dos decisiones del Tribunal Europeo de Justicia, el Gobierno amplió el ámbito del subsidio por atención de inválidos a las mujeres casadas y cohabitantes, y también igualó los límites de edad para solicitarlo tanto para hombres como para mujeres. Los cuidadores pueden ganar hasta 50 libras a la semana, deducidos los gastos, sin afectar el derecho. El subsidio por atención de inválidos no trata de ser una compensación de las ganancias, sino una medida de mantenimiento de los ingresos. Los cuidadores que reciben una prestación relacionada con los ingresos pueden recibir una bonificación de cuidador. Los cuidadores que reciben apoyo a los ingresos, prestaciones por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal y que también tienen derecho a la bonificación por cuidador tienen una mayor deducción de 15 libras a la semana al hacer el cálculo de las ganancias.

El Gobierno ha tomado activas medidas para establecer un amplio programa de investigación evaluadora de más largo plazo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las políticas de atención comunitaria. El recientemente publicado Informe de supervisión de la atención comunitaria incluye una evaluación de los progresos alcanzados por las autoridades locales tras la aplicación de las reformas. Pese a que el informe se basa en la autoevaluación, las autoridades locales reconocen sus deficiencias así como los progresos que se han logrado. Sin embargo, la mayor parte de las autoridades confían en que están logrando progresos en su apoyo a los cuidadores, que incluye ayuda en forma de sustitución del cuidador a fin de aliviarle sus tareas, el suministro de información y otro apoyo de carácter práctico. Tras la aplicación de las reformas, el 67% de las autoridades locales estiman que se están desempeñando un poco mejor, y el 30% mucho mejor, en su apoyo a los cuidadores.

Se ha pedido un ulterior reconocimiento de las necesidades de los cuidadores en virtud de las nuevas disposiciones de atención comunitaria, así como una ampliación del apoyo a la atención de las personas de edad, como consecuencia de la población que envejece. El Gobierno reconoce plenamente el importante papel que desempeñan los cuidadores, y la labor a menudo ardua que entraña la atención de un pariente o amigo dependiente. En 1994/5 el Gobierno proporcionó 4.600 millones de libras para la atención comunitaria, que aumentó a 5.100 millones de libras en 1995/6. Ello incluye 20 millones de libras (30 millones de libras en 1995/6) para ayudar a desarrollar la atención en los hogares y la ayuda de alivio, descrita más arriba. Con ello se beneficiarán particularmente las personas de edad que deseen permanecer en sus propios hogares y los cuidadores que deseen tomarse un descanso.

ARTÍCULO 12

LA SALUD DE LA MUJER

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*
2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

A. REFORMAS SANITARIAS

En anteriores informes del Reino Unido se describió el Servicio Nacional de la Salud (NHS) y su funcionamiento. En los últimos dos o tres años, el NHS ha sido objeto de grandes cambios orgánicos, sin que ello haya alterado su objetivo fundamental de prestar una amplia gama de servicios generalmente gratuitos a todos los residentes en el Reino Unido, independientemente de su sexo, raza o edad.

Un objetivo primordial de las reformas del Servicio Nacional de la Salud era atender mejor al usuario y adecuar los servicios prestados a las necesidades de la población local. En el anterior informe se facilitó información sobre los contratos para los médicos de medicina general, que prevén el pago a éstos de servicios preventivos como las exploraciones del cuello del útero. Las autoridades sanitarias se encargan de evaluar las necesidades de su respectiva población local en materia de salud y de prestarle los servicios necesarios. En recientes instrucciones para los responsables del Servicio Nacional de la Salud y de los servicios locales de salud mental se subrayó la necesidad de servicios que tengan en cuenta los problemas concretos de la mujer, como los servicios de guardería en centros diurnos y las clínicas para pacientes externos y la posibilidad de elegir a un profesional de sexo femenino.

Otra de las novedades es la introducción, en abril de 1992, de la "Carta del Paciente" (revisada y actualizada en enero de 1995), que tiene la finalidad de garantizar los derechos de los pacientes y de asegurarles el acceso a servicios adecuados de alta calidad. La Carta del Paciente trata de fomentar servicios que respondan a las necesidades y deseos de los pacientes. En la Carta se enuncian los derechos de los pacientes y la calidad de los servicios que deberá prestarles el Servicio Nacional de la Salud, concretamente el derecho a dirigirse a un consultor aceptable para el paciente y el respeto de la intimidad, la dignidad y las creencias religiosas y culturales de los pacientes en todo lugar y ocasión.

En la publicación de 1992 titulada "*The Health of the Nation*", el Gobierno fijó las prioridades y objetivos de salud en Inglaterra. La publicación ha sido muy bien acogida por las organizaciones femeninas y otras entidades, ya que contiene la primera estrategia general a largo plazo para la prevención de la muerte prematura y de las malas condiciones de salud y la promoción de la buena salud y el bienestar. Desde 1991 se han llevado a cabo informes anuales sobre el estado de salud de la población en cada una de las partes del Reino Unido. Se ha dado especial importancia a las enfermedades coronarias y a los factores de riesgo conexos.

En la estrategia se especifican cinco ámbitos fundamentales: las enfermedades coronarias y los ataques de apoplejía; el cáncer; la salud mental; el VIH/SIDA y la salud sexual; y los accidentes. Para cada uno de esos ámbitos se fijan objetivos concretos, que incluyen la reducción de los factores de riesgo, y se determinan las medidas necesarias para lograr esos objetivos. Por ejemplo, uno de los objetivos es la reducción del porcentaje de mujeres que beben más de 14 unidades de alcohol por semana, que habría de pasar del 11% registrado en 1990 a un 7% en 2005. Otro de los objetivos para ese año es reducir a la mitad el aumento anual de la incidencia del cáncer de piel.

Servicios preventivos de salud

Los programas se formulan y ejecutan en colaboración con el Departamento de Salud y otros organismos y se aplican en diversos entornos con miras a hacerlos llegar a la mujer. Además, en los programas de educación sanitaria también se tiene en cuenta la importante influencia que tiene la mujer en el comportamiento del hombre y de los hijos, por ejemplo, en la comida sana y la prevención de accidentes. En 1991 se publicó un folleto gratuito titulado "*Your health - a guide to services for women*" (Tu salud - Guía de servicios para la mujer) con información sobre planificación familiar y servicios materno-infantiles, asesoramiento sobre problemas comunes como las aftas y las cistitis y sugerencias para llevar una vida sana. El folleto se ha reeditado varias veces y la segunda edición salió en 1993.

B. INDICADORES DE SALUD DE LA MUJER

En el Reino Unido, la esperanza de vida ha seguido aumentando tanto para la mujer como para el hombre. La esperanza de vida de la mujer es de 79 años. Entre 1985 y 1992, la mortalidad femenina disminuyó en un 4% y la masculina en un 7%. La principal causa de mortalidad en el Reino Unido son las enfermedades cardíacas (una cuarta parte de los fallecimientos en 1992). El cáncer provocó una de cada cuatro muertes (estadísticas de 1989); entre las mujeres de más de 35 años cabe destacar el aumento de la mortalidad por cáncer de pulmón, que todavía se observa en edades más avanzadas, y la incidencia ligeramente mayor del cáncer de piel. En Escocia, la mortalidad por cáncer, ataques cardíacos y ataques de apoplejía supera a la del resto del Reino Unido. Por esta razón, en la publicación titulada "*Scotland's Health - A Challenge to Us All*" se indica que las medidas para mejorar la salud en Escocia deberán centrarse prioritariamente en las enfermedades coronarias, el cáncer en general, así como el VIH y el SIDA, los accidentes y la salud mental y bucal".

12.1 Causas de mortalidad en el Reino Unido en 1985 y 1992, por sexos

(En porcentajes)

	Mortalidad femenina		Mortalidad masculina	
	1985	1992	1985	1992
Enfermedades coronarias	24,2	23,4	31,5	29,3
Ataques de apoplejía	15,4	14,6	9,5	9,2
Cáncer de mama	4,4	4,7	-	-
Cáncer de cuello de útero	0,6	0,6	-	-
Cáncer de pulmón	3,3	3,9	8,9	8,4
Melanoma maligno	0,2	0,2	0,2	0,2
Otros cánceres de piel	0,1	0,1	0,1	0,1
Accidentes	1,9	1,6	2,5	2,3
Suicidios	0,7	0,6	1,4	1,7

Fuente: *Office of Population, Censuses and Surveys.*

En un estudio concluido en 1992 se analizaban los principales motivos de consulta médica. En el cuadro 12.2 figuran algunos de los resultados del estudio. Los datos corresponden al número de personas por cada 10.000 habitantes que consultaron a un médico al menos una vez durante el año. Los problemas respiratorios eran los principales motivos de consulta tanto para hombres como para mujeres. Entre las enfermedades femeninas, el cáncer de mama afectaba a 30 de cada 10.000 mujeres y el cáncer de cuello de útero, a 3 de cada 10.000. Las consultas por trastornos nerviosos eran más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres; lo mismo ocurría con la obesidad (si se mide por el volumen corporal, la mujer es ligeramente más propensa que el hombre a la obesidad), la dermatitis y los eccemas.

12.2 Número de pacientes de uno y otro sexo, por cada 10.000 habitantes, que acudieron al médico en 1991-1992, por sexos y enfermedades o situaciones

INGLATERRA Y PAÍS DE GALES

	Hombres	Mujeres	Total personas
Dermatitis y eccemas	636	879	760
Asma	429	422	425
Hipertensión	357	479	419
Trastornos nerviosos	202	481	344
Isquemia	204	137	170
Embarazo ordinario	-	287	147
Jaqueca	58	169	115
Diabetes	119	102	111
Obesidad	38	125	82
Enfermedad cerebrovascular	64	68	66
Tensión nerviosa aguda	18	35	26
Toxicomanía	19	19	19
Cáncer de mama	-	30	15
Alcoholismo	20	6	13
Cáncer de pulmón	9	5	7
Melanoma maligno de piel	2	3	2
Total enfermedades y situaciones	6 999	8 575	7 803

Fuente: Office of Population, Censuses and Surveys.

Enfermedades cardíacas

Si bien las enfermedades cardíacas afectan en mayor medida a los hombres, en particular a los grupos de menor edad, constituyen, sin embargo, la principal causa de mortalidad femenina. Las tasas más elevadas de mortalidad masculina y femenina por razones cardíacas se registran en el norte de Inglaterra, en Escocia y en Irlanda del Norte. La prevención es muy importante para reducir las enfermedades cardiovasculares y en el documento "*Health of the Nation*" se han fijado objetivos para reducir los factores de riesgo: el tabaco, el alcohol, la alimentación y la tensión arterial.

Recientemente se ha observado con preocupación que sigue vigente el estereotipo, reforzado en la educación sanitaria y el tratamiento, de que esas enfermedades son problemas masculinos. Por lo que respecta a la prevención, el programa nacional "*Look After Your Heart*" (Cuida tu corazón) se ha examinado en el documento "*The Health of the Nation*" donde se ha dado un giro estratégico al reconocer el alcance de los problemas cardiovasculares entre las mujeres. El Foro Nacional para la Prevención de las Enfermedades Coronarias acaba de publicar un informe titulado "*Coronary heart disease: Are women special?*" en que se hacen varias recomendaciones sobre la educación sanitaria, la evaluación de riesgos, la investigación, el tratamiento y la rehabilitación y la formación de profesionales. El Departamento de Salud ha acogido favorablemente el informe y la importancia dada a esas cuestiones.

Cáncer de mama

El cáncer de mama es la causa principal de mortalidad entre las mujeres de más de 35 años en Europa occidental y en América del Norte. En Inglaterra y el País de Gales, las tasas de mortalidad por cáncer de mama entre las mujeres de menos de 65 años alcanzaron su máximo nivel en 1981 con 28 casos por cada 100.000 mujeres y descendieron a 25,2 por 100.000 en 1992. Sólo en Inglaterra y el País de Gales contraen anualmente la enfermedad casi 27.000 mujeres, de las cuales casi 16.000 mueren. En el documento "*Health of the Nation*" se ha fijado el objetivo de reducir la tasa de mortalidad femenina por cáncer de mama en una cuarta parte, del nivel actual de 95,1 por cada 100.000 mujeres a no más de 71,3 en el año 2000.

El programa de detección del cáncer de mama, iniciado en 1987, está plenamente en marcha desde 1990. Se invita a todas las mujeres de 50 a 64 años a realizar una mamografía cada tres años, y a las de más de 65 años hasta tres veces al año si se solicita. En 1992-1993 se invitó a realizar esas pruebas a más de 1.600.000 mujeres, es decir, la tercera parte de las mujeres de 50 a 64 años del Reino Unido. El porcentaje de mujeres que se sometió a la prueba era del 71%, pero oscilaba entre el 60% en la región del noreste del Támesis a un 79% en la región de East Anglia, lo cual refleja una menor reacción urbana a las actividades de promoción de la salud en comparación con la reacción en las zonas rurales. Los porcentajes de mujeres que se someten a las pruebas y biopsias se siguen atentamente y se comparan con los objetivos fijados. Se estima que gracias a estas pruebas periódicas de detección se podrán salvar 1.250 vidas al año.

El Departamento de Salud se propone dar la máxima eficacia a las pruebas de detección del cáncer de mama y, en colaboración con asociaciones benéficas de investigación sobre el cáncer, financia cuatro estudios en que se examinan:

- la eficacia de las pruebas anuales de detección a partir de los 40 años;
- los efectos observados si las mujeres de más de 50 años se someten a pruebas de detección con más frecuencia, en vez de cada tres años;
- las consecuencias si se toman dos radiografías de cada pecho, en vez de una, como se viene haciendo;
- otros métodos para localizar algunos de los cánceres más diminutos detectados en las pruebas.

El Comité sobre la Detección del Cáncer de Mama, que es un grupo multidisciplinario de expertos, examina los datos y los resultados y formula recomendaciones al Gobierno sobre la política de pruebas de detección.

Cáncer del cuello del útero

El cáncer del cuello del útero es un tipo de cáncer ginecológico común en todo el mundo. En el Reino Unido, la mortalidad por cáncer del cuello del útero disminuye progresivamente. En 1981 se registraron 2.017 fallecimientos y en 1992, 1.639, con lo cual la tasa de mortalidad ha descendido de un 79% a un 62%. El programa de detección del cáncer del cuello del útero, iniciado en 1988, tiene la finalidad de identificar y combatir las células anómalas antes de que se vuelvan cancerosas. Las pruebas se realiza en los servicios quirúrgicos de los consultorios médicos y en 1990 se introdujo un sistema de pagos para los médicos que realizan pruebas de detección en un determinado número de mujeres (de 20 a 64 años en Escocia). A partir de los 65 años se invita a las mujeres a someterse a pruebas de detección si en los últimos diez años no se les han practicado dos frotis con resultados claros.

Actualmente se procede a someter a las pruebas a un mayor número de mujeres. En general, las cifras de mujeres que se someten a pruebas de detección continúa aumentando; en 1993-1994 se habían realizado pruebas, en los últimos cinco años y medio, en más del 84% de las mujeres de 20 a 64 años, frente a un 74% en 1990-1991. La primera ronda completa de pruebas concluyó en marzo de 1993, pero aún es pronto para

saber si las pruebas contribuirán a reducir la incidencia de la enfermedad. Se examinan atentamente los porcentajes de mujeres que responden a las invitaciones y se someten a las pruebas iniciales y de seguimiento.

Las autoridades sanitarias organizan campañas publicitarias y adoptan otras iniciativas para lograr que se presenten a las pruebas un mayor número de mujeres, particularmente en las zonas metropolitanas donde la afluencia a las pruebas de detección de cáncer de mama y del cuello del útero ha tendido a ser inferior. En las campañas de sensibilización se ha tratado de movilizar a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y a las mujeres con residencia temporal en el Reino Unido. En mayo de 1994, el Departamento de Salud publicó una labor realizada por un grupo de expertos sobre el cáncer constituido por iniciativa del Oficial Médico Jefe del Departamento de Salud. En el informe consultivo se define un marco normativo para la organización de servicios contra el cáncer para mejorar la atención médica en todo el país. En el informe se recomienda que un equipo multidisciplinario debidamente preparado examine a los pacientes con cáncer, y que se proporcione a esos pacientes información fácilmente comprensible sobre los posibles tratamientos, dándoles a elegir, cuando sea posible. El informe recomienda que los servicios de lucha contra el cáncer se basen en la competencia de los profesionales del cáncer en todas las fases del tratamiento, desde la atención primaria hasta las dependencias de oncología de los hospitales de distrito y los centros de oncología, a fin de que todos los pacientes puedan beneficiarse de cuidados especializados. La elección del tratamiento en casos concretos corresponderá al médico, en consulta con el paciente, que será trasladado sin demora a un servicio oncológico.

El tabaquismo

En 1990, las mujeres consumían menos tabaco que los hombres, pero en 1992 las cifras correspondientes a Inglaterra indican que la diferencia actual entre hombres y mujeres es mínima (28% las mujeres y 29% los hombres). En cambio, en 1974 fumaban un 40% de mujeres y un 51% de hombres, lo cual demuestra que el consumo de tabaco ha disminuido más entre los hombres que entre las mujeres. En el documento "*Health of the Nation*" se fija el objetivo de reducir a un 20% el consumo de cigarrillos entre las mujeres a partir de los 16 años en el año 2000. Según una encuesta realizada en 1993 sobre el consumo de tabaco entre los escolares, un 11% de las muchachas y un 8% de los muchachos fumaban con regularidad. Entre los adolescentes de 15 años, el 26% de las muchachas y el 19% de los muchachos fumaban con asiduidad.

Escocia tiene la mortalidad femenina más alta del mundo por cáncer de pulmón. Más del 80% de los casos se deben al consumo de tabaco. En el documento "*Scotland's Health - A Challenge to Us All*" figuran una serie de iniciativas contra el tabaquismo. El objetivo consiste en reducir el consumo de tabaco a un 21% entre la población de 12 a 24 años (que era de un 30% en 1986) y a un 32% entre las personas de 25 a 65 años (que era de un 40% en 1986) para el año 2000. Las actuales campañas de educación sanitaria contra el consumo de tabaco van dirigidas principalmente a los jóvenes y, en particular, a las mujeres jóvenes.

12.3 Consumo de cigarrillos¹, por sexos y por grupos socioeconómicos

Gran Bretaña	Porcentajes		
	1972	1982	1992
Hombres			
Profesionales	33	20	14
Empleadores y directores	44	29	23
Empleados no manuales intermedios y subalternos	45	30	25
Trabajadores manuales cualificados	57	42	34
Trabajadores semicualificados	57	47	39
Trabajadores manuales no cualificados	64	49	42
Total hombres a partir de 16 años	52	38	29
Mujeres			
Profesionales	33	21	13
Empleadoras y directoras	38	29	21
Empleadas no manuales intermedias y subalternas	38	30	27
Trabajadoras manuales cualificadas	47	39	31
Trabajadoras manuales semicualificadas	42	36	35
Trabajadoras manuales no cualificadas	42	41	35
Total mujeres a partir de 16 años	41	33	28

Fuente: *Office of Population Censuses and Surveys.*

¹ Adultos a partir de 16 años, excepto en las cifras correspondientes a 1972 que abarcan a partir de los 15 años.

En febrero de 1994, el Departamento de Salud publicó su Plan de Acción titulado "Smoke Free for Health", que contiene una estrategia global para lograr los objetivos del documento "Health of the Nation" reduciendo la incidencia del tabaquismo y el consumo de tabaco por parte de los que no pueden dejarlo. Recientemente, el Gobierno ha anunciado un programa educativo contra el consumo de tabaco con un presupuesto de 12 millones de libras esterlinas y una duración de tres años que comenzará en el curso del año 1994. En mayo de 1994, ante el temor de la influencia de la publicidad del tabaco en los niños, se reforzó el acuerdo voluntario con la industria tabacalera. El 29 de diciembre de 1994 se lanzó una campaña nacional de información sobre el tabaco.

El alcohol y las drogas

El consumo excesivo de alcohol es menos frecuente entre las mujeres que entre los hombres. Según las estadísticas de 1984, el porcentaje de mujeres de todos los grupos sociales que consumen más de 14 unidades por semana, que es la cantidad considerada razonable para la mujer, se ha mantenido relativamente estable alrededor de un 11% (frente a un 27% de hombres con excesivo consumo de alcohol). En los grupos socioeconómicos 1 y 2, el porcentaje de mujeres que sobrepasan los niveles razonables de consumo de alcohol es superior al de otros grupos socioeconómicos. En el documento "Health of the Nation" se fija el objetivo de reducir para el año 2005 a un 7% el número de mujeres con un consumo de alcohol superior al nivel razonable recomendado.

En 1994-1995, el Gobierno ha subvencionado con 208.000 libras esterlinas la línea telefónica nacional *Drinkline*, que proporciona información, asesoramiento y apoyo a las personas preocupadas por su consumo de alcohol o por el de otras personas. Según la información disponible sobre las llamadas efectuadas, este servicio puede ser de especial utilidad para las mujeres. El Gobierno también ha financiado la publicación de un folleto en el que se dan consejos a las personas preocupadas por los problemas de alcohol de otras personas.

En los últimos diez años, la mortalidad causada por la toxicomanía ha aumentado, y si bien la mortalidad por uso indebido de drogas sin toxicomanía es tres veces mayor entre los hombres que entre las mujeres, su incidencia ha aumentado notablemente en ambos sexos. El Departamento de Salud fomenta la creación de servicios locales para toxicómanos, concretamente de desintoxicación y asesoramiento, así como de seguimiento y rehabilitación. Se conoce la necesidad de que esos servicios sean utilizados por un mayor número de mujeres toxicómanas, y el Departamento financia proyectos destinados a toxicómanas, incluidas las que consumen drogas no opiáceas. Según los últimos datos disponibles, durante los seis meses anteriores a marzo de 1993 las mujeres representaron el 25% de los 18.000 toxicómanos que utilizaron los servicios de las autoridades sanitarias. La principal droga consumida por los toxicómanos de ambos sexos era la heroína. En diciembre de 1993 se publicó un directorio de servicios contra la toxicomanía destinados a mujeres, que se distribuyó entre las autoridades locales y las autoridades sanitarias y en el sector de voluntarios.

}

Conforme a la Recomendación General No. 15 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las estrategias nacionales de prevención y lucha contra el SIDA deberá evitarse toda discriminación contra la mujer

VIH y SIDA

En 1993 había en el Reino Unido 1.600 casos registrados de SIDA, lo cual corresponde a 2,8 casos por cada 100.000 habitantes, una de las tasas más bajas entre los países de la Unión Europea. Entre 1986 y 1993 el número de mujeres infectadas por el VIH-1 en el Reino Unido aumentó de año en año, y si bien esa cifra se mantiene a un nivel relativamente bajo, no deja de aumentar.

12.4 Nuevos casos de infecciones por el VIH-1 registrados en el Reino Unido entre 1988 y 1993, por sexos

Año	Mujeres	Hombres	Casos indefinidos	Total
1988	204	1 468	72	1 745
1989	206	1 526	60	1 792
1990	277	1 880	124	2 281
1991	394	2 109	63	2 566
1992	441	1 963	77	2 481
1993	448	1 967	13	2 428

Fuente: Departamento de Salud.

Nota: La columna de "casos indefinidos" comprende los casos en que no se especificó el sexo de la persona, los de infección de un bebé a través de la sangre de la madre o los de infección de tejidos por la sangre.

Los encargados de formular políticas deben hacer lo posible por evitar que se descuiden las necesidades especiales de la mujer y que sigan poniéndose a su disposición recursos adecuados. La Inspección de Servicios Sociales, del Departamento de Salud, ha formulado directrices para atender las necesidades de la mujer en ese ámbito. Algunos hospitales del Servicio Nacional de la Salud han creado clínicas familiares para mujeres infectadas o familias con hijos. De este modo han podido recibir tratamiento familias enteras con los hijos afectados o infectados. Organizaciones de voluntarios como *Naz Project*, *Blackliners* y el *London East Aids Network (LEAN)* reciben financiación gubernamental para sensibilizar a las minorías étnicas sobre el problema del VIH y el SIDA.

Todos los escolares del Reino Unido tienen oportunidad de recibir información sobre el VIH y el SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual. En la parte del informe relativa al artículo 10 figura más información sobre la enseñanza escolar en materia de salud.

Osteoporosis

La osteoporosis es una enfermedad que provoca el deterioro de la masa ósea y que afecta principalmente a las mujeres después de la menopausia. Según las estimaciones, esta enfermedad afecta a una de cada cuatro mujeres y el tratamiento de las fracturas que provoca cuesta al Servicio Nacional de la Salud unos 750 millones de libras esterlinas al año. En 1994, el Gobierno creó un grupo de expertos para que le asesorara sobre el modo de avanzar en la solución del problema. Se pidió al grupo que examinara

detenidamente los datos disponibles y sugiriera nuevas medidas. El grupo elaboró un programa amplio y coherente para prevenir, diagnosticar y tratar la enfermedad. El Gobierno aceptó el informe y las recomendaciones del grupo y se propone aplicarlas.

Salud mental

En 1993-1994, el Departamento de Salud, en colaboración con la Oficina de Censos y Encuestas de Población, emprendió un estudio nacional de la morbilidad siquiátrica entre 10.000 adultos de 16 a 64 años, con lo cual representa el estudio de mayor envergadura jamás realizado en Gran Bretaña. Un 22% de las mujeres y un 12% de los hombres de 20 a 54 años declararon haber tenido algún trastorno síquico de tipo neurótico. Según otros estudios, la depresión es dos veces más frecuente entre las mujeres que entre los hombres y el número de mujeres que sufren trastornos relacionados con la alimentación es diez veces superior al de los hombres. En cambio, el alcoholismo y la toxicomanía afectan al hombre tres y dos veces más, respectivamente, que a la mujer. Dada su mayor esperanza de vida, la mujer tiene mayores probabilidades que el hombre de sufrir demencia senil.

Los suicidios son cuatro veces más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres, pero los daños físicos autoinfligidos se dan más a menudo entre las mujeres, sobre todo al final de la adolescencia. Tanto los hombres como las mujeres atraviesan en sus vidas períodos de ansiedad provocados por acontecimientos y circunstancias que incrementan el riesgo de suicidio. Según los estudios realizados, las tasas de suicidios son altas entre las jóvenes asiáticas casadas, pero los daños autoinfligidos no denotan necesariamente trastornos síquicos o de la personalidad. En marzo de 1996 se concluirá un estudio que sin duda aportará nueva información sobre la frecuencia de los casos de daños físicos autoinfligidos en los distintos grupos étnicos.

Las mujeres experimentan asimismo algunos problemas específicos de salud mental. El síndrome previo a la menstruación es un trastorno controvertido, tanto por su incidencia (según los estudios, de un 20% a un 25%) como por sus causas, su diagnóstico y su tratamiento. Se reconoce que algunos trastornos psíquicos particularmente la depresión, pueden verse exacerbados durante la fase previa a la menstruación. El parto es también un importante factor desencadenante de trastornos síquicos entre las mujeres. De un 10% a un 15% de las mujeres sufren depresión postnatal. Se ha sostenido que la causa de esta depresión pueden ser factores hormonales, pero sobre esta tesis hay discrepancias.

Las experiencias de mujeres con los servicios de salud mental también difieren de las de los hombres. Si bien es más frecuente que un médico de medicina general diagnostique una enfermedad mental a una mujer, es menos frecuente que las mujeres sean enviadas a otros servicios para recibir atención especializada. Se recetan más benzodiacepinas a mujeres que a hombres, si bien la frecuencia de este tipo de recetas disminuye. El 58% de los pacientes ingresados en hospitales siquiátricos son mujeres.

Las enfermedades mentales constituyen una faceta clave de la iniciativa "*Health of the Nation*". Sus objetivos primordiales son tres:

- mejorar notablemente la salud y el comportamiento social de las personas con enfermedades mentales;
- reducir la tasa de suicidios en un 15% como mínimo, de 11 por 100.000 habitantes en 1990 a 9,4 como máximo en el año 2000;
- reducir la tasa de suicidios de las personas con graves enfermedades mentales en un 33% como mínimo, del 15% estimado en 1990 a no más de un 10% en el año 2000.

Se están llevando a cabo actividades para mejorar el diagnóstico y el tratamiento inicial. Concretamente, se capacita a los médicos de medicina general en cuestiones de salud mental. Se procura asimismo reducir el número de recetas de benzodiacepinas. Se ha pedido a las autoridades de los servicios de salud familiar que fijen topes con los médicos para reducir el número de recetas de benzodiacepinas y que recurran a otras estrategias para hacer frente al problema.

Las organizaciones de voluntarios pueden ser de gran utilidad prestando servicios, particularmente asesorando a mujeres con problemas síquicos y señalando a las autoridades los problemas concretos de la mujer. El Departamento subvenciona anualmente a las organizaciones de voluntarios que se ocupan de la salud mental de la mujer. Esas subvenciones se destinan a apoyar campañas concretas y proyectos especiales.

Mujeres de minorías étnicas

Si bien las minorías étnicas constituyen el 6% del total de la población, esos grupos viven mayormente en las ciudades, donde representan un porcentaje mucho más alto de la población. En el documento "*The Health of the Nation*" se tienen en cuenta las necesidades de las minorías étnicas, al igual que en la Carta del Paciente, que debe reflejar la población local. Desde 1989, el Departamento de Salud ha aportado 3 millones de libras esterlinas para la financiación de proyectos encaminados a mejorar la información para las minorías étnicas y su acceso a servicios. Asimismo, el Departamento ha creado una Dependencia de Salud Étnica para promover entre los responsables del Servicio Nacional de la Salud la práctica de desarrollar vínculos con las comunidades locales y de incorporar a la labor general del Servicio el tema de la salud de las minorías étnicas.

El Departamento adopta continuamente medidas para mejorar la información sobre los grupos étnicos. En el censo de 1991 figuraba información sobre las minorías étnicas y en adelante se facilitará también información sobre el tema de la vivienda y las condiciones de empleo, que ayudarán a comprender la situación de las poblaciones locales. El Departamento también ha llevado a cabo una considerable labor propugnando el debate sobre la situación de las minorías étnicas, y a partir de abril de 1995 los historiales médicos de los pacientes deberán contener datos sobre los grupos étnicos a que pertenezcan. De este modo se obtendrá una considerable información sobre la utilización de los servicios por parte de las minorías étnicas.

En un informe de la Universidad de Surrey titulado "*Ethnicity and Health*" se llegó a la conclusión de que la incidencia de las enfermedades coronarias entre las personas de ambos sexos nacidas en el subcontinente indio es superior a la media nacional que es de un 36% para los hombres y de un 46% para las mujeres y, a diferencia de lo que ocurre en otros grupos étnicos, la tendencia va en aumento. El Departamento de Salud apoya una serie de iniciativas para las mujeres asiáticas en relación con la alimentación, el ejercicio y la relajación. En Inglaterra y el País de Gales, la mortalidad por ataques de apoplejía entre la población procedente del Caribe es el doble de la media. Entre las personas nacidas en el subcontinente indio y en países africanos del Commonwealth también se registra una mortalidad notablemente superior por ataques de apoplejía. Entre las prioridades del Departamento de Salud en materia de investigación figuran los estudios sobre las variaciones sociales y étnicas de las enfermedades cardiovasculares y el mejoramiento de la atención médica prestada a los distintos grupos demográficos.

A principios de 1994, el Gobierno ha publicado directrices sobre el tratamiento de la anemia drepanocítica, que afecta a mujeres de origen afrocaribeño, y de la talasemia, que se da entre las mujeres procedentes de Asia, de Oriente Medio y de la región del Mediterráneo. En el Reino Unido, unas 5.000 personas, principalmente de origen afrocaribeño, padecen anemia drepanocítica, y la talasemia afecta a unos 6.700 personas.

En una Recomendación General del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se exhorta a los Estados Partes a que adopten medidas apropiadas y eficaces para erradicar la práctica de la mutilación genital femenina.

La mutilación genital femenina

La mutilación genital femenina no es una práctica tradicional en el Reino Unido, aunque puede darse entre ciertos grupos de inmigrantes. La Ley de prohibición de la circuncisión femenina, de 1985, penaliza lo que se denomina circuncisión femenina, pero que en realidad no es otra cosa que una mutilación del aparato genital femenino. La Ley prohíbe apoyar, instigar o facilitar esas prácticas y asesorar al respecto. Además, la Ley de la infancia, de 1989, ofrece también protección jurídica.

En octubre de 1991, el Departamento de Salud publicó unas directrices tituladas "*Working Together Under the Children Act 1989*" (Colaboración en la aplicación de la Ley de la infancia de 1989) destinadas a todas las autoridades locales, a las autoridades sanitarias, a la policía, al servicio de libertad vigilada, a las escuelas, a los médicos y a una amplia gama de organizaciones de voluntarios que se ocupan de la asistencia para la infancia. En el documento figuraban consejos sobre la ley de 1985 y sobre el modo de abordar el problema de la mutilación genital femenina. Además, el Departamento concede ayuda financiera a una organización de voluntarios denominada FORWARD (Fundación para la Salud y el Desarrollo de la Mujer), que se ocupa de sensibilizar a las comunidades pertinentes y a los profesionales que deben hacer frente al problema de la mutilación genital femenina.

Hasta la fecha no se ha emprendido ninguna acción judicial en relación con la ley de 1985, tal vez por que resulta difícil reunir pruebas. La información que se recibe sobre presuntos casos de mutilación genital femenina se hace llegar a la policía, que debe investigar las alegaciones y estudiar con la Fiscalía de la Corona las medidas que convenga adoptar. Se informa también sobre los detalles al Colegio de Médicos, a los departamentos locales de servicios sociales y a la Dirección Sanitaria del distrito, si hay constancia de que el delito se ha cometido en una clínica u hospital privado que esté sujeto a la inspección de la Dirección Sanitaria del distrito.

Recientemente, el Colegio de Médicos inhabilitó a un médico al que consideró culpable de haber cometido una falta profesional grave, al tener constancia de que se había declarado dispuesto a practicar una operación ilegal para la que no existían indicaciones médicas. La resolución del Consejo se comunicó al Fiscal General.

C. PLANIFICACIÓN FAMILIAR, ABORTO Y SERVICIOS MATERNOINFANTILES

Tasas de fecundidad

Las tasas de fecundidad del Reino Unido han fluctuado de año en año desde 1980, pero se mantienen por debajo del nivel de sustitución natural de la población a largo plazo, que es de 2,1 hijos por mujer.

12.5 Tasa total de fecundidad en el Reino Unido de 1980 a 1992

	1980	1985	1990	1992	1993
Tasa	1,89	1,80	1,84	1,79	1,76

Fuente: Government Actuaries Department.

La tasa total de fecundidad representa el promedio de hijos que tendría una mujer si su tasa de fecundidad correspondiera siempre a la de su edad en un determinado año. Esta tasa es un indicador de la fecundidad más fiable que la tasa de natalidad (es decir, el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes), ya que tiene en cuenta el número de mujeres en edad de procrear y su estructura de edades. La tasa total de fecundidad del Reino Unido pasó de 1,89 en 1980 a 1,77 en 1984. De mediados a finales del decenio de 1980, la tasa tendió a aumentar, con ligeras fluctuaciones, y en 1990 fue de 1,84. Posteriormente disminuyó y en 1992 fue de 1,79. La tasa actual de embarazos de muchachas de menos de 16 años es de 9,4 por cada 1.000 muchachas en Inglaterra y de 10,4 en el País de Gales.

Servicios de planificación familiar

La estrategia del documento "*Health of the Nation*" prevé que las autoridades sanitarias organicen una amplia gama de servicios de planificación familiar a los que tengan acceso todas las personas que deseen utilizarlos. En 1992 se publicaron directrices en que se recordaba a las autoridades que los servicios debían estar a la disposición de todas las personas que decidieran utilizarlos y que debían ser geográficamente accesibles.

La planificación familiar es un importante servicio de atención médica que contribuye a mejorar la salud maternoinfantil y a garantizar la estabilidad de la vida familiar. Se trata de ofrecer a las personas la posibilidad de planificar sus familias y de espaciar los embarazos según su conveniencia. A este respecto, puede solicitarse asesoramiento en clínicas especiales y a los médicos de medicina general. Las autoridades sanitarias deben asegurar la disponibilidad de una gran variedad de servicios de planificación familiar como la anticoncepción de emergencia y los servicios para jóvenes, y dar a conocer su existencia. El asesoramiento en materia de planificación familiar y los anticonceptivos son gratuitos para todos los beneficiarios del Servicio Nacional de la Salud. En 1993, 7 de cada 10 mujeres de 16 a 49 años utilizaban algún u otro método anticonceptivo, y este porcentaje se ha mantenido casi constante desde mediados del decenio de 1970. La píldora sigue siendo el anticonceptivo más utilizado, particularmente por las mujeres de menos de 35 años. Por encima de los 35 años, las mujeres recurren a menudo a la histerectomía, o sus maridos o compañeros se someten a una vasectomía. Desde 1987 ha aumentado el empleo del preservativo masculino en todos los grupos de edades. En 1993, el 17% de las mujeres de 16 a 49 años utilizaban el preservativo masculino como método anticonceptivo.

12.6 Métodos anticonceptivos utilizados en Gran Bretaña por las mujeres de 16 a 49 años (1991)

Método anticonceptivo actualmente utilizado	Edades										Total
	16 a 17 años	18 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	%	%	
Mujeres que utilizan algún método	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Métodos no quirúrgicos*											
Píldora ⁺	16	46	48	43	25	11	4	2	23		
Minipíldora	3}	6}	10}	8}	6}	4}	3}	2}	5}		
Píldora combinada	12}	37}	36}	30}	18}	7}	1}	0}	16}		
Dispositivo intrauterino	0	0	3	4	8	7	6	4	5		
Preservativo	10	15	14	19	17	20	13	12	16		
Diafragma	0	0	1	1	2	2	1	2	1		
Coitus interruptus	1	2	2	2	3	3	3	4	3		
Método de Ogiño	0	0	1	2	2	2	1	1	1		
Espemicidas	0	0	1	0	0	0	0	0	0		
Inyección	0	0	1	1	1	1	0	0	1		
Un método por lo menos	22	55	64	65	54	41	28	23	46		
Métodos quirúrgicos:											
Esterilización - femenina	0	0	0}	4}	9}	16}	23}	26}	12}		
- masculina	0	0	1}	4}	12}	22}	26}	21}	13}		
Total mujeres que utilizan por lo menos un método	22	55	65	73	75	79	78	70	70		
Mujeres que no utilizan ningún método, porque:											
Han quedado estériles después de una operación	0	0	0	0	1	3	5	10	3		
Están embarazadas	2	2	6	9	6	3	0	0	4		
Se abstienen de relaciones sexuales para evitar el embarazo	0	0	0	0	1	0	1	0	0		
No tienen relaciones sexuales	73	40	21	11	9	8	9	9	15		
Desean quedar embarazadas	0	2	6	10	9	4	1	0	5		
Tienen pocas probabilidades de quedar embarazadas a causa de la menopausia	0	0	0	0	0	0	1	7	1		
Son tal vez estériles	0	0	0	1	1	1	2	1	1		
No les gustan los anticonceptivos	2	0	3	1	1	1	2	1	1		
Simplemente no usan anticonceptivos	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
Otras razones	0	0	1	1	0	0	0	0	0		
Total mujeres que no utilizan ningún método	78	45	35	27	25	21	22	30	30		
Base = 100%**	267	260	758	931	956	753	857	789	5		571

* En este apartado no se incluye la abstinencia como método anticonceptivo. Las mujeres cuyo único método anticonceptivo consistía en abstenerse de relaciones sexuales se han clasificado entre las que no utilizan ningún método.

+ En el porcentaje total de mujeres que utiliza la píldora figuran las que no sabían qué tipo de píldora tomaban.

** La suma de los porcentajes es superior a 100 debido a que se han redondeado las cifras y porque algunas mujeres utilizaban más de un método no quirúrgico.

En Inglaterra, 4 millones de mujeres utilizan anualmente servicios de planificación familiar, en las tres cuartas partes de los casos a través del médico de cabecera, y los gastos anuales del Servicio Nacional de la Salud por este concepto ascienden a 136 millones de libras esterlinas. En Escocia, unas 430.000 mujeres recurren anualmente a servicios de planificación familiar, facilitados en un 75% de los casos por sus médicos de medicina general. En el País de Gales las cifras son de unas 700.000 mujeres, que en un 90% de los casos acuden al médico de cabecera. El Gobierno concede subsidios a la Asociación para la Planificación Familiar, a los centros de asesoramiento Brook y al Consejo Católico de Asesoramiento Matrimonial. Durante los últimos diez años, la utilización de métodos anticonceptivos se ha mantenido a un nivel estable en torno al 70% de las mujeres de 16 a 49 años con actividad sexual, nivel similar al de los hombres, si bien no se ha reunido información sobre la utilización masculina de servicios de planificación familiar.

Entre las prioridades del Gobierno, enunciadas en el documento "*Health of the Nation*" figura el objetivo de reducir en Inglaterra la tasa de embarazos de las muchachas de menos de 16 años en un 50% como mínimo, de 9,5 por cada 1.000 muchachas de 13 a 15 años en 1989 a 4,8 como máximo. En el País de Gales se quiere también, para el año 2002, reducir en menos de la mitad el número de embarazos de muchachas de menos de 16 años en relación con la tasa de 1990, que era de 10,3 por 1.000. En 1991, por primera vez en diez años se registró en Inglaterra y el País de Gales una disminución de la tasa de embarazos de adolescentes de 13 a 15 años, que fue de 9,3 por 1.000. Las tasas de adolescentes de 13 a 15 años de Inglaterra y el País de Gales que se sometieron a un aborto pasó de 5,1 por 1.000 en 1990 a 4,8 en 1991.

En el documento "*Scotland's Health - A Challenge to Us All*" no se fijan para Escocia objetivos concretos de reducción de los embarazos de adolescentes. Sin embargo, se ha reconocido que es indispensable adoptar medidas al respecto y en 12 de las 15 zonas dependientes de la Junta de Salud (Health Board) se han fijado objetivos locales de reducción de los embarazos de adolescentes y de los abortos. Se promueven activamente iniciativas de educación y salud mental. Según las estadísticas provisionales de 1993, la tasa de embarazos de adolescentes de 13 a 15 años era de 8,4 por 1.000 y la tasa de abortos, de 3,1 por 1.000.

En la Estrategia Regional para los Servicios Sociales y Sanitarios de Irlanda del Norte se propugna para 1997 una disminución sustancial de los embarazos no previstos de madres de menos de 20 años, con lo cual se reduciría en un 15% el número de alumbramientos de madres adolescentes, que pasaría de algo más de 1.900 en 1989 a 1.600. No obstante, conviene señalar que la Ley del aborto de 1967 no es aplicable en Irlanda del Norte.

Aborto

En virtud de la Ley del aborto de 1967, que es aplicable en Inglaterra, Escocia y el País de Gales, todo médico titulado puede legalmente poner fin a un embarazo cuando otros dos médicos titulados hayan confirmado que la continuación del embarazo supondría un mayor riesgo para la salud física o síquica de la madre o de cualquier otro hijo de la familia. Entre 1971 y 1991 se practicaron anualmente más de 190.000 abortos, pero en 1993 la cifra disminuyó a 180.000. En los últimos 20 años, el número de mujeres solteras que se ha sometido a abortos se ha duplicado; en cambio, se registran menos abortos entre las mujeres casadas. En 1993, las dos terceras partes de las mujeres que abortaron eran solteras, y casi un 70% de las mujeres casadas y solteras que decidieron abortar tenían entre 20 y 34 años. Todos los años, unas 1.750 mujeres de Irlanda del Norte viajan a Gran Bretaña para someterse a un aborto.

Desde que se modificó la ley en 1991, el plazo límite para practicar un aborto, es en la mayoría de los casos, de 24 semanas de gestación. Transcurridas las 24 semanas, la ley autoriza el aborto sólo en los siguientes supuestos: para salvar la vida de la mujer embarazada; para impedir que la mujer embarazada sufra una grave lesión permanente; o cuando exista un riesgo sustancial de que el niño nazca con anomalías físicas o psíquicas que supongan una grave discapacidad. En 1992, único año sobre el que se dispone de estadísticas anuales completas desde que se modificó la ley, se realizaron 172.069 abortos, 60 de los cuales (0,03%) después de las 24 semanas de gestación. En 1993 sólo se practicó un 12% de abortos después de las 12 semanas de gestación, frente a un 22% en 1971.

En Inglaterra y el País de Gales, el 53% de los abortos de mujeres residentes en el Reino Unido se realizaron en el marco del Servicio Nacional de la Salud. En Escocia, más del 98% de los abortos se practican en el marco del Servicio Nacional de la Salud y más del 90% de estos abortos se realizan antes de las 14 semanas de gestación. En el Servicio Nacional de la Salud, las distintas autoridades sanitarias deciden qué prestaciones ginecológicas, como el aborto, y qué prestaciones médicas en general correrán a cargo del Servicio. A juicio del Gobierno, es más conveniente que esas decisiones se encomienden a las autoridades locales, ya que conocen mejor las necesidades y prioridades en ese ámbito. El sector privado ofrece además otras opciones a las que algunas personas prefieren acogerse. Las autoridades sanitarias recurren también al sector privado (a través de acuerdos institucionales) para realizar abortos autorizados por el Servicio Nacional de la Salud.

12.7 Abortos en Inglaterra y el País de Gales (1982-1993)

Año	Total	Residentes				Tasas por cada 1000 mujeres de 15 a 44 años	No residentes		
		Total de todos los Servicios	Servicio Nacional de la Salud	Instituciones*	Total fuera del ámbito del Servicio Nacional de la Salud		Total todos los servicios	Servicio Nacional de la Salud	Total del ámbito del Servicio Nacional de la Salud
1982	163 045	128 553	62 409	4 425	61 719	12,17	34 492	123	34 369
1983	162 151	127 375	62 609	4 614	60 152	12,08	34 786	208	34 578
1984	169 993	136 388	64 823	4 912	66 653	12,80	33 605	103	33 502
1985	171 873	141 101	65 176	5 929	69 996	13,11	30 772	78	30 694
1986	172 286	147 619	67 451	6 819	73 349	13,54	24 667	78	24 589
1987	174 276	156 191	69 442	8 041	78 708	14,22	18 085	63	18 022
1988	183 798	168 298	69 103	9 357	66 653	15,29	15 500	74	15 426
1989	183 974	170 463	70 722	9 200	90 541	15,49	13 511	64	13 447
1990	186 912	173 900	73 517	9 582	90 801	15,83	13 012	65	12 947
1991	179 522	167 376	75 172	8 197	92 204	15,27	12 146	73	12 073
1992	172 069	160 501	79 537	11 982	68 976	12,51	11 568	97	11 471
1993	168 711	157 846	84 067	14 836	58 943	12,30	10 865	117	10 748

Fuente: *Office of Population Censures and Surveys.*

* Abortos practicados en virtud de acuerdos entre las autoridades del Servicio Nacional de la Salud y el sector privado.

El Secretario de Estado para Irlanda del Norte se ha comprometido a examinar detenidamente las recomendaciones del reciente informe de la Comisión Asesora Permanente sobre Derechos Humanos acerca de la necesidad de dotar a Irlanda del Norte de una legislación más clara en relación con el aborto. Antes de formular otros posibles enfoques legislativos, la Comisión ha mantenido consultas con entidades eclesíásticas, grupos médicos, abogados, grupos de activistas y otras personas. Los sucesivos gobiernos han actuado con neutralidad en lo relativo al aborto, y en el Parlamento las propuestas de modificación de la legislación sobre el aborto se han sometido siempre a votaciones libres.

Servicios maternoinfantiles

Los servicios maternoinfantiles prestados por el Reino Unido ya se han descrito detalladamente en anteriores informes. En el Reino Unido, la tasa de mortalidad materna disminuyó en un 6% entre 1985 y 1992, pasando de 0,7 a 6,6 por cada 100.000 partos.

Desde enero de 1994, el Gobierno ha ampliado su oferta de servicios maternoinfantiles, centrados cada vez más en el ámbito comunitario. Los cuatro Departamentos de Salud del Reino Unido han realizado amplios estudios de los servicios maternoinfantiles prestados. En todos ellos predomina la idea de que la mujer y el recién nacido deben estar en el centro de toda la planificación y prestación de esos servicios. Las mujeres deben colaborar activamente a la hora de decidir los servicios que se les prestan y los profesionales

de estos servicios deben secundar las decisiones de las mujeres al respecto. El Servicio Nacional de la Salud se encarga actualmente de poner en práctica estas recomendaciones.

La mujer tiene derecho a servicios durante toda la gestación, en el parto y en el período posnatal. También tiene derecho a recetas médicas y a tratamiento dental gratuitos. La mujer será atendida por una comadrona, un médico de la comunidad, un tocólogo de hospital o una persona que reúna varias de esas condiciones. El parto puede tener lugar en la dependencia de maternidad de un hospital, en un servicio dirigido por una comadrona y un médico o en el domicilio de la madre. Actualmente, el número de mujeres que dan a luz en casa es relativamente bajo y la mayoría de los partos tienen lugar en hospitales, y algunos en dependencias con comadrona y médico. Las mujeres permanecen ingresadas desde varias horas hasta una semana. Una vez en casa, una comadrona las visita hasta que el bebé tiene por lo menos diez días y posteriormente pueden solicitar servicios médicos a domicilio.

Se han adoptado medidas concretas para que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas recurran en mayor medida a los servicios prenatales. Por ejemplo, la campaña en pro de la madre y del bebé asiáticos y el plan denominado "*Link Worker*" tiene la finalidad de mejorar las comunicaciones y de reducir al mínimo los obstáculos lingüísticos y culturales que pueden limitar el acceso de las mujeres asiáticas a los servicios de salud.

Amamantamiento

Según se desprende de un informe elaborado en 1990 por la Oficina de Censos y Encuestas de Población, el 63% de las mujeres amamanta a los bebés después del nacimiento, pero el porcentaje se reduce a un 39% a las seis semanas y a un 25% a los cuatro meses.

Atendiendo a los consejos médicos de indudable fiabilidad, el Gobierno ha apoyado siempre el amamantamiento por considerarlo la mejor forma de nutrición del bebé. A raíz de lo dispuesto por la Organización Mundial de la Salud, el Reino Unido ha adoptado diversas medidas. Concretamente, ha introducido un código de buenas prácticas para la comercialización de alimentos infantiles en el Reino Unido y ya ha creado un comité de vigilancia del código mediante un acuerdo voluntario con los fabricantes; ha llevado a cabo negociaciones al término de las cuales se ha convenido en que en los hospitales y clínicas del Servicio Nacional de la Salud ya no se aceptarán muestras gratuitas ni suministros subvencionados de alimentos infantiles; en el marco de la iniciativa *Health of the Nation*, ha establecido el Grupo de Trabajo Nacional para el Amamantamiento que, basándose en la labor anteriormente realizada al respecto, promueve y facilita el amamantamiento. El Gobierno financia a tres organizaciones de voluntarios que apoyan el amamantamiento: la *Association of Breastfeeding Mothers*, el *Breastfeeding Promotion Group del National Childbirth Trust* y la Liga Internacional "La Leche".

El Gobierno adoptará las siguientes medidas: cuidará de que las reglamentaciones con las que el Reino Unido da aplicación a la directiva de la Comisión Europea, que han sido objeto de una encuesta reciente, salvaguarden el amamantamiento mediante la imposición de restricciones legales en cuanto a la composición, el etiquetado, la publicidad y la exportación de alimentos para lactantes; continuará prestando ayuda financiera a las tres organizaciones de voluntarios; y se encargará de que los profesionales de la salud y otras personas que fomentan el amamantamiento reciban asesoramiento médico actualizado. El Grupo de Trabajo Nacional para el Amamantamiento estudiará otras medidas para incrementar el porcentaje de madres que amamantan a sus hijos.

ARTÍCULO 13

LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) *El derecho a prestaciones familiares;*
- b) *El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;*
- c) *El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.*

Tributación y prestaciones familiares

En relación con este artículo, desde la presentación del anterior informe del Reino Unido, se ha retirado la reserva con respecto a la tributación, como resultado de los cambios en la legislación nacional que han permitido un sistema de tributación independiente de la mujer casada. En el último informe periódico se suministraron detalles completos acerca de esos cambios.

El sistema de seguridad social del Reino Unido se ha descrito en detalle en informes anteriores y en relación con el artículo 11, y en el presente informe se incluye información adicional pertinente en relación con el artículo 16. Ese sistema permite a la mujer y el varón acceder en condiciones de igualdad a las prestaciones familiares.

Hay 7.120.000 madres que reciben un subsidio por hijos, subsidio semanal independiente de los ingresos y que se paga sin previa cotización a las madres por cada hijo que tengan, hasta que el hijo complete la enseñanza secundaria o estudios similares, o cumpla 19 años, de ocurrir esto primero. Además, existe un subsidio para los progenitores que crían solos a sus hijos, el cual se paga adicionalmente al subsidio por hijos a cualquier progenitor que críe solo a un niño. Al igual que el subsidio por hijos, es independiente de los ingresos y se paga sin previa cotización. Casi 1 millón de familias recibe ayuda mediante ese subsidio y, en la gran mayoría de los casos, los beneficiarios son mujeres.

Préstamos, hipotecas y otras formas de créditos

En la Ley sobre la discriminación sexual (*Sex Discrimination Act*) se estipula que es ilegal que quien brinde facilidades bancarias o de seguros para subvenciones, préstamos, créditos o financiación discrimine a una persona sobre la base de su sexo, rehusando u omitiendo deliberadamente brindarle esas facilidades. No hay impedimentos para el acceso de la mujer a los préstamos bancarios, las hipotecas o los créditos para el consumidor y la mujer no requiere el consentimiento de su marido o su padre para solicitar esos servicios.

En general, desde 1985 ha aumentado constantemente el número de personas que es propietaria de su vivienda. Más de tres cuartas partes de las parejas casadas eran propietarias de su vivienda en 1993 (o pagaban una hipoteca con respecto a ella), mientras que en 1985 lo eran sólo poco más de dos terceras partes de las parejas casadas, es decir, el 69%. Las parejas no casadas mostraban tendencias similares, ya que la mitad de ellas era propietaria de su vivienda en 1993. El porcentaje de mujeres no casadas que eran jefes de familia y eran propietarias de su vivienda, que ascendía al 49%, fue ligeramente inferior a la cifra correspondiente en el caso de los varones, que ascendió al 52%. La diferencia se había reducido ligeramente en los ocho años anteriores: en 1985, los porcentajes habían sido un 42% y un 47%, respectivamente. En una

encuesta de personas que compraban su vivienda por primera vez en 1993, el porcentaje de varones solteros que pedían una hipoteca por primera vez fue del 20%, en comparación con un 17,5% en el caso de las mujeres. La mayor parte de las hipotecas concedidas por primera vez a una persona -el 61%- se concedió a miembros de parejas heterosexuales. El Departamento del Medio Ambiente compiló esas estadísticas sólo el año pasado. En el futuro, la tendencia relativa a los sexos, en el caso de quienes reciban una hipoteca por primera vez, se evaluará en forma anual. Quizá la mujer encara barreras particulares cuando inicia un negocio. Quizá tiene más dificultades que el varón para conseguir capital porque hay menos probabilidades de que sea propietaria de un bien que pueda ofrecer como garantía, o de que tenga experiencia de gestión o cuenta con calificaciones oficiales. Esas limitaciones parecen afectar en particular a las mujeres de las minorías étnicas.

No se dispone de ninguna información acerca de los niveles relativos de crédito que se ponen a disposición de las mujeres y los varones en los bancos o mediante el apoyo del Gobierno. Sin embargo, con el plan de garantías de préstamo del Gobierno se ha brindado una garantía gubernamental con respecto a los préstamos concedidos por los bancos y otras instituciones financieras a empresas que no pueden obtener préstamos convencionales debido a que carecen de suficientes antecedentes comerciales. Es probable que ello beneficie en particular a la mujer. Con el plan de garantías de préstamo, desde que se inició 13 años atrás, se han brindado garantías con respecto a más de 38.000 préstamos por un valor total de 1.200 millones de libras esterlinas. Debido a la índole de los préstamos, que se conceden a organizaciones más bien que a personas, es difícil evaluar con exactitud la proporción de mujeres que se benefician.

Esparcimiento, deportes y vida cultural

Actividades recreativas

Según una encuesta general por hogares, en la mayor parte de los grupos los varones tienen más tiempo libre que las mujeres. Por ejemplo, entre las personas con un empleo a jornada completa en 1992-1993, los varones tenían más tiempo libre que las mujeres: 46 horas los unos y 31 horas las otras, por semana. Incluso entre los jubilados, los varones gozaban de más de 90 horas de tiempo libre por semana, 20 horas más que las mujeres. En general, la mujer, ya sea que trabaje o no, parece tener menos tiempo libre que el varón.

En el caso de ambos sexos, son populares actividades tales como ver televisión, escuchar radio, visitar o recibir a amigos y parientes, leer y ocuparse del jardín. Es probable que sobre todo los varones escuchen radio o se dediquen a la jardinería, mientras que sobre todo las mujeres pasan tiempo con amigos o parientes o leen. Las mujeres son los principales usuarios de las bibliotecas y representan el 61% de todos los préstamos en ellas.

13.1 Participación en algunas actividades recreativas en las cuatro semanas previas a la entrevista, por sexo y edad. Personas de 16 años o más. Gran Bretaña, 1993.

Actividad recreativa	Porcentajes		
	Varones	Mujeres	Total
Ver televisión	99	99	99
Visitar o recibir a amigos o parientes	95	96	96
Escuchar radio	91	88	89
Escuchar discos o cintas	79	75	77
Leer libros	59	71	65
Jardinería	51	45	48
Bricolaje	57	30	42
Costura, bordado, tejido	3	38	22
Población encuestada	8 062	9 490	17 552

Fuente: Encuesta general por hogares, 1993.

Deportes

Según la encuesta general por hogares, los varones tienden en general, más que las mujeres a participar en por lo menos una actividad deportiva -el 72% de los varones, lo hace, en comparación con solamente el 57% de las mujeres-, lo cual representa un pequeño aumento en la participación de la mujer desde 1987, en que las cifras correspondientes fueron del 70% para los varones y del 52% para las mujeres. La menor participación de la mujer en los deportes es la continuación de una tendencia observable desde la infancia fuera de la escuela (véase el artículo 10). La participación en los deportes es más alta entre los grupos jóvenes, los varones y las mujeres de los grupos socioeconómicos de cuyas ocupaciones no son manuales y las personas empleadas, y está por debajo de la media en el caso de quienes tienen hijos de menos de 5 años.

En el Reino Unido, ha crecido en general la participación en las actividades para mantenerse en forma, en particular entre las mujeres; por ejemplo, la participación en esas actividades y la práctica del yoga tanto entre los varones como entre las mujeres aumentaron de un 8,6% de los entrevistados en 1987 a un 12,1% en 1993, y participó el 17% de las mujeres mientras que sólo lo hizo el 6% de los varones. Aunque los varones dominan aún los juegos de equipo al aire libre, el número de mujeres que participa en los deportes de equipo, como el fútbol y el críquet, aumenta también.

13.2. Los "seis principales" deportes que practicó la mujer en determinados grupos de edad en el Reino Unido en 1993: en orden de preferencia, según el porcentaje de mujeres que los practicaron en las cuatro semanas previas a la entrevista

De 16 a 19 años	De 25 a 29 años	De 45 a 49 años	De 70 años o más
Caminatas	Caminatas	Caminatas	Caminatas
Mantenimiento del estado físico	Mantenimiento del estado físico	Natación	Mantenimiento del estado físico/yoga
Natación	Natación	Mantenimiento del estado físico/yoga	Natación
Snooker/billar	Ciclismo	Ciclismo	Ciclismo
Ciclismo	Snooker/billar	Golf	Bolos
Carreras	Bolos	Dardos	Golf

Fuente: Encuesta general por hogares, 1993.

En Irlanda del Norte, la mujer representó el 50% de los participantes en deportes en interiores. Recientemente, en varios centros de esparcimiento, los concejos distritales han brindado recintos diseñados por profesionales para mantenerse en forma destinados a ello, más bien que a la fisicultura que tradicionalmente dominan los varones.

El Gobierno está interesado en aumentar las oportunidades de la mujer en los deportes y se propone asegurar que entre los miembros de los consejos de deportes figure una proporción de mujeres, de modo que se haga sentir su contribución a la formulación de políticas. En julio de 1994, el Gobierno anunció sus planes de reestructurar el Consejo de Deportes de Gran Bretaña. Se habrán de establecer dos nuevos órganos, un Consejo de Deportes del Reino Unido y un Consejo de Deportes de Inglaterra, como complemento de los que ya prestan servicios en los diversos condados. Tanto el Gobierno como los consejos de deportes se

comprometen a asegurar la representación de la mujer en los comités y los niveles superior y medio de la administración, así como a aumentar la influencia de la mujer en las organizaciones deportivas a nivel nacional.

Se destinarán a los deportes una quinta parte de las ganancias netas de la nueva Lotería Nacional, cuyo monto máximo se estima en 320 millones de libras esterlinas por año y que habrá de distribuir el Consejo de Deportes de Inglaterra. Ese dinero, que se sumará a los desembolsos públicos habituales, beneficiará a todos los grupos en el país.

Ya que algunos deportes competitivos quedan excluidos de la Ley sobre la discriminación sexual y la Ordenanza (de Irlanda del Norte) sobre la discriminación sexual (*Sex Discrimination (Northern Ireland) Order*), algunas organizaciones, como los clubes de fútbol, pueden impedir de manera legal a las mujeres que figuren entre sus miembros. Las mujeres, en particular las que cumplen responsabilidades familiares, quizá también tengan menos tiempo libre que los hombres para participar en esos deportes. El Consejo de Deportes de Escocia ha puesto recursos adicionales a disposición de los interesados mediante la iniciativa *Teamsport Scotland* y, en asociación con los órganos rectores escoceses en materia de deportes, desarrolla las oportunidades de que las mujeres practiquen deportes de equipo, como el fútbol y el rugby.

La contribución de la mujer a los deportes como entrenadoras, gerentas y administradoras ha aumentado. El 50% de la fuerza de trabajo en esa industria está constituido por mujeres; y en 1992, el 24% de los miembros del Instituto de Recreación y Gestión del Tiempo Libre eran mujeres. Los consejos de deportes, en asociación con la Fundación Nacional para el Entrenamiento, el Instituto Británico de Entrenadores Deportivos y la Fundación para el Deporte Femenino, han establecido nuevos proyectos para promover las oportunidades de que las mujeres se conviertan en entrenadoras. Con fondos gubernamentales se ha ayudado a esta última fundación, establecida en 1984, a destacar la imagen de la mujer en los deportes, incluidos un premio anual a la mujer deportista, que se concede desde 1986, y un plan nacional para conceder premios a muchachas y niñas, iniciado en 1992, a fin de alentar a las mujeres a que participen más en los deportes y escojan carreras relacionadas con los deportes.

En 1994, el Consejo de Deportes de Gran Bretaña, con el apoyo del Comité Olímpico Internacional, celebró la primera conferencia internacional sobre la mujer y los deportes. Participaron en ella encargados de adoptar políticas y decisiones en materia de deportes a nivel nacional e internacional de 82 países. Los delegados, que representaban a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, comités olímpicos nacionales, federaciones internacionales y nacionales de deportes e institutos educativos y de investigación, hicieron suya la Declaración de la conferencia, en que se pedía que todas las mujeres y niñas tuvieran la oportunidad de participar en los deportes de manera segura y en un entorno que las apoyara; que las mujeres participaran en los deportes a todos los niveles; que los conocimientos, la experiencia y los valores de la mujer contribuyeran al desarrollo de los deportes; y que se promoviera entre las mujeres un reconocimiento del valor intrínseco de los deportes y de su contribución al desarrollo personal y a un modo de vida sano.

Las artes

En el Reino Unido no hay oficialmente discriminación contra la mujer en actividades culturales como el arte, la literatura y la música, y hay muchas mujeres conocidas a nivel nacional e internacional en esas esferas. En 1994, en varios acontecimientos se puso de relieve el arte femenino. Entre otros, hubo festivales musicales de mujeres en Norwich y Lincolnshire y el programa del Festival de Cardiff estuvo dedicado al tema de la mujer en las artes. Sin embargo, existen barreras a nivel de actitudes y estructuras y en el otoño de 1993 el Consejo de las Artes convino en un "Plan de acción sobre la mujer en las artes". El plan está destinado a promover medidas inmediatas y prácticas para hacer avanzar la posición de la mujer en las artes y ayudarla a superar cualquier barrera aún existente.

Así como la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones en las artes es relativamente baja, las obras de las mujeres artistas se exhiben mucho menos frecuentemente que las de los varones. Por ejemplo, de una colección total de aproximadamente 15.000 obras de arte, la Tate Gallery

ha expuesto recientemente sólo unas 50 obras de mujeres. A fin de promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en las artes, el Consejo de las Artes ha adoptado un papel de defensa de los intereses de la mujer y realiza sus labores conjuntamente con organizaciones de la esfera artística, juntas regionales de las artes y organizaciones nacionales e internacionales en la esfera de la mujer y la igualdad. Diversas dependencias relacionadas con las artes vigilan esa esfera y adoptan medidas positivas al respecto. Para aumentar la participación en las artes, se prepara actualmente un conjunto de mejoras destinado a facilitar el acceso a los locales en la esfera artística de las mujeres con niños pequeños y, en general, dedicadas a la atención de otras personas.

Se han apoyado proyectos encabezados por artistas y destinados a preservar y poner de relieve los logros de las mujeres artistas, crear oportunidades de capacitación para las mujeres artistas o gerentas y generar nuevos recursos a fin de promover la calidad de las obras de las mujeres artistas. El Consejo de las Artes de Irlanda del Norte, en cuya Junta la mujer está representada en un 40%, completó recientemente un proyecto de capacitación para lograr la reintegración laboral de las 12 mujeres participantes. El plan, de un año de duración, contó con financiación de la iniciativa para la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el ámbito del empleo y de la formación profesional (NOW), de la Unión Europea, y está destinado a permitir a la mujer reingresar en la fuerza de trabajo, ya sea en general o como instigadora de su empleo por cuenta propia o de pequeñas empresas.

El Consejo de las Artes de Escocia y el Consejo del Cine de Escocia ponen como condición para conceder subvenciones que las organizaciones que son sus clientes, ejecuten políticas de igualdad de oportunidades. El Consejo de las Artes de Escocia también vigila de cerca las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y brinda asesoramiento al respecto, así como se asegura de que se disponga de capacitación adecuada.

El medio ambiente

En 1994, se publicó la Estrategia de desarrollo sostenible del Reino Unido, en cumplimiento del Programa 21, compromiso contraído en la Cumbre de la Tierra, celebrada en Río de Janeiro en 1992. Se publicó luego de todo un año de consultas de amplio alcance con la totalidad de los principales grupos interesados, consultas que abarcaron también seminarios y la recepción de 500 de respuestas acerca del documento de consulta.

Se han establecido un grupo gubernamental sobre el desarrollo sostenible, una mesa redonda del Reino Unido sobre el desarrollo sostenible y una iniciativa cívica para el medio ambiente, a fin de ayudar a poner en práctica la sostenibilidad. La mesa redonda del Reino Unido sobre el desarrollo sostenible brindará una plataforma para las deliberaciones sobre el desarrollo sostenible entre los miembros de los foros ambientales y los representantes del Gobierno a nivel local, el sector de los voluntarios y el comercio y la industria. La iniciativa cívica para el medio ambiente, conocida actualmente como "*Going for Green*", aumentará la toma de conciencia pública del desarrollo sostenible y alentará a las personas a adoptar modos de vida sostenibles. Asimismo, complementará la labor de las organizaciones de voluntarios y del Programa 21 a nivel local que realizan las autoridades locales y otros grupos interesados.

Según la Red Ambiental para la Mujer, que es una organización no gubernamental, la mujer adopta aún el 80% de las decisiones en materia de consumo en el Reino Unido y en las encuestas sobre las actitudes públicas se pone de manifiesto el aumento de la preocupación de la mujer por las cuestiones ambientales. En una encuesta realizada por el Departamento del Medio Ambiente en 1993 sobre las actitudes públicas acerca de las cuestiones ambientales, los resultados de los diez temas principales mostraron que un mayor porcentaje de mujeres que de varones estaba "muy preocupado". El Gobierno se asegura de que las cuestiones de particular interés para la mujer se tengan en cuenta cuando se preparan campañas de publicidad en materia ambiental.

ARTÍCULO 14

LA MUJER EN LAS ZONAS RURALES

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.*
2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*
 - a) *Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
 - b) *Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*
 - c) *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*
 - d) *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
 - e) *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
 - f) *Participar en todas las actividades comunitarias;*
 - g) *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*
 - h) *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

Población

A pesar de que vastas zonas del país constan de tierras agrícolas o están protegidas de algún modo como parques nacionales, la mayor parte de la población del Reino Unido se concentra en Londres y la zona sudoriental, así como en las ciudades y aglomeraciones industriales de los Midlands y la zona septentrional. El porcentaje de mujeres que vive en las zonas rurales en Gran Bretaña era de menos del 10% en 1991, aunque debe de haber habido un incremento muy reducido de aproximadamente un 1% desde entonces, ya que la población en el Reino Unido ha tendido a desplazarse de las grandes aglomeraciones urbanas a las zonas rurales.

14.1 Población de mujeres en las zonas rurales de Gran Bretaña en 1991

	Total de mujeres en las zonas rurales	Total de la población de mujeres	Porcentaje de la población de mujeres en las zonas rurales
Inglaterra	2.226.446	23.483.561	9,48
País de Gales	224.599	1.413.317	17,31
Escocia	272.585	2.606.843	10,46
Gran Bretaña	2.743.630	27.503.721	9,98

Fuente: Censo de 1991.

El papel de la Comisión de Desarrollo Rural

La Comisión de Desarrollo Rural es el organismo gubernamental interesado en el bienestar de las personas que viven y trabajan en las zonas rurales de Inglaterra. Por reglamento, tiene el deber de asesorar al Gobierno acerca de todas las cuestiones relativas al desarrollo económico y social de esas zonas. En consecuencia, se interesa activamente en la situación de la mujer en el campo. La Comisión tiene un presupuesto de 43.780.000 libras esterlinas para 1995-1996. En 1990, realizó un estudio de la mujer en las zonas rurales y determinó que su seguridad en el empleo y sus prestaciones en materia de vacaciones y salud eran inferiores a las de las mujeres a nivel nacional. Asimismo, determinó que muchas empresas rurales estaban a cargo de familias y que frecuentemente las mujeres prestaban servicios de manera oficiosa y sin remuneración. El empleo de la mujer se dificultaba más por la escasez de guarderías y por problemas de acceso a los servicios esenciales, entre ellos el transporte, la capacitación y las facilidades para buscar empleo. En dos informes patrocinados por la Comisión en 1994 se analizaron más concretamente los problemas de la mujer con problemas de salud mental y las desventajas de las mujeres negras o de las minorías étnicas en las zonas rurales. El Gobierno reconoce los problemas concretos de la mujer en las zonas rurales rural y trata de resolverlos.

Empleo y capacitación

En la mayor parte de las zonas rurales, la diversidad y disponibilidad de trabajo están limitadas en comparación con los centros poblados más vastos. Se realizan comparativamente muchas más labores ocasionales mal remuneradas en las zonas rurales, en particular en la agricultura y el turismo, y el trabajo a jornada parcial, en particular en el caso de la mujer, tiene una alta incidencia. Según el censo de población de 1991, el 38% de las mujeres empleadas en las zonas de desarrollo rural de la Comisión, que son prioritarias, trabajaba a jornada parcial, en comparación con una media nacional del 34%. Entre 1984 y 1991, el aumento porcentual del número de mujeres empleadas a jornada parcial en las zonas de desarrollo rural fue el doble del aumento registrado a nivel nacional (la proporción de los varones que trabajan a jornada parcial también es mayor en las zonas de desarrollo rural que en el conjunto de Inglaterra). En el informe de la Comisión acerca de la mujer y el empleo en las zonas rurales (1990) se determinó que las condiciones de trabajo de la mujer en algunas zonas rurales seleccionadas para estudiarlas eran significativamente peores que a nivel nacional, ya que los contratos de empleo eran menos favorables y se concedían menos vacaciones pagadas y licencias de enfermedad. En el informe se determinó también que las condiciones eran mucho peores para quienes trabajaban a jornada parcial que para quienes lo hacían a jornada completa.

Fuera de Londres y de la región sudoriental, así como en las zonas industrializadas de los Midlands y en la región septentrional, las tasas de actividad económica son en general más bajas: por ejemplo, menos del 59% en Devon, siete condados en el País de Gales y algunas partes de Escocia, en comparación con tasas de actividad de más de un 63% en muchas zonas de la región sudoriental de Inglaterra. En general, los

ingresos semanales medios son inferiores en las zonas rurales para tanto los varones y como las mujeres, en particular en Cornwall, la mayor parte del País de Gales y algunas zonas de Escocia. La estructura ocupacional e industrial del mercado de trabajo a nivel local tiene efectos sobre los ingresos medios y probablemente sea el principal factor que afecta a la remuneración en las zonas rurales.

En el Reino Unido la legislación no impide la participación de la mujer en la agricultura, la propiedad de las tierras o la herencia. Los préstamos para establecer o explotar un negocio o los subsidios para introducir mejoras se basan siempre en los mismos criterios, independientemente del sexo del solicitante. La enseñanza y capacitación agrícolas están abiertas por igual al hombre y la mujer y muchas mujeres se dedican a la agricultura por su cuenta o asociándose con sus familiares.

14.2. La fuerza de trabajo agrícola en el Reino Unido, 1982-1984 y 1993

Trabajadores		Número de personas en 1982-1984 Media	Número de personas en 1993
Personal permanente a jornada completa			
Personal contratado:	varones	121	74
	mujeres	11	11
Familiares:	varones	30	22
	mujeres	5	3
Total		166	110
Personal permanente a jornada parcial			
Personal contratado:	varones	19	19
	mujeres	23	19
Familiares:	varones	12	13
	mujeres	7	7
Total		61	57
Personal estacional u ocasional			
	varones	57	58
	mujeres	40	30
Administradores remunerados^a		8	8
Total de trabajadores		332	263

Fuente: Agriculture in the UK 1993.

^a Esta cifra se relaciona solamente con Gran Bretaña.

A fin de aumentar el número de mujeres que tienen un empleo remunerado en las zonas rurales y mejorar las posibilidades de elección de trabajo de la mujer, se reconoce que debe mejorarse la oferta de medios de transporte. El Fondo de Desarrollo de Transporte Rural, administrado por la Comisión de Desarrollo Rural y descrito en el informe anterior, tiene un presupuesto de 850.000 libras esterlinas para el ejercicio económico 1995-1996 y, desde 1986, ha prestado ayuda en relación con casi 400 planes de transporte rural. El Gobierno trata también de influir en las oportunidades de nuevos servicios de transporte y de promocionarlas, así como alienta las soluciones locales apoyando a grupos comunitarios en relación con

el transporte. Asimismo, se adoptan medidas para permitir a la mujer aprovechar las oportunidades que ofrece la introducción de nueva tecnología, por ejemplo, para el trabajo en el hogar.

Los consejos de capacitación y empresas (*Training and Enterprise Councils*) y los grupos locales, como los consejos comunitarios rurales, brindan oportunidades de capacitación a la mujer rural. En Irlanda del Norte, el apoyo del Consejo de Desarrollo Rural permite a los grupos de voluntarios en las comunidades desempeñar un papel en el establecimiento de grupos de madres y niños de corta edad, así como de grupos de desarrollo económico y social encabezados por mujeres.

El 11 de diciembre de 1986, el Consejo de Europa adoptó una directiva relativa a la aplicación del principio del tratamiento igualitario del hombre y la mujer que realizan una actividad, incluida la agricultura, por cuenta propia y a la protección de la mujer que trabaja por cuenta propia durante el embarazo y la maternidad. El propósito de la directiva es reconocer la contribución concreta de las personas que trabajan por cuenta propia al ingreso familiar, dar a los cónyuges que prestan asistencia con su trabajo un carácter profesional claramente definido y, por extensión, dejar sentado a qué prestaciones de seguridad social tienen derecho. Esa directiva se ha incorporado plenamente a la legislación del Reino Unido mediante las Leyes sobre la igualdad de remuneración y sobre la discriminación sexual (*Equal Pay and Sex Discrimination Acts*), así como varios estatutos en materia de seguridad social. Está en vigor la legislación en que se declara ilegal la discriminación por motivos de sexo en cuanto al acceso a las profesiones, la formación profesional, la capacitación o la promoción y las prestaciones de seguridad social. Las personas tienen derecho a presentar un recurso si consideran que han sido objeto de discriminación.

Guarderías

La Iniciativa para Guarderías Rurales se estableció en junio de 1992 con el objetivo de aumentar la toma de conciencia de las necesidades especiales de guarderías en las zonas rurales de Gran Bretaña; establecer proyectos de demostración para ensayar modos de prestar servicios de guardería económicos y que se adecúen a las circunstancias rurales; y difundir prácticas positivas, incluidas las lecciones aprendidas de Europa. Se nombró a un asesor en materia de guarderías rurales para que llevara a la práctica esos objetivos, financiado conjuntamente por la Comisión de Desarrollo Rural y el Departamento de Salud y con una Oficina en el Consejo Nacional de Organizaciones de Cuidados de los Niños. Se han establecido ya cuatro proyectos de demostración en Cornwall, Oxfordshire, Tynedale y Yorkshire. Cuatro seminarios regionales y una conferencia a nivel nacional sobre guarderías están previstos para 1995, a fin de estimular el debate y las posibles alianzas entre el sector de los voluntarios, el sector oficial y el sector privado para desarrollar una amplia gama de guarderías y centros conexos de apoyo familiar en las zonas rurales. En la primavera de 1996 se completará el informe de evaluación de la Iniciativa trienal.

La Comisión de Desarrollo Rural financia un proyecto de desarrollo rural con la *Kids Club Network*, que se encarga de promover la imagen del cuidado no escolarizado de los niños en las zonas rurales y ejecutar proyectos experimentales. Se encuentra actualmente en su segunda fase y se concentra en la capacitación, la función económica de las guarderías en las zonas rurales y la colaboración con un consorcio de consejos rurales de capacitación y empresas, así como empleadores y sindicatos, y aprovecha la iniciativa sobre guarderías no escolarizadas de los consejos de capacitación y empresas. La Comisión financia también proyectos locales de guarderías por conducto de sus programas de desarrollo rural, en apoyo de las actividades comunitarias y para hacer frente a las situaciones de desventaja. En 1994-1995, el Consejo de Desarrollo Rural en Irlanda del Norte brindó subsidios para la puesta en marcha de seis proyectos de guarderías rurales. En total, los subsidios del Consejo ascendieron a 3.450 libras esterlinas.

Planificación rural

El sistema de planificación del Reino Unido está destinado a ayudar a las personas a planificar la utilización de sus propias tierras, y a las autoridades locales a actuar en aras del público (por ejemplo, designando tierras para un uso particular), así como a impedir que los comerciantes de bienes raíces actúen en contra del interés público. Con el sistema se brinda también a los afectados por las propuestas de

planificación la oportunidad de ventilar sus puntos de vista. De conformidad con la Ley de planificación urbana y rural de 1990 (*Town and Country Planning Act 1990*) (enmendada por la Ley de planificación y compensación de 1991) (*Planning and Compensation Act 1991*), todas las autoridades de planificación a nivel local tienen la obligación de preparar un plan de desarrollo en el que establezcan sus políticas y propuestas para el futuro desarrollo de su zona.

En el reglamento de planificación urbana y rural (Plan de desarrollo) de 1991 (*Town and Country Planning (Development Plan) Regulations 1991*) se estipula que las autoridades de planificación deben tener en cuenta consideraciones sociales al preparar políticas y propuestas estratégicas para sus planes tanto estructurales como de desarrollo unitario. En la nota 12 de orientación de política en materia de planificación del Departamento del Medio Ambiente, titulada "Planes de desarrollo y orientación en materia de planificación regional", también se sugirió a las autoridades que preparaban políticas detalladas para sus planes a nivel local y de desarrollo unitario, que tuvieran "en cuenta la relación entre las políticas y propuestas de planificación y las necesidades y problemas sociales, incluidos sus efectos probables sobre diferentes grupos demográficos, por ejemplo las minorías étnicas, los grupos religiosos, las personas de edad y los impedidos, las familias uniparentales...".

Vida comunitaria en las zonas rurales

La mujer desempeña un papel importante en la vida comunitaria de las zonas rurales del Reino Unido. En todo el país, hay mujeres que organizan asociaciones comunitarias y grupos de padres de familia, recaudan fondos para obras de beneficencia y brindan asesoramiento, información y servicios. Más de la mitad de los 23 millones de personas que se estima, participan todos los años en actividades voluntarias son mujeres. Tienden a participar en actividades "de base", como la recaudación de fondos y las visitas a personas necesitadas para prestarles servicios como los de "platos sobre ruedas". El Gobierno reconoce la importancia de las actividades voluntarias y financia parcialmente el Centro de Voluntarios del Reino Unido para que brinde información, capacitación, asesoramiento e investigación en esta importante esfera de la vida británica. En Irlanda del Norte, el Organismo de Voluntarios para el Desarrollo de Irlanda del Norte recibe financiación con fines comparables.

Algunas organizaciones, como la Federación Nacional de Institutos de la Mujer y el Instituto Escocés de la Mujer Rural, desempeñan también un papel importante en la vida rural. Los grupos a nivel local se reúnen periódicamente para analizar una gama de temas de interés para la mujer. El Instituto de la Mujer brinda a las mujeres la oportunidad de asistir a clases de oratoria, artesanía, música y muchas otras materias. La red local está vinculada con estructuras regionales y nacionales y sus miembros tienen ocasión de aumentar la confianza y la capacidad de organización de las beneficiarias para ayudarlas en sus lugares de trabajo o en la vida pública. Actualmente, la Comisión de Desarrollo Rural financia un proyecto trienal por conducto del Fondo para las Alianzas Sociales en las Zonas Rurales, a fin de ampliar y desarrollar el programa actual de la Federación Nacional de Institutos de la Mujer con miras a reconocer la experiencia de las mujeres voluntarias mediante el diploma avanzado de organización de grupos comunitarios del RSA. Cuando termine el proyecto, se habrán establecido 12 centros y un total aproximado de 150 a 200 mujeres habrá obtenido el diploma avanzado. Cuando termine el proyecto, a comienzos de 1998, se preparará un informe definitivo.

ARTÍCULO 15

IGUALDAD ANTE LA LEY

1. *Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.*
2. *Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.*
3. *Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.*
4. *Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.*

Situación jurídica de la mujer

En la legislación del Reino Unido, incluido el sistema jurídico separado de Escocia, no se hace ninguna distinción entre el varón y la mujer. Se reconoce a ambos la misma personalidad jurídica. La mujer goza de los mismos derechos que el varón y nada le impide acudir a cualquier corte o tribunal. Ambos cónyuges, en virtud de la Ley de reforma jurídica (marido y mujer) de 1962 (*Law Reform (Husband and Wife) Act 1962*) gozan de los mismos derechos de enjuiciar al otro cónyuge ante los tribunales y, desde la Ley de reforma jurídica (la mujer casada y los autores de agrario) de 1935 (*Law Reform (Married Women and Tortfeasors) Act 1935*), la mujer ha podido poseer y enajenar todos los bienes ya sea sola o conjuntamente con otra persona. La mujer puede firmar cualquier contrato o enjuiciar o ser enjuiciada en relación con cualquier contrato, y puede ser sometida a la legislación en materia de quiebras exactamente del mismo modo que el hombre. En el Reino Unido, no hay ninguna ley por la que se restrinja la capacidad jurídica de la mujer como grupo.

La mujer tiene tanto derecho como el varón a prestar servicios como jurado o desempeñar funciones similares, excepto cuando sufre de trastornos mentales, es ciega o sorda o tiene algún otro impedimento físico que la incapacite para prestar esos servicios.

Ayuda jurídica

En la legislación inglesa se estipula que se prestará asistencia en forma de ayuda jurídica a las personas que deseen interponer recursos judiciales ante los tribunales. Las condiciones para la concesión de ayuda o asesoramiento jurídicos en virtud de la Ley relativa a la ayuda jurídica, de 1974 (*Legal Aid Act 1974*) son que el ingreso y el capital de la persona beneficiaria no superen ciertos límites prescritos y que sea razonable iniciar tal actuación judicial. La mujer goza de los mismos derechos que el varón para obtener ayuda jurídica, siempre y cuando las condiciones estipuladas se cumplan.

Se dispone de ayuda jurídica para casi todas las actuaciones en todos los tribunales de Inglaterra y el País de Gales. Todos los que soliciten ayuda jurídica deben someterse a un examen de sus medios y razones, lo cual está destinado a asegurar que se conceda ayuda jurídica solamente a quienes se encuentren dentro de los límites financieros establecidos y cuyos argumentos sean razonables.

En las causas matrimoniales o en otros casos en que un marido y su mujer sean partes en una controversia, su derecho a recibir ayuda jurídica por motivos financieros se evaluará por separado, y no sobre la base de sus ingresos conjuntos. Además, cuando hay mucha urgencia, por ejemplo, cuando una persona pide asistencia en un caso de violencia en el hogar, se puede presentar una solicitud para la concesión de un certificado de emergencia.

En los ejercicios económicos 1992-1993 y 1993-1994, el número de certificados de ayuda jurídica emitidos a mujeres para causas matrimoniales fue el doble del concedido a los varones. Las cifras pertinentes figuran a continuación. Respecto de los certificados emitidos en relación con esas causas en ambos años, la mayoría de los demandantes fueron mujeres y la mayoría de los acusados, varones.

15.1 Certificados de ayuda jurídica concedidos en Inglaterra y el País de Gales: 1992-1993 y 1993-1994

1992-1993	Demandantes	Acusados	Total
Mujeres	77 811	9 596	87 451
Varones	10 993	30 386	41 421
1993-1994	Demandantes	Acusados	Total
Mujeres	56 745	6 652	63 434
Varones	9 214	20 163	29 403

Fuente: Lord Chancellor's Department.

Nombramientos judiciales

La política del Presidente del Tribunal Supremo (*Lord Chancellor*) consiste en nombrar para cada uno de los cargos judiciales en Inglaterra y el País de Gales al candidato que parezca el mejor capacitado, independientemente de su sexo, origen étnico, estado civil, orientación sexual, filiación política, religión o, con sujeción a las necesidades físicas del cargo, impedimentos físicos. Un factor importante que afecta al número de mujeres en el sistema judicial ha sido la relativa falta de mujeres en la profesión jurídica que tengan la antigüedad y experiencia necesarias, aunque ello se modifica actualmente al ingresar cada vez más mujeres en la profesión. El Presidente del Tribunal Supremo ha recalcado repetidamente que acoge con mucho beneplácito solicitudes de mujeres adecuadamente capacitadas y, sin perjuicio del principio del nombramiento sobre la base de los méritos, recientemente ha adoptado varias medidas, entre ellas las siguientes:

- ha aplicado los límites de edad de manera flexible para tener en cuenta a quienes interrumpen su carrera o la inician tardíamente;
- ha examinado en forma concreta las candidaturas de mujeres;
- ha incluido, cada vez que ello ha sido posible, a mujeres entre los candidatos a determinados nombramientos;
- ha tenido en cuenta los compromisos familiares de las candidatas elegidas, cada vez que ello ha sido posible, al decidir la ubicación geográfica de un nombramiento;
- ha dado publicidad al sistema de nombramientos judiciales en discursos y reuniones.

La política del Presidente del Tribunal Supremo se aplica también en Irlanda del Norte y se recuerda a los miembros de la profesión jurídica que el Presidente desea que soliciten su nombramiento a cargos judiciales abogados de sexo femenino adecuadamente capacitados. El Procurador General aplica una política similar en Escocia. En la profesión jurídica en Escocia se alienta a que aumente el número de abogadas que presentan su candidatura a nombramientos judiciales.

15.2 Número de varones y mujeres en el poder judicial en Inglaterra y el País de Gales: 1992 y 1994

NÚMEROS Y PORCENTAJES

	1992			1994		
	Varones	Mujeres	Mujeres %	Varones	Mujeres	Mujeres %
Jueces ordinarios de apelaciones	10	0	-	10	0	-
Magistrados de apelaciones	26	1	4	28	1	4
Jueces del Tribunal Superior	79	4	5	89	6	6
Jueces de Circuito	460	24	5	485	29	6
Jueces distritales	241	17	7	270	29	10
Jueces instructores	741	38	5	825	41	5
Jueces instructores auxiliares	433	50	10	330	61	16
Total	1 990	134	6,3	2 037	167	7,6

Fuente: Lord Chancellors Department.

En conjunto, las cifras relativas a mujeres en el sistema judicial de Escocia fueron de un 7% en 1994, en comparación con un 6% en 1993 y un 5% en 1989. Hay solamente una jueza provisional, que representa menos del 1% de los puestos, y las mujeres representan el 8% de los alguaciles y alguaciles provisionales. No hay juezas en Irlanda del Norte.

Además, sin embargo, la mujer desempeña un papel capital como juez lego en Inglaterra y el País de Gales, así como en Irlanda del Norte. Los jueces legos son varones y mujeres sin título jurídico que desempeñan funciones judiciales en los tribunales locales a jornada parcial y en forma voluntaria. Las mujeres representaron un 33% de los jueces legos en 1989, cifra que aumentó al 46% en 1993 en Inglaterra y el País de Gales. En Irlanda del Norte, el 18% de los 979 jueces de paz eran mujeres y el 54% de los 122 miembros legos de los jurados del Tribunal de Menores eran mujeres.

Libre circulación y domicilio

En la legislación inglesa se reconocen al varón y la mujer los mismos derechos con respecto a la libre circulación y la elección de su domicilio. Todas las personas sujetas a la legislación inglesa deben tener una "residencia", que se determina sobre la base de la presencia física de esa persona, y no de otros criterios. Por ejemplo, es posible que, en un matrimonio, marido y mujer tengan residencias diferentes.

En virtud de la legislación inglesa, hay dos formas de domicilio. El domicilio de origen se adquiere al nacer y el domicilio de elección, al trasladarse una persona a otro país con la intención de permanecer en él indefinidamente. Las normas de la legislación con respecto al domicilio se aplican por igual al varón y la mujer. De conformidad con la Ley sobre el domicilio y los procedimientos matrimoniales, de 1973 (*Domicile*

and Matrimonial Proceedings Act 1973), la mujer casada no está impedida de adquirir un domicilio de elección y puede cambiar de domicilio independientemente de su marido.

La legislación de Escocia acerca de los bienes de las parejas casadas se basa en la norma de que los bienes de cada uno de los cónyuges siguen siendo, por separado, de su propiedad. En la Ley sobre el derecho de la familia (Escocia), de 1985 (*Family Law (Scotland) Act 1985*), se confirmó que el matrimonio, por sí mismo, no tenía ningún efecto sobre los respectivos derechos de las partes en el matrimonio con respecto a sus bienes o sobre la situación jurídica de cada una de las partes.

ARTÍCULO 16

MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*
- a) *El mismo derecho para contraer matrimonio;*
 - b) *El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;*
 - c) *Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;*
 - d) *Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
 - e) *Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;*
 - f) *Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
 - g) *Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;*
 - h) *Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.*
2. *No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.*

A. MATRIMONIO Y DIVORCIO

Derechos y deberes

Las disposiciones en la legislación del Reino Unido con respecto al matrimonio y los derechos personales de ambos cónyuges se han descrito detalladamente en informes anteriores. La mujer y el varón tienen el mismo derecho a casarse y, en general, en la esfera del empleo la discriminación por motivos de sexo o estado civil es ilegal. Aunque tradicionalmente la mujer ha llevado el apellido de su marido luego de casarse y muchas mujeres lo hacen aún, no está obligada a hacerlo y cada vez más mujeres eligen seguir utilizando su apellido de soltera luego de casarse.

Actualmente, la mujer casada goza de independencia y privacidad en relación con sus asuntos tributarios. Desde abril de 1990, el marido y la mujer son gravados sobre la base de sus propios ingresos individuales y son responsables de sus propios asuntos tributarios. Las principales prestaciones disponibles para las parejas casadas también se han modificado de modo que tanto el marido como la mujer puedan recibir una prestación personal no transferible, mientras que la pareja comparte una prestación para parejas casadas que los cónyuges pueden dividirse entre sí o acordar que sólo uno de ambos utilice en su integridad.

En 1991, la Cámara de los Lores confirmó un fallo del Tribunal de Apelaciones, en virtud del cual la violación en el matrimonio era ilegal en Inglaterra y el País de Gales. El Tribunal de Apelaciones en Escocia ha emitido un fallo similar. En la recomendación general 21 se menciona la práctica, en algunas religiones y costumbres étnicas, del matrimonio forzado, tanto en primeras como en segundas nupcias.

En la Ley sobre el matrimonio, de 1949 (*Marriage Act 1949*), no se prohíben los matrimonios previamente arreglados. Sin embargo, en virtud del inciso c) de la sección 12 de la Ley de causas matrimoniales (*Matrimonial Causes Act*), un matrimonio puede resultar nulo si una de las partes no consintió en casarse, debido a coacción, error, problemas mentales u otras razones. Esos matrimonios pueden anularse con la emisión de un decreto de nulidad absoluta, pero se considerará que tuvieron lugar hasta ese momento.

Aunque ha habido casos en que algunas niñas, obligadas a participar en un matrimonio arreglado, han logrado la anulación del matrimonio, existe también en la jurisprudencia el caso de un tribunal que rehusó conceder una anulación porque, a su juicio, la niña se había casado para complacer a sus padres, más bien que como resultado de una obligación ejercida por éstos. En un caso que el Tribunal Superior tuvo ante sí en junio de 1993, Lord Prosser emitió un fallo según el cual un matrimonio debía considerarse nulo sobre la base de que el consentimiento resultaba viciado por una presión de tal índole que se podía describirla como "fuerza", por lo cual la libre voluntad de la demandante no había sido realmente respetada.

Legislación en materia de divorcio

En diciembre de 1994, el Presidente del Tribunal Supremo publicó una proposición titulada "*Looking to the Future: Mediation and the Ground for Divorce*". En ese documento de consulta se sugería que hubiera sólo una causal de divorcio, la ruptura irreparable del matrimonio, y que los cinco medios actuales de probar esa ruptura -adulterio, abandono del hogar, comportamiento no razonable, separación durante dos años sin consentimiento o durante cinco años con consentimiento del cónyuge- fueran reemplazados por una sola razón. Ello requeriría que las partes firmaran una declaración de ruptura del matrimonio, luego de lo cual tendría que transcurrir un período de un año durante el cual examinarían si la relación podía salvarse o si debían estudiar la posibilidad de hacer arreglos para vivir definitivamente separados. En el documento se sugería también un papel más importante de la mediación para ayudar a las parejas a hacer arreglos para el futuro. Es probable que el Gobierno actúe de la manera propuesta, pero ninguna decisión se ha adoptado aún acerca de un calendario para promulgar la legislación pertinente.

Derechos con respecto a los bienes

En general, existe un sistema de propiedad separada de los bienes durante el matrimonio, en virtud del cual el cónyuge que paga por la compra de un determinado artículo se convierte en su propietario, si bien surge de diferentes maneras la posibilidad de la copropiedad, por ejemplo si la compra se sufraga con cargo a un fondo común. Los cónyuges también pueden decidir de manera directa cómo habrá de ser la propiedad de los bienes, por ejemplo, pueden elegir ser propietarios en forma mancomunada del hogar conyugal. En el momento del divorcio, los tribunales cuentan con una amplia gama de poderes a su discreción para emitir varias órdenes en relación con las finanzas y los bienes conyugales. El tribunal debe tener en cuenta varios factores al adoptar su decisión, como la edad de las partes, la duración del matrimonio y las necesidades financieras. La situación de las jubilaciones tras un divorcio se examina en relación con el artículo 11.

Derechos que se adquieren a la muerte del cónyuge

El Parlamento tiene actualmente ante sí un proyecto de reforma jurídica (proyecto de ley sobre la sucesión). Se lo analizó en segunda lectura el 13 de febrero de 1995. En la cláusula 2 del proyecto de ley se enmienda la Ley sobre la herencia de 1975 (disposiciones sobre los familiares y las personas a cargo) (Inheritance (Provision for Family and Dependents) Act 1975), por la cual se permite a los familiares de una persona fallecida solicitar participación financiera en los bienes que forman parte de la herencia, si en el testamento o de conformidad con las normas de sucesión intestada resultan sin participación razonable en la herencia.

Actualmente, alguien que vivió con una persona fallecida en calidad de marido o esposa debe demostrar que en realidad era una persona a cargo del fallecido. Ello puede dejar a una persona que convivió durante mucho tiempo con el fallecido y contribuyó plenamente a los gastos del hogar sin participación en su herencia e incluso incapacitada de utilizar esta "red de seguridad". La Comisión Jurídica consideró que ello era injusto y propuso el cambio introducido en la cláusula 2, por el cual una persona que ha convivido con otra puede presentar una solicitud de participación sin tener que demostrar que haya sido persona a cargo. Los factores que se tienen en cuenta para evaluar el monto de una participación financiera razonable en la herencia son similares a los que se utilizan para los cónyuges y el propósito es reconocer la contribución de cada uno de los convivientes al hogar común, a la vez que se preserve la distinción entre las solicitudes de los miembros casados y los no casados de una pareja.

Derechos y deberes de los padres

El principio de que el bienestar del niño debe primar por encima de toda otra consideración respecto de su futuro figura en la Ley sobre los hijos, de 1989 (*Children Act 1989*). La madre del niño siempre tendrá su custodia legal, es decir, todos los derechos, responsabilidades y deberes de un padre en relación con su hijo, a menos que se ponga fin a ello por adopción. El padre que está casado con la madre en el momento del nacimiento del niño también tiene la custodia legal hasta que el niño, si acaso, sea adoptado. Los padres no casados pueden adquirir la custodia legal mediante un acuerdo con la madre o solicitándola a un tribunal. Los padres no casados que no tienen ni adquieren la custodia legal pueden aun así presentar una solicitud en virtud de la Ley sobre los hijos, de 1989, aunque en algunos casos se requerirá un permiso del tribunal para ello.

La presentación de un proyecto de ley sobre los hijos (Escocia) representa por primera vez la introducción en la legislación de una exposición clara de los deberes y derechos de los padres en relación con sus hijos. Están enmarcados de tal manera que se hace hincapié en la responsabilidad que incumbe a ambos padres con respecto a la educación de sus hijos. Los actuales conceptos divisorios de "custodia" y "acceso" se reemplazan por los conceptos de "residencia" y "contacto", que permitirán a los hijos mantener relaciones personales y contacto directo con ambos padres. Los nuevos arreglos facilitarán a los padres no casados adquirir deberes y derechos parentales.

El Organismo de Manutención del Niño

Con la Ley de manutención de los hijos de 1991 (*Child Support Act 1991*) se preparó el camino para una importante reforma de la manutención del niño con el objetivo de que los padres compartieran la responsabilidad a ese respecto. El Organismo de Manutención del Niño se estableció en abril de 1993 y se encarga de buscar a los padres ausentes y calcular, cobrar y asegurar la manutención de sus hijos. Se prevé que, a largo plazo, se duplicará el número de padres, 90% de los cuales son mujeres, que crían solos a sus hijos y reciben dinero para su manutención.

Al igual que en otros países que han introducido planes de manutención de los hijos, las disposiciones del Reino Unido encontraron una resistencia considerable en sus primeras etapas. El Comité de Selección de la Seguridad Social ha examinado dos veces el nuevo sistema, desde su establecimiento en abril de 1993. Se han formulado muchas propuestas de cambio como resultado de sus deliberaciones y el Gobierno acaba de publicar su respuesta al informe más reciente. El Gobierno ha mantenido el sistema en estrecha observación, así como ha escuchado los puntos de vista de todas las partes interesadas y ha propuesto algunos cambios para que el plan resulte más justo para todos y más aceptable en general.

El pago de la manutención de los hijos ha disminuido a lo largo de varios años y un número creciente de familias uniparentales depende de las prestaciones relacionadas con el ingreso. Más de tres cuartas partes de los padres con los que el Organismo de Manutención del Niño ha tomado contacto no han pagado de manera periódica la manutención de sus hijos. El Organismo está decidido a introducir mejoras en los servicios que presta y varios ministros participan de cerca en los intentos de asegurar que de todo ello resulte un sistema operativo y que se acepte en general. En el nuevo sistema se estipula que, en caso necesario, el cobro y la garantía de la manutención estarán a cargo del Organismo de Manutención del Niño. De ese modo, los padres que no deseen tener contacto entre sí podrán aun así sufragar la manutención de sus hijos y los padres a quienes incumbe la responsabilidad de criar a sus hijos no tendrán que recurrir a los tribunales si se interrumpen los pagos.

El sistema de manutención de los hijos en el Reino Unido se basa en una fórmula detallada para tener en cuenta muchas circunstancias divergentes entre sí, a la vez que introduce una coherencia de que se carecía en los arreglos heterogéneos a los que reemplazó. En 1996-1997 entrará en vigor una medida que permitirá desviarse con discreción limitada de los cálculos oficiales cuando haya razones apropiadas para ello y resulte justo y equitativo. Un objetivo central de la política en materia de manutención de los hijos es el seguimiento continuo, para asegurar que la manutención se pague en forma regular. Al aumentar los esfuerzos por enjuiciar a quienes no cumplen con los pagos, los padres ausentes tomarán conciencia de que se tiene la firme determinación de que el nuevo plan funcione eficientemente.

Se examinan constantemente la política y el funcionamiento del Organismo de Manutención del Niño, así como se evalúan plenamente los efectos de todo cambio introducido en esa política. El rendimiento del Organismo se vigila tomando nota de los puntos de vista de los grupos interesados, como los de los padres que crían solos a sus hijos y las organizaciones de padres ausentes, así como del público en general y los parlamentarios.

A largo plazo, se prevé realizar una evaluación completa de la política en materia de manutención de los hijos. En la evaluación se estudiará la política en diferentes etapas de su aplicación, utilizando información de una amplia gama de fuentes.

B. LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En las recomendaciones 12 y 19 se pide a los Estados partes que incluyan en sus informes información sobre las medidas adoptadas para erradicar la violencia contra la mujer. En la Recomendación general 21 se insta a los Estados partes a asegurar que, en la vida pública y la vida familiar, la mujer no sufra violencia por razón de su sexo.

Violencia en el hogar

Los delitos violentos constituyen una esfera que preocupa en particular a la mujer: de las conclusiones de una Encuesta británica sobre la delincuencia, de 1992, se desprende que la mujer tiende a mostrarse más ansiosa en relación con su seguridad personal que el varón. Sin embargo, de la encuesta -en que se formularon preguntas directas a una vasta muestra representativa de adultos en Inglaterra y el País de Gales sobre su experiencia con la delincuencia, incluso si no habían presentado denuncias a la policía- se desprende que las probabilidades de que la mujer sea víctima de actos de violencia son menores que los del varón y que hay más probabilidades de que la ataque alguien a quien conoce que un desconocido.

Aunque, como es sabido, en las encuestas sobre la delincuencia se subestima el alcance de la violencia en el hogar, el 46% de los incidentes violentos contra mujeres que se revelaron en la encuesta se clasificó como relacionado con el hogar porque en ellos habían participado una pareja actual o pasada, otro miembro del hogar o un familiar. Sólo el 4% de los actos de violencia contra los varones se clasificó como "violencia en el hogar". Más de nueve de cada diez incidentes contra la mujer en el hogar fueron obra de varones.

Las cifras relativas a homicidios indican también que el principal riesgo de violencia que encara la mujer se relaciona con las personas con que vive. En Inglaterra y el País de Gales, en 1993, el 38% de las víctimas de 606 delitos registrados como homicidios fueron mujeres. El 40% de las víctimas de sexo femenino fueron muertas por su cónyuge actual o pasado o por su conviviente o amante, en comparación con solamente un 6% de las víctimas de sexo masculino. En Escocia, durante el período de 10 años comprendido entre 1983 y 1992, más del 40% de las mujeres víctimas de homicidios fueron muertas por su pareja y un 26% adicional por un familiar. En el mismo período, solamente el 6% de las víctimas varones fueron muertas por su pareja y un 16% adicional, al parecer, por un familiar. En Irlanda del Norte, en 1992, 17 -o sea, el 15%- de las víctimas de 111 delitos registrados como homicidios fueron mujeres. Ocho víctimas mujeres -el 47%- fueron muertas por su cónyuge actual o pasado, o por su conviviente o amante, en comparación con sólo dos víctimas varones, o sea, un 2%.

Si bien en algunos casos los varones son indudablemente víctimas de la violencia en el hogar, las medidas actuales se centran en los actos de violencia en el hogar contra las mujeres.

16.1 Los autores de delitos violentos en Gran Bretaña, por sexo

	Porcentajes		
	Porcentaje de incidentes Autores de sexo masculino	Porcentaje de incidentes Autores de sexo femenino	Porcentaje de incidentes Autores de ambos sexos
Víctimas de sexo masculino			
Hogar	66	26	8
Origen familiar	89	6	3
Calle	87	0	12
Bares/clubes	92	1	1
En el trabajo	94	5	2
Robos en la calle	94	0	0
Otros tipos de asalto	90	1	2
Violencia	89	3	5
Víctimas de sexo femenino			
Hogar	92	7	1
Origen familiar	55	33	9
Calle	60	35	3
Bares/clubes	28	56	16
En el trabajo	68	22	9
Robos en la calle	65	12	12
Otros tipos de asalto	55	23	19
Violencia	72	20	6

Fuente: Encuesta británica sobre la delincuencia, 1988 y 1992 (datos ponderados).

Nota: La suma de los porcentajes no siempre es igual al 100%, ya que en algunos casos las víctimas no suministraron datos sobre el sexo del asaltante. Por ejemplo, se trató de un 11% de los robos en la calle contra mujeres y un 6% de los ataques en bares/clubes contra varones.

El Gobierno reconoce que el temor a la delincuencia puede ser muy paralizante y que muchas mujeres se sienten vulnerables. La prestación de un asesoramiento equilibrado en materia de prevención del delito desempeña un papel importante en los intentos de ayudar a las personas a reducir tanto los riesgos de que sean víctimas de algún acto delictivo como su miedo a la delincuencia.

La guía sobre prevención del delito "*Practical Ways to Crack Crime*" del Ministerio del Interior se publicó por primera vez en 1989 y se revisó en junio de 1994 con el nuevo título de "*Your Practical Guide to Crime Prevention*". Se sugiere cómo las personas -en particular las mujeres- pueden reducir los riesgos de víctimas de ataques, incluidos algunos consejos útiles sobre la seguridad en el manejo del automóvil. Los consejos abarcan una sección en que se intenta aumentar la toma de conciencia de los varones acerca de la cuestión de la seguridad de la mujer y se sugieren medidas que pueden adoptar para ayudar a reducir entre las mujeres el miedo a un ataque.

La Oficina de Irlanda del Norte produjo una publicación similar, titulada "*Stopping Crime Starts with You*". La publicación contiene una sección en que se brindan consejos útiles y prácticos a las mujeres para ayudarlas a protegerse cuando estén en su casa, caminen en la calle o conduzcan un automóvil. Se incluyen

directrices sobre qué hacer en caso de ocurrir lo peor y se enumera un conjunto de números telefónicos de organizaciones que pueden brindar apoyo. La Dependencia de Prevención del Delito de Escocia ha producido "Seeing Sense" material de información (folleto y cinta de video) sobre la seguridad de la mujer.

En 1994, se estableció oficialmente un grupo de trabajo interdepartamental sobre la violencia en el hogar para promover una respuesta coordinada al problema a nivel nacional y local y elaborar la respuesta del Gobierno al informe del Comité Selecto de Asuntos Internos acerca de la violencia en el hogar. En particular, el grupo de trabajo estudia el modo de mejorar los servicios que se prestan a las víctimas, alentar la coordinación a nivel local y aumentar la toma de conciencia de la violencia en el hogar. Se ha establecido también un grupo ministerial para que decida cómo progresar de la mejor manera posible la labor en esta importante esfera. En Irlanda del Norte, se ha establecido un grupo interdepartamental para examinar la política relativa a la violencia en el hogar.

Recientemente, luego del informe de la Comisión Jurídica acerca de la violencia en el hogar y la ocupación del hogar familiar, el Gobierno ha presentado un proyecto de ley acerca del hogar familiar y la violencia en el hogar, destinado a establecer un conjunto único y coherente de recursos civiles que se puedan presentar en todos los tribunales con jurisdicción en asuntos familiares, aunque se reconoce que se requiere cierta limitación de los poderes judiciales de los tribunales de primera instancia.

En el proyecto de ley se incluyen casi todas las recomendaciones de la Comisión Jurídica y la protección disponible para quienes son víctimas de la violencia y el acoso en el hogar se hace extensiva a:

- quienes están o han estado casados;
- quienes son o han sido convivientes (es decir, aquéllos que viven o han vivido juntos como marido y mujer);
- quienes viven o han vivido en el mismo hogar, pero por razones distintas de simple hecho de que una de las personas sea empleado, inquilino o pensionista de otro;
- quienes pertenecen a un grupo definido de parientes cercanos;
- quienes son los padres de un niño o tienen o han tenido su custodia legal;
- quienes comparten los mismos ingresos familiares.

En el proyecto de ley también se amplían las disposiciones existentes con respecto al traspaso de bienes y el traspaso o la sucesión de alquileres, a fin de abarcar a los cónyuges o ex cónyuges, así como a los convivientes o ex convivientes (según la misma definición que *supra*).

En Escocia, las disposiciones jurídicas están contenidas en la Ley sobre el hogar conyugal (protección de la familia) (Escocia) de 1981 *Matrimonial Homes (Family Protection (Scotland) Act 1981)*. En la ley se reconoce a los tribunales el poder de excluir a cualquiera de los ambos cónyuges del hogar conyugal. En la ley también se otorga poder a la policía para arrestar en ciertas circunstancias a quienes realicen actos de violencia en el hogar. En general, la ley se ha aplicado bien, pero en 1992, en el informe de la Comisión Jurídica de Escocia acerca de la legislación sobre la familia, se recomendó ampliar sus disposiciones para abarcar, por ejemplo, a los convivientes y ex convivientes.

Toma de conciencia pública

El 17 de mayo de 1994, el grupo ministerial sobre la violencia en el hogar hizo suyas las propuestas preparadas por algunos funcionarios para la primera fase de una campaña destinada a aumentar entre el público y las víctimas la toma de conciencia, así como los perpetradores, reales y en potencia del carácter

delictivo de los actos de violencia en el hogar, de las oportunidades de presentar recursos en contra de esos actos y de la voluntad de las autoridades de encarar con seriedad el asunto.

La fase inicial de la campaña tuvo lugar en noviembre de 1994 y abarcó folletos para las víctimas, carteles en interiores, un corto cinematográfico y una circular interinstitucional en que se estableció la política del Gobierno acerca de la violencia en el hogar y se especificaron las responsabilidades al respecto a nivel local.

Servirá para orientar a los organismos a nivel local en cuanto a su colaboración entre sí para mejorar su respuesta a los actos de violencia en el hogar y contiene buenos consejos prácticos. Complementariamente, el Departamento de Salud se propone también celebrar conferencias para administradores de categoría superior de los servicios sociales en 1995, a fin de aumentar la toma de conciencia de los problemas, en particular de las implicancias de la violencia en el hogar para los niños.

Se prevé, en Irlanda del Norte, para 1995, una campaña de toma de conciencia por televisión. En Escocia, en el verano de 1994, se inició una campaña pública de toma de conciencia, destinada a quienes cometen actos de violencia en el hogar. En la campaña se recurrió a la televisión como principal medio, pero se la apoyó también con carteles públicos en toda Escocia.

Para ser eficaces las medidas, contra la violencia en el hogar requieren el compromiso y la participación de los organismos a nivel local, tanto oficiales como voluntarios a fin de, que colaboren entre sí para desarrollar estrategias preventivas a ese nivel. Un ejemplo de ello es la campaña de publicidad de "Tolerancia cero" contra la violencia en el hogar, que han iniciado el concejo distrital de Edimburgo y la Asociación de Autoridades de Londres y en que se utiliza un enfoque elaborado en el Canadá.

Procedimientos de justicia penal

Se han adoptado varias iniciativas para alentar una respuesta eficaz en materia de justicia penal a la violencia contra la mujer. En julio de 1990, se aconsejó a la policía en Inglaterra y el País de Gales, así como en Escocia, que asegurara una respuesta rápida y eficaz a los actos de violencia en el hogar, teniendo en cuenta, sobre todo, las necesidades de la víctima. La Real Policía de Ulster, en Irlanda del Norte, emitió una ordenanza similar en 1991. Actualmente, todas las fuerzas policiales del Reino Unido cuentan con una política clara acerca de la violencia en el hogar. En ella se hace hincapié en lo siguiente:

- el deber de proteger a las víctimas y los niños de ataques adicionales;
- la necesidad de tratar la violencia en el hogar con la misma seriedad que otras formas de violencia;
- los peligros que entraña buscar una reconciliación entre el atacante y su víctima.

El deber inmediato de los agentes de policía a quienes se recurre cuando se produce un incidente de violencia en el hogar es asegurar la protección de la víctima y de todo niño presente para no exponerlos a abusos adicionales, y luego, estudiar qué medidas deberían adoptarse contra el delincuente. La protección inmediata de la víctima puede consistir en llevarla a un refugio o tomar contacto con los organismos oficiales o de voluntarios que puedan ayudarla y apoyarla a largo plazo.

Desde 1987, algunas fuerzas han establecido dependencias especializadas en la violencia en el hogar, con agentes de policía especialmente capacitados que, conjuntamente con otros importantes organismos oficiales pueden desempeñar un papel más activo para apoyar y calmar a las víctimas, así como ayudarlas a adoptar decisiones ponderadas. En la Inspección de Informes Policiales de Su Majestad se indica que todas las fuerzas policiales de Inglaterra y el País de Gales tienen actualmente una política clara en relación con

la violencia en el hogar. Se ha completado un estudio para evaluar los efectos de la orientación al respecto en Inglaterra y el País de Gales y se lo publicará el presente año como investigación del Ministerio del Interior .

En 1993, el Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona, encargado de examinar e iniciar actuaciones penales en Inglaterra y el País de Gales, actualizó y publicó un texto de orientación amplio del personal para hacer frente a los casos de violencia en el hogar.

Apoyo a las víctimas en los tribunales

El Gobierno hace todos los esfuerzos posibles por asegurar que se utilicen de la mejor manera los servicios disponibles para atender las necesidades de las víctimas que presentan su testimonio en los tribunales. En la Carta de los tribunales, publicada en noviembre de 1992, se reconocieron las necesidades de posibles testigos, que podrían mostrarse aprensivos respecto de presentarse ante un tribunal. El Gobierno ha introducido el nuevo delito de intimidación de testigos, jurados o toda persona que ayude a la policía. Está destinado a disuadir de sus actos a las personas que quisieran intimidar a otras, así como a facilitar el enjuiciamiento de los autores de actos de intimidación.

El Servicio de Testigos del Tribunal de la Corona suministra cada vez más información práctica, asesoramiento y apoyo emocional a las víctimas y los testigos -en todos los casos penales- que asisten al Tribunal de la Corona. El servicio es organizado por *Victim Support*, organización nacional que ayuda a las víctimas con financiación del Ministerio del Interior. Empezó de manera experimental en siete tribunales en 1990. Desde entonces, se han establecido planes similares en 54 centros del Tribunal de la Corona. Cabe esperar que se cuente con planes de esa índole en todos los centros antes de que termine 1995. El aumento de la financiación del Ministerio del Interior permitirá a *Victim Support* completar el Servicio de Testigos del Tribunal de la Corona antes de que termine 1995, estableciendo un plan en cada uno de los 78 centros del Tribunal de la Corona.

El Gobierno se preocupa por que la identidad de las víctimas de ataques sexuales se proteja suficientemente. Las víctimas de violaciones han gozado de anonimidad desde la aprobación de la Ley sobre delitos sexuales (enmienda) de 1976 (*Sexual Offences (Amendment) Act 1976*). Ello se ha hecho extensivo a las víctimas de otras formas de ataque sexual, en virtud de la Ley sobre delitos sexuales (enmienda) de 1992 (*Sexual Offences (Amendment) Act 1992*). En Escocia se cuenta con protección similar, sobre todo con arreglo al derecho consuetudinario.

En algunas zonas, existen centros que se financian a nivel local para las crisis ocasionadas por las violaciones. Además, *Victim Support* cuenta con 10.000 voluntarios en unos 365 centros de apoyo local a las víctimas en toda Inglaterra y el País de Gales, y muchos de esos voluntarios han recibido capacitación especial para que puedan brindar ayuda práctica y apoyo emocional -de ser necesario, durante un período prolongado- a las víctimas de los delitos más graves, entre ellos la violación. La financiación gubernamental del apoyo a las víctimas ascenderá a más de 10 millones de libras esterlinas el presente año, lo cual representa un aumento del 20% con respecto al año pasado, y se prevén aumentos adicionales para cada uno de los próximos dos años.

Refugios de mujeres

En general, los refugios de mujeres están a cargo de grupos de voluntarios y sus recursos provienen de varias fuentes, como las autoridades locales, las asociaciones de vivienda y las organizaciones caritativas. El Departamento del Medio Ambiente y el Departamento del Medio Ambiente de Irlanda del Norte, por conducto de la Corporación de Vivienda, brindan capital y complementan los ingresos para compensar los gastos de vivienda en algunos casos. El Gobierno financia también la *Women's Aid Federation England* (151.000 libras esterlinas en 1995-1996) y una línea telefónica de ayuda a nivel nacional (140.000 libras esterlinas en el curso de tres años). La Oficina de Escocia (*Scottish Office*) suministró financiación a la sede

de la *Scottish Women's Aid* mediante varios subsidios (180.000 libras esterlinas en 1994-1995) y el *Urban Aid Programme* financia los refugios a nivel local en Escocia con un apoyo del 75% a los gastos del proyecto, que fueron superiores a los 2 millones de libras esterlinas en 1994-1995.

Es difícil evaluar con precisión el número de refugios que brindan alojamiento a las mujeres y familias que huyen de la violencia en el hogar, ya que no hay una definición simple de lo que es un refugio. Sin embargo, desde que se estableció el primer refugio en 1971, su número ha aumentado, de modo que actualmente se estima que hay aproximadamente 275 refugios para víctimas de la violencia en el hogar en Gran Bretaña (200 en Inglaterra, 35 en el País de Gales y 40 en Escocia) a los que recurrieron, según se estima, 30.000 mujeres y niños en 1993, el año para el que se dispone de las cifras más recientes.

En Irlanda del Norte, las asociaciones de vivienda registradas, que financia el Departamento del Medio Ambiente (de Irlanda del Norte), se dedican sobre todo a suministrar viviendas a personas con necesidades especiales, incluidas las víctimas de la violencia en el hogar. Aunque los bienes en cuestión son de propiedad de las asociaciones, su administración cotidiana está a cargo de organizaciones de voluntarios como *Women's Aid*. Hasta la fecha, las asociaciones han suministrado ocho refugios de mujeres con un total de 107 plazas y, con arreglo a la iniciativa gubernamental especial de compra de viviendas en 1992-1993, se adquirieron 13 propiedades adicionales para mujeres vulnerables con hijos. Otros dos refugios con 61 plazas están en construcción y para los próximos tres años se prevén 10 proyectos adicionales con un total de 239 plazas.

Medidas preventivas

Se adopta una amplia gama de medidas para prevenir la violencia en el hogar a largo plazo:

- en las escuelas se analizan cuestiones pertinentes para hacer frente a la violencia en el hogar por conducto del programa de estudios a nivel nacional, el programa de educación sexual y, más en general los programas de educación personal, social y sanitaria;
- en mayo de 1993, el Consejo de Prevención de la Delincuencia de Escocia presentó un conjunto de medidas relativas a la seguridad de la mujer, que abarcaba una sección relacionada con la violencia en el hogar;
- el Departamento de Salud y Servicio Social en Irlanda del Norte encargó un importante estudio de la violencia en el hogar en 1993. El informe, titulado "*Bringing it out in the Open: Domestic Violence in Northern Ireland*", confirmó la gravedad de la violencia en el hogar y puso de relieve la necesidad de un enfoque interinstitucional del problema. Desde la publicación del informe, se ha establecido un grupo interdepartamental sobre la violencia en el hogar para formular una declaración de política que abarque los mecanismos para mejorar la coordinación interinstitucional y los vínculos con el sector de los voluntarios;
- la Dependencia de Desarrollo de Programas del Ministerio del Interior financia actualmente varios proyectos innovadores para los próximos tres años. El objetivo de los enfoques experimentales que se adoptan en diferentes partes del país es encontrar qué da buenos resultados al hacer frente a la violencia en el hogar.

C. SENTENCIAS PRONUNCIADAS POR DELITOS VIOLENTOS Y DELITOS SEXUALES

Desde hace tiempo se ha contado con graves penas para luchar contra los delitos violentos y los delitos sexuales más graves. La cadena perpetua es obligatoria en caso de asesinato. Se trata de la pena máxima por intento de asesinato, homicidio, violación, sodomía y herida con intención de causar grave daño físico. Se han aumentado los poderes de los tribunales en los casos en que se determinó que eran insuficientes.

Violaciones

Si bien el número de enjuiciamientos por violaciones ha aumentado constantemente en los últimos años, el número de varones sentenciados disminuyó del 36% de las personas enjuiciadas en 1990 al 27% en 1993. Una explicación posible es que actualmente se denuncian más casos que antes en que la demandante conoce al acusado que antes y resulta más difícil comprobar esos casos.

16.2 Varones enjuiciados por el delito de violación, por resultados, 1990-1993, Inglaterra y el País de Gales

Año	Número de varones enjuiciados	Declarados culpables (total)	Sentenciados (total)	Inmediatamente preventivamente detenidos	Otros casos
1990	1.463	541	541	490	51
1991	1.702	537	537	496	41
1992	1.647	493	494	447	47
1993	1.701	464	464	417	47

Fuente: Ministerio del Interior.

Ha habido varios cambios relativos a la actitud frente a las violaciones y la legislación en la materia:

- en la Ley de justicia penal de 1991 (*Criminal Justice Act 1991*) se facultó a los tribunales para imponer sentencias más largas de lo que se justificaría por la sola gravedad del delito, si tales sentencias son necesarias para proteger al público de daños graves. Además, los acusados de violación o intento de violación ya no tienen derecho a la libertad bajo fianza cuando existe una sentencia previa contra ellos por el mismo delito. En la Ley sobre delitos sexuales de 1985 (*Sexual Offences Act 1985*) se aumentó la pena máxima por intento de violación a cadena perpetua y la pena por ataque reñido con la decencia contra una mujer a 10 años;
- en 1991, la Cámara de los Lores confirmó un fallo anterior del Tribunal de Apelaciones en el sentido de que la violación en el matrimonio era ilegal;
- en la Ley sobre delitos sexuales de 1993 (*Sexual Offences Act 1983*) se abolió la presunción de que los muchachos de 10 a 13 años de edad no podían cometer delitos sexuales que entrañaran la penetración;
- en la Ley de justicia penal y orden público de 1994 (*Criminal Justice and Public Order Act 1994*) se abolió la exigencia de que los jueces emitieran una advertencia acerca de la posible incapacidad de confiar en las pruebas presentadas por las víctimas de violaciones;

- en la sección 142 de la Ley de justicia penal y orden público de 1994 (*Criminal Justice and Public Order Act 1994*) se redefinió el delito de violación con respecto a la definición original contenida en el párrafo 1 de la sección 1 de la Ley sobre delitos sexuales de 1956, en virtud de la cual se convirtió en delito que un varón violara a una mujer. Actualmente, la violación se define de tal manera que abarque el acto sexual no consensual (anal o vaginal) con un varón o una mujer. Con arreglo a la sección 142, un varón comete una violación si:
 - a. tiene relaciones sexuales (por vía vaginal o anal) con una persona que en el momento de esas relaciones no consiente en ellas; y
 - b. en el momento de esas relaciones sabe que la otra persona no consiente en ellas o no le importa si consiente en ellas o no;
- en 1994, se amplió la facultad del Fiscal General de remitir sentencias indebidamente indulgentes al Tribunal de Apelaciones para que abarcara el delito de ataque refido con la decencia, lo cual significa que actualmente queda cubierta la totalidad de los más graves delitos sexuales. En el proyecto de ley sobre la justicia penal y el orden público se redefinió el delito de violación para que incluyera el coito anal no consensual cuando se recibiera el Asentimiento Real en noviembre de 1994. Así se protege a las víctimas de esos delitos de cualquier interrogatorio con respecto a sus antecedentes sexuales, protección que anteriormente se concedía sólo a las víctimas de violaciones por vía vaginal.

En Escocia, las violaciones y los ataques se contemplan en el derecho consuetudinario. En consecuencia, las penas que pueden imponer los tribunales quedan limitadas por la duración máxima de las penas a que puede sentenciar el tribunal en que se juzga un caso: cuando se juzga un caso debido a una inculpación, un alguacil, en presencia de un jurado, puede imponer una pena de hasta tres años de prisión y un juez en el Tribunal Superior puede condenar incluso a cadena perpetua. Los casos de violación y los de ataque grave y ataque refido con la decencia se juzgan en general en el Tribunal Superior. En virtud de la Ley de presos y actuaciones penales (Escocia) 1993, (*Prisoners and Criminal Proceedings (Scotland) Act 1993*) el Procurador General puede apelar ante el tribunal de apelaciones de Escocia si estima que la pena impuesta en algún caso de esa índole es indebidamente indulgente.

Como se informó anteriormente, en la Ley sobre reforma de la legislación (disposiciones diversas) (Escocia) de 1985 (*Law Reform (Miscellaneous Provisions) (Scotland) Act 1985*) se limitaron las pruebas admisibles en los juicios por violación y otros ataques sexuales graves, a fin de proteger la demandante de un interrogatorio demasiado entrometido acerca de sus antecedentes sexuales. El Parlamento estudia actualmente las propuestas de ampliar a otros casos esas limitaciones, que figuran en el proyecto de ley sobre la justicia penal (Escocia).

Se han introducido medidas para asegurar que las víctimas de violaciones no se sientan desalentadas de denunciar esos delitos debido a la respuesta de la policía o a el procedimiento judicial. Sobre la base de la orientación brindada por el Gobierno, la policía ha establecido oficinas de examen de los casos de violación, donde, de ser posible las víctimas pueden ser tratadas por médicos de sexo femenino. En general, las entrevistas con las víctimas son realizadas por agentes de policía de sexo femenino. El objetivo es tratar a las víctimas con sensibilidad y suministrarles información completa acerca de los servicios tanto médicos como de apoyo y asesoramiento.

COMENTARIO ACERCA DE LAS RESERVAS Y DECLARACIONES DEL REINO UNIDO

Declaraciones formuladas por el Reino Unido el 7 de abril de 1986

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

En esta declaración se indica que el Gobierno del Reino Unido considera que la Convención permite al país mantener en vigor leyes, reglamentaciones, costumbres y prácticas -por ejemplo, en las esferas de la igualdad entre los sexos, la seguridad social y la Ley de inmigración mencionada en relación con los artículos 2, 4 y 9 del presente informe- en que se establece para la mujer un trato más favorable que para el varón. El Reino Unido no se propone retirar esta reserva.

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

En la declaración se identifican con precisión las principales disposiciones jurídicas el Reino Unido aplica la Convención y se compromete a que toda nueva legislación del país por la que se reemplacen las leyes identificadas sea compatible con las obligaciones del Reino Unido con arreglo a la Convención. La declaración sigue expresando correctamente la política del Gobierno. Sin embargo, el Gobierno del Reino Unido ya no estima necesario enumerar las leyes tan detalladamente y, por ello, puede estar de acuerdo en retirar la declaración.

c) *Según la definición contenida en el artículo 1, la ratificación del Reino Unido queda sujeta al entendimiento de que no se considerará que ninguna de sus obligaciones en virtud de dicha Convención se extiende a la sucesión, posesión y goce del Trono, de los títulos de nobleza, de honor, de precedencia social o de blasón, ni a los asuntos de las denominaciones u órdenes religiosas, ni a la admisión o al servicio en las fuerzas armadas de la Corona.*

En la declaración se indican las esferas que distinguen a la legislación o las costumbres del Reino Unido.

La sucesión al trono se rige por la Ley de Sucesión de 1700, en que se estipula que la sucesión recaerá sobre los hijos del Soberano y luego sobre sus hijas, en orden de nacimiento. La gran mayoría de títulos hereditarios se transmite al mayor de los herederos de sexo masculino. Ambas prácticas reflejan una tradición de muchos siglos y muchos ciudadanos del Reino Unido las consideran parte integrante de la identidad

británica. Es política del Gobierno no proponer un cambio sin pruebas muy claras de amplia insatisfacción entre las personas más claramente afectadas.

En general, es política del Gobierno del Reino Unido considerar que los asuntos de las denominaciones religiosas atañen sobre todo a ellas mismas. Ello se relaciona con cuestiones fundamentales relativas al derecho humano básico de practicar una religión con fines pacíficos. En general, las religiones organizadas están exentas de la obligación de acabar la legislación del Reino Unido en materia de discriminación sexual. Sin embargo, cabe observar que las Iglesias de Irlanda e Inglaterra votaron a favor de la ordenación de sacerdotes de sexo femenino en 1990 y 1992, respectivamente.

El Gobierno ha enmendado ya la Ley sobre la discriminación entre sexos de 1975, para derogar la exención relacionada con las fuerzas armadas. Actualmente, desde el punto de vista jurídico, las mujeres gozan de los mismos derechos que el varón en la gran mayoría de puestos de las fuerzas armadas, si bien se ha incluido una disposición según la cual, en virtud de la legislación nacional, nada que se haga en favor de la eficacia en el combate resulta ilegal. En esa disposición se reconoce que algunas esferas de empleo probablemente seguirán fuera del alcance de la mujer si se estima que su presencia podría obstaculizar la eficacia en el combate.

En consecuencia, el Reino Unido no se propone retirar esta declaración.

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

Esta declaración seguirá en vigor. Se formulan observaciones al respecto en relación con la declaración relativa al artículo 9.

Artículo 1

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

En esta declaración se aclara el modo en que el Reino Unido entiende el artículo. El Gobierno estima aún que se trata de una interpretación concreta del significado del artículo. Sin embargo, acepta que ya no hay necesidad de que ello se declare explícitamente. Sobre esa base, el Gobierno del Reino Unido desea retirar la declaración.

Artículo 2

Teniendo en cuenta los progresos sustanciales ya logrados en el Reino Unido en el fomento de la eliminación progresiva de la discriminación contra la mujer, el Reino Unido se reserva el derecho, sin perjuicio de las demás reservas formuladas por el Reino Unido, de poner en práctica los incisos f) y g) manteniendo en examen aquellas leyes y reglamentaciones cuando ello resultare compatible con las consideraciones fundamentales y primordiales de política económica. En cuanto a las formas de discriminación más concretamente prohibidas por otras disposiciones de la Convención, las obligaciones en

virtud de este artículo (en el caso del Reino Unido) deben entenderse juntamente con las demás reservas y declaraciones formuladas con respecto a estas disposiciones, incluidas las declaraciones y reservas del Reino Unido que se contienen en los apartados a) y d) supra.

Se trata esencialmente de una declaración aclaratoria, en que se indica cómo se propone el Reino Unido cumplir las disposiciones de la Convención. Es inherente al mundo moderno y a la índole de la sociedad actual el hecho de que haya consideraciones esenciales y predominantes de política económica que afecten al comportamiento de los gobiernos nacionales y puedan afectar al modo en que cumplen sus obligaciones internacionales. Sin embargo, el Reino Unido no estima necesario seguir declarándolo de manera oficial y, por ello, puede convenir en retirar la declaración.

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

La legislación del Reino Unido en las esferas de los delitos sexuales y la prostitución se ha desarrollado significativamente en los últimos años. En relación con los artículos 6 y 16, en la parte principal del informe, se suministran detalles completos al respecto. El Gobierno del Reino Unido no estima ya necesaria esta declaración y puede retirarla.

Artículo 9

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

Tanto la declaración relativa al inciso d) como la relativa al artículo 9 deben conservarse en su forma actual. Si bien se favorece a la mujer en algunas esferas, en la aplicación de un aspecto de la política en materia de inmigración se discrimina aún contra la mujer. Sin embargo, los cambios recientes en la legislación deberían conducir, a largo plazo, a una eliminación progresiva de ese aspecto discriminatorio.

En la Ley de Nacionalidad Británica de 1981 se discrimina a favor de la mujer en dos esferas:

- i) En el párrafo 9 de la sección 50 de la ley se permite a la mujer transmitir su ciudadanía a cualquier hijo ilegítimo que pueda tener, pero no se otorga el mismo derecho al varón. Ello se debe a que, en esas circunstancias, no siempre se puede identificar con seguridad al padre;
- ii) Una mujer puede tener derecho a adquirir de nuevo la nacionalidad británica, no así un varón, en las siguientes circunstancias. Si, inmediatamente antes del 1º de enero de 1983, de conformidad con el párrafo 1 de la sección 1 de la Ley de Nacionalidad Británica de 1964, una persona tuvo derecho a estar registrada como ciudadano del Reino Unido y sus colonias por tener una relación apropiada a ese respecto con el Reino Unido o una de sus colonias o, en el caso de la mujer, por haberse casado antes del 1º de enero de 1983 con una persona que tenía tal relación, esa persona, con arreglo al párrafo 1 de la sección 10 o el párrafo 1 de la sección 22 de la Ley de Nacionalidad Británica de 1981, tiene derecho a inscribirse como ciudadano británico o ciudadano de los territorios que dependen del Reino Unido.

Además, en los párrafos 2 de la sección 10 y 2 de la sección 22 de la ley de 1981 se deja a la discreción del Secretario de Estado el aceptar las solicitudes de inscripción como ciudadano británico o ciudadano de los territorios que dependen del Reino Unido de las personas que antes del 1º de enero de 1983

hayan renunciado a la ciudadanía del Reino Unido o de sus colonias y tengan una relación apropiada a ese respecto con el Reino Unido o una de sus colonias. La mujer queda exenta de este último requisito en virtud de su matrimonio con una persona de esas características. La declaración del Reino Unido en relación con el inciso a) abarca esos puntos.

A otro respecto, puede decirse que en las secciones 10 y 22 de la Ley de Nacionalidad Británica se discrimina contra la mujer. La relación apropiada con el Reino Unido o una colonia (por ejemplo, por nacimiento o naturalización) debe derivarse del padre o el abuelo paterno de la persona (párrafos 4 de la sección 10 y 4 de la sección 22 de la Ley de Nacionalidad Británica de 1981) si no se aplica directamente a la propia persona.

No hay plazo respecto de la presentación de solicitudes en relación con las secciones 10 y 22 de la Ley de Nacionalidad Británica de 1981, pero ya que el solicitante debe haber estado vivo al 31 de diciembre de 1982 pueden transcurrir todavía por lo menos 60 años antes de que muera la última persona con derecho a que se le reconozca de ese modo la nacionalidad británica. En ese sentido, puede decirse que las disposiciones son transitorias o temporales. Como se explicó *supra*, el párrafo 9 de la sección 50 de la ley de 1981 es una disposición permanente.

Artículo 9

Nota: Aunque las dos siguientes declaraciones figuran en relación con el artículo 9, ambas se aplican al artículo 10.

El Reino Unido se reserva el derecho de adoptar las medidas que crea necesarias para cumplir sus obligaciones en virtud del artículo 2 del primer Protocolo del Convenio de Salvaguardia de los derechos humanos y de las obligaciones en virtud del párrafo 3 del artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abierto a la firma en Nueva York el 19 de diciembre de 1996, en la medida en que las disposiciones mencionadas defienden la libertad de elección de los padres en lo que se refiere a la educación de los hijos; y también se reserva el derecho de no adoptar ninguna medida que pueda entrar en conflicto con su obligación en virtud del párrafo 4 del artículo 13 del mencionado Pacto de no interferir en la libertad de los individuos y organizaciones de crear y dirigir instituciones docentes, a reserva de la observancia de determinados principios y normas.

Se trata todavía de una declaración correcta de la posición del Reino Unido acerca de la libertad de elección de los padres en lo que se refiere a la educación de los hijos, así como de la libertad de los individuos y las organizaciones de crear y dirigir instituciones docentes. Originalmente se presentó la declaración para aclarar la posición del Reino Unido respecto de las obligaciones con arreglo a otros tratados internacionales. El Gobierno del Reino Unido ya no estima necesario declarar explícitamente esa relación y, sobre esa base, está dispuesto a retirar la declaración.

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

Esta es todavía una declaración correcta de cómo se organiza la enseñanza en el Reino Unido y de la política del Gobierno; en particular, el Gobierno se encarga del marco del plan de estudios y las autoridades locales, de los detalles de su aplicación. La reservase se formuló originalmente con fines aclaratorios. El Gobierno del Reino Unido ya no estima que sea necesario declarar explícitamente su contenido y, sobre esa base, está dispuesto a retirar la declaración.

Artículo 11

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

Esta declaración es todavía una descripción correcta de cómo entiende el Reino Unido el término "derecho al trabajo", según está definido en otros instrumentos de derechos humanos. Sin embargo, el Gobierno del Reino Unido ya no estima necesario declararlo explícitamente y, sobre esa base, está dispuesto a retirar la declaración.

El Reino Unido interpreta el párrafo 1 del artículo 11, teniendo en cuenta lo que dispone el párrafo 2 del artículo 4, como no excluyente de prohibiciones, restricciones o condiciones para el empleo de la mujer en ciertas esferas, o para el trabajo hecho por ellas, cuando se considera esto necesario o deseable para proteger la salud y seguridad de la mujer o del feto humano, incluidas las prohibiciones, restricciones o condiciones impuestas como consecuencia de otras obligaciones internacionales del Reino Unido.

En esta declaración se aclara cómo entiende la disposición el Reino Unido.

La declaración es todavía una expresión adecuada de la política del Reino Unido en esta esfera: pueden justificarse restricciones para el empleo de la mujer (o del hombre) por razones de salud y seguridad del trabajador o de un feto humano. Sin embargo, aparte de la cuestión de proteger la maternidad, es política del Reino Unido que no haya prohibiciones, restricciones o condiciones exclusivamente relacionadas con el empleo de la mujer.

En los últimos diez años, el Reino Unido ha derogado algunas prohibiciones jurídicas carentes de actualidad, que originalmente se consideraron apropiadas para proteger a la mujer pero que, según se estima actualmente, limitan sus oportunidades. Por ejemplo, la mujer puede trabajar ya en las minas de carbón. En el Reino Unido, se prevén medidas especiales para proteger la función reproductiva de la mujer en el empleo. Sobre la base de este examen de las declaraciones del Reino Unido, el Gobierno opina que esas medidas son compatibles con las obligaciones pertinentes con arreglo a la Convención (párrafo 2 del artículo 4, inciso f) del párrafo 1 del artículo 11, inciso d) del párrafo 2 del artículo 11 y párrafo 3 del artículo 11). En relación con el artículo 11 en el presente informe se examinan más detalladamente algunas medidas concretas.

Por ello, sobre esa base, el Gobierno del Reino Unido puede convenir en retirar la declaración.

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

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

Estas declaraciones se hicieron debido a que, en el momento de la adhesión, la legislación del Reino Unido que afectaba a las pensiones de jubilación y las prestaciones de viudedad permitían que se tratara a la mujer en forma diferente del varón. Ello reflejaba características históricas en relación con el trabajo y la jubilación.

Aunque la legislación del Reino Unido en materia de seguridad social sigue avanzando en dirección a la igualdad, aún no se ha uniformado toda la legislación. El varón y la mujer se jubilan aún a edades diferentes y se los evalúa de manera ligeramente diferente en relación con las prestaciones por personas adultas a cargo como parte de las pensiones de jubilación. Se prevé introducir cambios en relación con las pensiones de jubilación. Como parte del proyecto de ley sobre la jubilación, que el Parlamento tiene actualmente ante sí, la edad de jubilación para el varón y la mujer será por igual de 65 años. El cambio se introducirá progresivamente a lo largo de diez años, a partir de abril del año 2010. Como parte de ese cambio, toda desigualdad aún existente en el pago de incrementos por personas adultas a cargo, en el caso de quienes reciban una pensión de jubilación, quedará sin efecto en abril del año 2010.

Las mujeres de más de 45 años reciben prestaciones de viudedad, pero sus cónyuges no pueden recibir una prestación de viudedad del mismo modo en que los varones que pagan una cuota al sistema nacional de seguros sí pueden asegurar una prestación de viudedad a su cónyuge. No se prevé cambiar esos arreglos, que en general son más favorables para la mujer.

En consecuencia, no se prevé retirar esta declaración.

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

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

a) Puede retirarse esta declaración. En el Reglamento de enmienda de la seguridad social (prestaciones por discapacidad grave y atención de personas inválidas), de 1994, que entró en vigor el 28 de octubre de 1994, se eliminó la discriminación contra la mujer por la que, antes de esa fecha, la edad límite para que solicitara esas prestaciones había sido de 60 años, mientras que en el caso del varón había sido de 65.

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

b) Excepto en el caso de la pensión de jubilación, todos los incrementos por dependientes adultos se conceden actualmente en forma igualitaria a varones y mujeres. En un proyecto de ley que el Parlamento tiene actualmente ante sí, se prevé uniformar los incrementos de la pensión de jubilación en relación con todos los dependientes adultos a partir de abril del año 2010. Hasta entonces, la presente declaración debe seguir en vigor.

c) Jubilación y prestaciones de los supervivientes en virtud de las Leyes de la Seguridad Social de 1975 a 1982 y de las Leyes de la Seguridad Social (de Irlanda del Norte) de 1975 a 1982;

c) Esta declaración puede retirarse, ya que la legislación pertinente no se aplica más.

d) Prestaciones familiares en virtud de la Ley de Subsidios Familiares de 1970 y de la Ley de Subsidios Familiares (de Irlanda del Norte) de 1971;

d) La posición con respecto a la Ley de Subsidios Familiares de 1970, reemplazada ya por las disposiciones relativas al crédito familiar de la Ley de contribuciones a la seguridad social y de prestaciones al respecto, de 1992 (*Social Security Contributions and Benefits Act 1992*), siguen siendo las mismas. Se estipula que, en las familias biparentales, la madre puede solicitar un crédito familiar y cualquier monto que se pague se hará a su nombre. De una vasta consulta pública antes de la introducción del crédito familiar se

desprendió que se apoyaba enérgicamente que el pago se hiciera a la madre. Sin embargo, en la declaración general a) se estipula ya que la mujer sea tratada más favorablemente que el varón en la legislación y la práctica del Reino Unido, por ello, se puede retirar esta declaración.

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

El razonamiento es el mismo que en relación con a) a d) supra. La presente declaración se puede retirar.

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

Esta declaración refleja el hecho de que dos prestaciones de maternidad en el Reino Unido (el subsidio de maternidad y la remuneración obligatoria durante la licencia de maternidad) tienen "umbrales" mínimos, basados en los antecedentes laborales recientes de la mujer y en sus contribuciones a la seguridad nacional; en relación con el artículo 2, en el presente informe se brindan mayores detalles al respecto. Muchas otras prestaciones están a disposición tanto del varón como de la mujer y tienen umbrales similares.

El Gobierno del Reino Unido opina que las personas, ya sean varones o mujeres, no deberían obtener una prestación relacionada con los ingresos cuando no han pagado impuestos, ni han contribuido a la seguridad nacional, ni tienen antecedentes de un empleo reciente. Quienes no tienen ningún ingreso pueden pedir ayuda en virtud del plan de apoyo al ingreso. El Gobierno no se propone abolir esos umbrales y mantiene la declaración.

Artículo 15

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

Se trata de una declaración de índole interpretativa que se hace solamente con fines de certidumbre jurídica. Sigue siendo correcta, pero el Reino Unido ya no estima necesario mantenerla en forma oficial. La declaración puede retirarse.

En cuanto al párrafo 3 del artículo 15, el Reino Unido entiende que la intención de esta disposición es que sólo deben considerarse nulos y sin valor las condiciones o elementos de un contrato u otro instrumento privado que sean discriminatorios en el sentido descrito, pero no necesariamente la totalidad del contrato o instrumento.

Se trata de una declaración de índole interpretativa. Huelgan las explicaciones y responde a lo que el Reino Unido considera una ambigüedad real en el texto de la Convención. El Gobierno no estima que beneficiaría a la mujer que la totalidad de un contrato que contuviera elementos discriminatorios se considerara nulo y sin valor. Es importante evitar cualquier posible duda a ese respecto. Por ello, no se proyecta retirar la declaración.

Artículo 16

Por lo que se refiere al inciso f) del párrafo 1 del artículo 16, el Reino Unido no considera que la referencia a la primordialidad de los intereses de los hijos tenga una relación directa con la eliminación de la discriminación contra la mujer, y declara a este respecto que la legislación del Reino Unido que

reglamenta la adopción, si bien concede un valor fundamental al fomento del bienestar de los hijos, no da a los intereses del hijo el mismo lugar primordial que en los casos que tocan a la custodia de los hijos.

Esta declaración refleja acertadamente la actual legislación del Reino Unido. En la Ley sobre la adopción de 1976 (*Adoption Act 1976*) se estipula que, aunque el bienestar del niño constituye la principal consideración, no prevalecerá sobre la totalidad de los demás factores. El Gobierno del Reino Unido estima que la cuestión de la primacía de los intereses del niño no tiene pertinencia directa para la eliminación de la discriminación contra la mujer.

El Gobierno prepara actualmente las disposiciones de un nuevo proyecto de ley sobre la adopción que se presentará tan pronto como el calendario parlamentario lo permita y que, de aprobarse, en esencia convertirá los intereses del niño en primordiales para cualquier decisión relativa a la adopción. Si las cosas se desarrollan tal como se prevé, el Reino Unido podrá volver a examinar la necesidad de esta declaración.

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

El párrafo es una declaración de índole interpretativa que se hizo simplemente con fines de certidumbre jurídica. Todavía es correcta, pero el Reino Unido no considera ya que sea necesario formularla en forma explícita. La declaración puede retirarse.

Cuando, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 28 de la Convención, se haya notificado al Secretario General de las Naciones Unidas, el retiro de algunas declaraciones, las declaraciones del Reino Unido que seguirán en vigor serán las siguientes:

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

c) Según la definición contenida en el artículo 1, la ratificación del Reino Unido queda sujeta al entendimiento de que no se considerará que ninguna de sus obligaciones en virtud de dicha Convención se extiende a la sucesión, posesión y goce del Trono, de los títulos de nobleza, de honor, de precedencia social o de blasón, ni a los asuntos de las denominaciones u órdenes religiosas, ni a la admisión o al servicio en las fuerzas armadas de la Corona.

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

Artículo 9

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

Artículo 11

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

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

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

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

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

Artículo 15

En cuanto al párrafo 3 del artículo 15, el Reino Unido entiende que la intención de esta disposición es que sólo deben considerarse nulos y sin valor las condiciones o elementos de un contrato u otro instrumento privado que sean discriminatorios en el sentido descrito, pero no necesariamente la totalidad del contrato o instrumento.

Artículo 16

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

LISTA DE CUADROS

ARTÍCULO 2: DISPOSICIONES JURÍDICAS

- Cuadro 2.1 Causas incoadas en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, 1989-1994
- Cuadro 2.2. Causas incoadas en virtud de la Ley sobre igualdad de remuneración en Gran Bretaña, 1989-1994
- Cuadro 2.3 Causas incoadas en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo y la Ley sobre igualdad de remuneración en Irlanda del Norte, 1989-1994
- Cuadro 2.4 Porcentaje de todas las personas declaradas culpables o amonestadas respecto de todo tipo de delitos penales, excepto delitos menores de circulación motorizada, por grupo de delito y sexo, 1983 y 1993
- Cuadro 2.5 Delincuentes sentenciados de 21 años de edad o más, a los que se impuso diversas sentencias, por sexo, 1993 en Inglaterra y el País de Gales

ARTÍCULO 5: ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

- Cuadro 5.1 Denuncias sobre la imagen de la mujer en la publicidad en el Reino Unido

ARTÍCULO 6: EXPLOTACIÓN DE LA MUJER

- Cuadro 6.1 Número de mujeres procesadas, amonestadas y declaradas culpables por delitos tipificados por la Ley de 1959 sobre delitos sexuales (merodear o importunar en una calle o lugar público para ofrecer la prostitución), 1990 a 1993, Inglaterra y País de Gales
- Cuadro 6.2 Número de hombres y mujeres declarados culpables de delitos de mantener un burdel y de proxenetismo, 1990 a 1993, Inglaterra y País de Gales
- Cuadro 6.3 Delincuentes procesados por *kerb-crawling* (propuesta de prostitución hecha desde un automóvil) en Inglaterra y País de Gales

ARTÍCULO 7: LA MUJER EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA

- Cuadro 7.1 La mujer en la Cámara de los Comunes en las elecciones generales del Reino Unido
- Cuadro 7.2 Porcentaje de mujeres concejales en las elecciones más recientes (1993 y 1994)
- Cuadro 7.3 Porcentajes de mujeres por categorías de funcionarios de la Administración Pública interna del Reino Unido (1990-1994)
- Cuadro 7.4 Cargos públicos desempeñados en el Reino Unido por mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Cuadro 7.5 Porcentajes de cargo públicos ocupados por mujeres en el Reino Unido, por departamentos y organismos gubernamentales (1990 y 1994)

ARTÍCULO 8: LA MUJER COMO REPRESENTANTE INTERNACIONAL

Cuadro 8.1 Mujeres en categorías superiores del Servicio Diplomático británico, incluidos los embajadores

Cuadro 8.2 Número y porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas en el Reino Unido y en el extranjero

ARTÍCULO 10: EDUCACIÓN

Cuadro 10.1 Calificaciones más altas al final de los estudios secundarios en el Reino Unido en 1985, 1991 y 1992-1993

Cuadro 10.2 Porcentajes de mujeres matriculadas en el Reino Unido en cursos de enseñanza superior en 1988-1989 y en 1992-1993

Cuadro 10.3 Número de mujeres y hombres que han concluido cursos de primer grado y de posgrado en el Reino Unido

Cuadro 10.4 Porcentaje de mujeres sobre el total de estudiantes matriculados en cursos de enseñanza superior a jornada completa y parcial en 1988-1989 y 1992-1993

Cuadro 10.5 Títulos universitarios de mujeres pertenecientes a distintos grupos étnicos en Gran Bretaña

ARTÍCULO 11: EMPLEO, SALUD Y SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Cuadro 11.1 Tasas de actividad económica de la población en edad laboral, por grupos étnicos, sexos y edades (primavera de 1994)

Cuadro 11.2 Tasas de actividad económica de la mujer según la edad del hijo menor (primavera de 1994)

Cuadro 11.3 Motivos por los que las personas que trabajan a jornada parcial no desean un empleo a jornada completa

Cuadro 11.4 Personas empleadas y autoempleadas, por sexos y ocupaciones (primavera de 1994)

Cuadro 11.5 División de tareas domésticas en 1983 y 1991

Cuadro 11.6 Beneficios esperados de la capacitación en 1991, por sexos

Cuadro 11.7 Tasas de daños o lesiones por 100.000 empleados desglosadas por sexo o persona afectada y gravedad del daño o lesión 1988/89-1993/94

Cuadro 11.8 Admisiones con arreglo al permiso de trabajo al Reino Unido para hombres y mujeres: 1993

Cuadro 11.9 Asentamiento - hombres y mujeres aceptados como poseedores de un permiso en el Reino Unido: 1993

Cuadro 11.10 Servicios de atención diurna: Número de locales y personas y plazas en Inglaterra

Cuadro 11.11 Cuidadores: por relación con el dependiente 1990

ARTÍCULO 12 LA SALUD DE LA MUJER

- Cuadro 12.1 Causas de mortalidad en el Reino Unido en 1985 y 1992, por sexo
- Cuadro 12.2 Número de pacientes de uno y otro sexo, por cada 10.000 habitantes, que acudieron al médico en 1991-1992, por sexos y enfermedades o situaciones
- Cuadro 12.3 Consumo de cigarrillos, por sexos y por grupos socioeconómicos
- Cuadro 12.4 Nuevos casos de infecciones por el VIH-1 registrados en el Reino Unido entre 1988 y 1993, por sexos
- Cuadro 12.5 Tasa total de fecundidad en el Reino Unido de 1980 a 1992
- Cuadro 12.6 Métodos anticonceptivos utilizados en Gran Bretaña por las mujeres de 16 a 49 años
- Cuadro 16.7 Abortos en Inglaterra y el País de Gales (1982-1993)

ARTÍCULO 13: LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL

- Cuadro 13.1 Participación en algunas actividades recreativas en las cuatro semanas previas a la entrevista, por sexo y edad. Personas de 16 años o más. Gran Bretaña, 1993
- Cuadro 13.2 Los "seis principales" deportes que practicó la mujer en determinados grupos de edad en el Reino Unido en 1993: en orden de preferencia, según el porcentaje de mujeres que los practicaron en las cuatro semanas previas a la entrevista

ARTÍCULO 14: LA MUJER EN LAS ZONAS RURALES

- Cuadro 14.1 Población de mujeres en las zonas rurales de Gran Bretaña en 1991
- Cuadro 14.2 La fuerza de trabajo agrícola en el Reino Unido, 1982-1984 y 1993

ARTÍCULO 15: IGUALDAD ANTE LA LEY

- Cuadro 15.1 Certificados de ayuda jurídica concedidos en Inglaterra y el País de Gales: 1992-1993 y 1993-1994
- Cuadro 15.2 Número de varones y mujeres en el poder judicial en Inglaterra y el País de Gales: 1992 y 1994

ARTÍCULO 16 MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES

- Cuadro 16.1 Los autores de delitos violentos en Gran Bretaña, por sexo
- Cuadro 16.2 Varones enjuiciados por el delito de violación, por resultados, 1990-1993, Inglaterra y el País de Gales