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

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

Distr. general
13 de mayo de 2008
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
Grupo de trabajo anterior al período de sesiones
41º período de sesiones
30 de junio a 18 de julio de 2008

Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen de los informes periódicos quinto y sexto

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.

08-33734 (S) 160608 200608

Cuestiones y preguntas relativas al examen del sexto informe periódico

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Generalidades

Párrafo 1

1. Los informes periódicos quinto y sexto fueron adoptados por el Gobierno a través del proceso de los comités del Consejo de Ministros. No se presentó oficialmente ante el Parlamento ninguno de los dos informes, aunque los Ministros son responsables ante el Parlamento y periódicamente se supervisa el cumplimiento del Reino Unido con arreglo a la Convención por conducto del proceso parlamentario. Éste incluye la realización de consultas periódicas por mecanismos parlamentarios como las interpelaciones parlamentarias orales de las Ministras para la Mujer en la Cámara de los Comunes y las frecuentes interpelaciones parlamentarias por escrito sobre una amplia gama de cuestiones que corresponden al ámbito de la Convención y la esfera de actividades de las Ministras para la Mujer. Los parlamentarios participan también en debates periódicos en los recintos de las dos Cámaras, como los que se celebraron para recordar el Día Internacional de la Mujer, y por conducto de la labor de los comités parlamentarios.

2. El Poder Ejecutivo de Irlanda del Norte, en su Programa de Gobierno 2008-2011, se ha propuesto aplicar la estrategia de igualdad entre los géneros 2006-2011, en que se reconoce la Convención y se proporciona un marco estratégico para hacer frente a las cuestiones relativas a las personas desfavorecidas y a la discriminación. La Asamblea de Irlanda del Norte ha abordado, en sus actividades, una amplia gama de cuestiones relativas a la igualdad entre géneros que corresponden al ámbito de la Convención.

Marco constitucional, legislativo e institucional

Párrafo 2

3. El Gobierno del Reino Unido asigna la mayor importancia a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y ha presentado una nueva legislación basada en un derecho ya sólido con el fin de establecer las normas más elevadas posibles en materia de igualdad entre los géneros y velar por su cumplimiento.

4. La legislación presentada desde el último informe de 2005, como la Ley de igualdad de 2006, tendrá en cuenta las obligaciones del Estado parte con arreglo a la Convención y armonizará las leyes nacionales de discriminación con esas obligaciones. Desde 2005, hemos introducido la siguiente legislación:

- La Ley de igualdad de 2006. Ello nos permitió introducir, el 6 de abril de 2007, la obligación sobre igualdad de género, que exige que los órganos del sector público promuevan activamente la igualdad de géneros en materia de oportunidades;
- La Directiva 2004/113/CE relativa al género en que se introduce el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En la Ley contra la discriminación por razones de

sexo de 1975 ya se aplica la disposición relativa al acceso a bienes, instalaciones y servicios[1]. Por lo tanto, las enmiendas necesarias para aplicar la Directiva son relativamente menores. Los cambios principales que se están llevando a cabo son los siguientes:

- Establecer explícitamente que el acoso sexual y el acoso por razones de sexo en el acceso a bienes, instalaciones, servicios o establecimientos es ilícito;
- Extender la protección contra la discriminación por razones de cambio de sexo al acceso a bienes, instalaciones y servicios;
- Establecer explícitamente que un trato menos favorable basado en el embarazo o la maternidad de la mujer respecto del suministro de bienes y servicios es ilícito;
- Aclarar, respecto de productos financieros y de seguros, que cuando existen diferencias proporcionales en las primas y prestaciones de una persona a consecuencia de que el sexo es un factor determinante en la evaluación de riesgo, esas diferencias deben basarse en datos pertinentes y exactos, y esos datos deben compilarse, publicarse y actualizarse periódicamente.
- Establecer reglamentaciones para prohibir el acoso a los empleados por razones de sexo por terceros, como por ejemplo, clientes (introducidas en 2008).

5. En su plataforma electoral para las elecciones generales de 2005, el Gobierno se comprometió también a presentar un proyecto de ley de igualdad ante el Parlamento para revisar, simplificar y modernizar la Ley contra la discriminación. Con ese objetivo, en febrero de 2005, se inició una revisión de la legislación sobre discriminación para examinar las oportunidades de crear un marco más claro y simple en materia de legislación sobre igualdad, que produzca mejores resultados para los que se encuentran en situación de desventaja. Dicha revisión concluyó en junio de 2007 con la publicación de un documento de consulta titulado, “Un marco para la justicia: propuestas para un proyecto de ley de igualdad para Gran Bretaña.” Actualmente, el Gobierno está examinando respuestas a esa consulta y sigue comprometido con la presentación de un proyecto de ley ante el presente Parlamento.

6. Las autoridades públicas de Gales están sujetas a la obligación general que les exige que tengan debidamente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación y el acoso ilícitos, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7. El Gobierno de la Asamblea de Gales decidió no adoptar la obligación específica propuesta en materia de género para establecer en su lugar una “obligación específica de Gales en materia de género” que se ajuste mejor a la dinámica de Gales. En la ejecución de ese programa de trabajo, el Gobierno de la

[1] En la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975, se ofrece protección contra la discriminación ilícita tanto de hombres como de mujeres. La discriminación por razones de sexo es ilícita en los ámbitos del empleo, la capacitación profesional, la educación, el acceso a bienes, instalaciones y servicios y su venta, la administración y alquiler de establecimientos y el ejercicio de funciones públicas. Es también ilícito discriminar a alguien en el ámbito del empleo y la capacitación profesional por razón de que una persona sea casada o forme parte de una pareja en unión civil o por cambio de sexo.

Asamblea de Gales está trabajando con el Gobierno del Reino Unido y diversos interlocutores de Gales pertenecientes a los sectores normativos y voluntarios.

8. En abril de 2007, el Gobierno de la Asamblea de Gales elaboró y publicó un Plan sobre igualdad de género en que se establece la forma de cumplir la obligación general en materia de género. Como modelo de práctica recomendada, el Gobierno de la Asamblea de Gales ha alentado a otras autoridades públicas de Gales a que adoptaran un enfoque semejante.

9. En Irlanda del Norte, en el artículo 75 de la Ley de Irlanda del Norte de 1998, se exige a las autoridades públicas designadas para los propósitos del artículo 75, que al cumplir sus funciones en relación con Irlanda del Norte, tengan debidamente en cuenta la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre:

a) Personas de creencias religiosas, opiniones políticas, grupos raciales, edad, estado civil u orientación sexual diferentes;

b) Hombres y mujeres en general;

c) Personas con discapacidad y sin discapacidad; y

d) Personas con dependientes y personas sin dependientes.

10. Sin perjuicio de esas obligaciones, las autoridades públicas, al desempeñar sus funciones, tienen que tener en cuenta la conveniencia de promover buenas relaciones entre personas de creencias religiosas, opiniones políticas o grupos raciales diferentes. Se solicita que toda autoridad pública elabore un plan de igualdad en que se señale la forma en que se propone cumplir las obligaciones. La Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte se encarga de examinar la eficacia de las obligaciones y ofrece asesoramiento a las autoridades públicas respecto de las disposiciones que figuran en el anexo 9 de la Ley y la preparación de directrices sobre los planes de igualdad; asimismo, aprueba los planes de igualdad e investiga las denuncias de incumplimiento de un plan aprobado.

11. A consecuencia de la obligación legal, todas las autoridades designadas deben examinar sus políticas sobre la base de los criterios establecidos para determinar si dichas políticas tienen efectos importantes en la igualdad de oportunidades o las buenas relaciones. Las políticas que producen esas repercusiones deben ser objeto de una evaluación de los efectos en la esfera de la igualdad. El propósito de esa evaluación es determinar si la política en cuestión crea un efecto negativo en alguno de los grupos de igualdad y si, mediante la aplicación de una política alternativa, resulta posible promover mejor la igualdad de oportunidades o buenas relaciones.

12. En el artículo 75 se exige que las autoridades públicas realicen un amplio proceso de consultas. En el artículo 75, la Ley ofrece una guía legislativa sobre la forma en que las autoridades públicas deben incorporar el compromiso de realizar consultas de conformidad con la guía. Al realizar consultas, por ejemplo, sobre todo asunto relativo al artículo 75, las autoridades deben llevar a cabo un proceso de consultas de por lo menos ocho semanas de duración y tener en cuenta la utilización de metodologías concretas de consulta, como el uso de un lenguaje accesible, la hora del día y la prestación de servicios de cuidado de los niños.

13. El artículo 75 complementa la legislación existente contra la discriminación al establecer la obligación positiva de las autoridades públicas de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El artículo 75 puede potencialmente

tener un efecto en diversas políticas del sector público, entre otras, las políticas de empleo, de prestación de servicios y de adquisiciones públicas. Se ha previsto que el artículo 75 incorpore la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones en todos los aspectos de la formulación de políticas públicas y la prestación de servicios. Se considera que el artículo 75 es una disposición innovadora de integración que trata de ir más allá de los enfoques tradicionales del derecho contra la discriminación y de alentar un compromiso más dinámico con la igualdad. La "integración" ha atraído la atención y la acción a nivel nacional, regional e internacional. Pueden distinguirse las obligaciones positivas de las autoridades públicas de otras iniciativas de integración por el hecho de que son jurídicamente vinculantes y aplicables.

14. En 2006, la Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte, de conformidad con su mandato legal, realizó un análisis sobre la eficacia del artículo 75 e informó que dicho artículo había sido eficaz en numerosos ámbitos tales como la formulación de políticas y la celebración de consultas eficaces en aras de un proceso de formulación de políticas incluyente. La Comisión presentó menos pruebas de que la legislación hubiese tenido el efecto y los resultados previstos para las personas. (La Comisión ha identificado como prioridad para el próximo período la elaboración de una nueva guía relativa a los planes sobre igualdad).

Párrafo 3

15. En respuesta a las preguntas del Comité, en octubre de 2007 se creó la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos que reunió a tres comisiones anteriores sobre la igualdad -la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la Comisión para la Igualdad Racial y la Comisión sobre los derechos de las personas con discapacidad- a fin de formar un órgano firme e independiente para promocionar y hacer cumplir en Gran Bretaña las normas más elevadas posibles en materia de igualdad y derechos humanos. La igualdad entre los géneros sigue siendo una prioridad del programa de la nueva Comisión. Puesto que ahora la Comisión tiene un mandato integrado, pondrá un énfasis especial en abordar las cuestiones específicas que afectan a las mujeres de raza negra y minorías étnicas, las mujeres con discapacidad, las lesbianas, y otros grupos cuyos intereses quizá no se vieran reflejados adecuadamente a través de los mandatos individuales de las comisiones anteriores.

16. Además de abordar las cuestiones de género tradicionales como la igualdad de remuneración, las pensiones, el efecto de las responsabilidades relativas al cuidado de otras personas, la discriminación y las menores posibilidades de avance, el mandato más amplio permite que la nueva Comisión se centre con mayor atención en cuestiones tales como la violencia contra la mujer. El reunir las seis esferas relativas a la igualdad, incluidas las de género y derechos humanos, no debilita sino que enriquece la labor que realiza la Comisión en las cuestiones de la mujer.

17. La Comisión seguirá trabajando con grupos que se encargan de asuntos de la mujer como parte de la estrategia más amplia que se está elaborando en la actualidad, y que incorporará las prioridades normativas. La Comisión cree que la interacción con esos grupos es la mejor manera de que la Comisión adquiera una comprensión real de las cuestiones que numerosas mujeres enfrentan diariamente. Los grupos que se encargan de los temas de la mujer podrán, por primera vez, solicitar subsidios a la Comisión, que les dará un apoyo adicional.

18. Para 2006-2007, la Comisión recibirá recursos por 58,6 millones de libras esterlinas y 7 millones de libras esterlinas de financiación de la Oficina Gubernamental para la Igualdad para fomentar el cumplimiento de la obligación establecida en la Ley de igualdad. La Comisión deberá decidir la mejor forma de utilizar esos fondos para promover la igualdad entre los géneros. Se espera que en 2007-2008, la Comisión recibirá fondos por aproximadamente 70 millones de libras esterlinas.

19. La Ley de igualdad de 2006, que entró en vigor en abril de 2007, estableció una obligación general para las autoridades públicas que les exigirá, como empleadores y prestadores de servicios, que tengan debidamente en cuenta las siguientes necesidades:

- Eliminar la discriminación y el acoso ilícitos, y
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

20. Abarca también las violaciones a la Ley de igualdad de remuneración de 1970, y está en vigor en Inglaterra, Escocia y Gales. El cumplimiento de esa obligación por parte de órganos tales como las autoridades locales, sanitarias, educacionales y los organismos regionales de desarrollo es responsabilidad de dichos órganos, y no es responsabilidad de los departamentos gubernamentales que son las autoridades normativas de las esferas pertinentes. Si los responsables no cumplen con la obligación de manera adecuada, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos tiene las atribuciones necesarias para velar por que así lo hagan.

21. En el sitio de la Web de la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos se ofrece asesoramiento general para informar a las mujeres que deseen presentar denuncias relativas a discriminación por razones de sexo. La línea telefónica de ayuda recibirá inicialmente la denuncia sobre discriminación por razones de sexo y, con posterioridad, un administrador la derivará al mejor profesional calificado que esté en condiciones de prestar la asistencia necesaria.

22. Con arreglo a sus atribuciones legales, la Ley de igualdad faculta a la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos a desempeñar numerosas funciones y a hacer cumplir la ley. Entre las facultades generales conferidas a la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, pueden mencionarse las siguientes: suministrar información y asesoramiento, realizar investigaciones y ofrecer educación y capacitación. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos puede publicar también códigos de prácticas para ayudar a otros a interpretar y cumplir las leyes relativas a la discriminación y los derechos humanos (la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975, la Ley de relaciones raciales de 1976, la Ley de 1995 sobre discriminación por motivos de discapacidad, el Reglamento sobre igualdad en el empleo (orientación sexual) de 2003, y el Reglamento sobre igualdad en el empleo (religión o convicciones) de 2003).

23. En Escocia se solicitó a las autoridades públicas registradas que publicaran antes del 29 de junio de 2007 un plan sobre igualdad de géneros, en que se establezcan los objetivos en materia de igualdad de géneros y un plan de acción de la autoridad para cumplir la obligación sobre igualdad de género. Se solicitó también a las autoridades públicas que, al preparar sus planes, consultaran con el personal pertinente, los usuarios de servicios y otros (incluidos los sindicatos), e incluyeran en sus planes las medidas que habían adoptado o tenían la intención de adoptar para consultar con esos grupos. La Comisión de Igualdad de Oportunidades,

a la que reemplazó en octubre de 2007 la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, ofreció información y orientación a las autoridades públicas para apoyar el cumplimiento de la obligación. Además, el Gobierno de Escocia ofrece financiación a numerosas organizaciones para apoyar a la mujer en sus actividades de sensibilización sobre las cuestiones de la mujer en Escocia y participación en la elaboración de políticas públicas.

24. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos es el organismo de ejecución para la obligación y puede enviar cédulas de notificación a las autoridades públicas que no cumplen sus obligaciones legales. Para supervisar el cumplimiento de la obligación, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos de Escocia identifica, en primera instancia, los órganos registrados que han cumplido el requisito de publicar un plan. Esa información se utilizará luego para determinar los casos en que resulta necesario realizar una mayor evaluación y adoptar nuevas medidas destinadas a hacer cumplir la obligación. El proyecto está en curso.

25. En 2007, el Gobierno de la Asamblea de Gales, en asociación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y el TUC Cymru de Gales completó la tercera etapa de su campaña relativa a la igualdad de remuneración. La campaña tuvo mucho éxito en el ámbito de la sensibilización sobre cuestiones relativas a la igualdad de remuneración en el seno de las organizaciones del sector público que participaron en la tercera etapa y en el sector público general de Gales. La campaña resultó también satisfactoria para promover soluciones y alentar una mayor comprensión de la desigualdad de remuneración y las repercusiones en el personal.

26. En 2007, los ingresos medios horarios anuales para las mujeres que trabajaron a tiempo completo en Gales fueron un 10% inferior al promedio de ingresos de los hombres de tiempo completo, (la brecha del Reino Unido fue del 17%). En Gales, la brecha se ha reducido en los últimos años, de aproximadamente el 15% en 1999. Respecto de los ingresos de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el salario medio horario en 2007 fue un 9% inferior al promedio de hombres que trabajan a tiempo parcial.

27. Irlanda del Norte, en muchos aspectos, se ha ubicado en la vanguardia en materia de legislación sobre igualdad. El artículo 75, por ejemplo, complementó la legislación existente contra la discriminación imponiendo a las autoridades públicas la obligación positiva de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Párrafo 4

28. Como ha señalado el Comité, a partir de abril de 2006, las autoridades públicas deben elaborar y publicar un plan de igualdad entre los géneros, con arreglo a la nueva obligación sobre igualdad de género. Los planes de igualdad entre los géneros se revisarán cada tres años. Por lo tanto, los planes que debían publicarse en abril de 2007 se examinarán en abril de 2010. El primer conjunto de informes anuales se publicó en abril de 2008.

29. Respecto de su papel de ejecución, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos evaluará los planes de las autoridades públicas para verificar si cumplen la obligación sobre igualdad de género, y supervisará los progresos de distintos órganos públicos en la aplicación de sus planes. La Comisión adoptará medidas concretas de ejecución contra las autoridades públicas que no cumplan. La

Comisión posee importantes facultades para que las organizaciones y autoridades cumplan las obligaciones en materia de igualdad, incluido, en última instancia, el inicio de investigaciones oficiales y formales. La Comisión tiene la intención de realizar investigaciones relativas a la violencia contra la mujer en sectores concretos como el sector de prestación de servicios.

30. Antes de iniciar procedimientos de ejecución, la Comisión puede establecer una comunicación oficiosa por correspondencia con las autoridades públicas interesadas a fin de dar oportunidad a las autoridades que no se atienen a las normas a que las cumplan sin necesidad de iniciar procedimientos.

31. Cuando los medios preliminares de comunicación no han dado como consecuencia progresos suficientes o no han dado resultado alguno, la Comisión puede hacer cumplir la obligación especial por conducto de notificaciones sobre el incumplimiento o del examen judicial. Una persona o grupos de personas con interés en el asunto o la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos pueden presentar la solicitud pertinente.

32. Con la obligación sobre igualdad de género se pretende alentar una mayor atención en las repercusiones y los resultados normativos. Las autoridades públicas deben asegurarse de que comprenden desde el inicio las repercusiones que tendrán sus políticas en las mujeres y los hombres. En caso de que haya una repercusión negativa, deberán investigar a fondo y tratar de encontrar las soluciones adecuadas. Al hacerlo, deberán consultar con los interesados pertinentes, los empleados, los sindicatos y los usuarios de servicios, muchos de los cuales serán mujeres.

33. En las notificaciones sobre el incumplimiento se podrá exigir a las autoridades públicas que proporcionen información sobre la forma en que tienen intención de cumplir las obligaciones generales o específicas, incluida la información sobre las medidas que tiene previsto adoptar o proponer para cumplir con sus obligaciones.

34. Antes del lanzamiento de la obligación sobre igualdad de género, la Dependencia para la Igualdad de la Mujer del Gobierno llevó a cabo una iniciativa de sensibilización en todo el Gobierno central y las autoridades públicas.

35. En Escocia, debido a su ámbito político, cultural y demográfico, las cuestiones raciales y laborales son muy distintas a las de Inglaterra y Gales. Véase el informe siguiente:
http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultbdae.html?page=18694&theme=print.

36. En 2007, la Convención de Mujeres de Escocia, financiada por el Gobierno de Escocia, organizó grupos de debate con mujeres de raza negra y minorías étnicas para examinar sus ámbitos especiales de preocupación. Se están examinando actualmente los informes de esos debates.

37. En una amplia investigación disponible se han examinado los obstáculos y las aspiraciones de las mujeres de minorías étnicas, en particular de Pakistán y Bangladesh, que parecen tener los niveles más bajos de empleo y elevadas tasas de inactividad. En la investigación resulta claro que la segunda y ulteriores generaciones de mujeres con esos antecedentes tienen distintas opiniones sobre sus parientes de más edad. La mayoría quieren trabajar pero señalan que enfrentan numerosos obstáculos, en particular ciertas actitudes de los empleadores.

38. En Escocia, Glasgow posee la mayor población perteneciente a minorías étnicas. Por ello, el Gobierno de Escocia ha trabajado con el Glasgow City Strategy

Consortium, un subgrupo de Glasgow Works BME, para acordar una estrategia a fin de lograr la participación, la contratación y el progreso de las minorías étnicas en el mercado laboral.

39. El subgrupo de Glasgow Works BME ha elaborado un plan de acción centrado en la participación y el desarrollo. El plan de acción se centra especialmente en las mujeres y los jóvenes de raza negra y minorías étnicas ya que tienen tasas más bajas de actividad económica. En el subgrupo se encuentran representados una amplia gama de organismos oficiales y organizaciones estratégicas encargadas de los asuntos de la población de raza negra y minoría étnicas. Entre ellas, cabe mencionar a la Black and Ethnic Minority Infrastructure in Scotland (BEMIS), Careers Scotland, Glasgow Anti Racist Alliance (la Alianza antirracista de Glasgow), la Municipalidad de Glasgow, Glasgow Community Planning Ltd, Jobcentre Plus, NHS Scotland, Scottish Enterprise y el Gobierno de Escocia.

40. Para contribuir a la ejecución del plan de acción, el Gobierno de Escocia está ofreciendo financiación a Glasgow Works para un cargo de administrador de políticas relativas a la población negra y de minorías étnicas. De esa forma, el Gobierno de Escocia tiene la oportunidad de analizar el funcionamiento de esa iniciativa y la forma de tenerla en cuenta en políticas futuras.

41. En los párrafos anteriores, hemos indicado el funcionamiento y, en alguna medida, las repercusiones de la obligación legal sobre igualdad de género en Irlanda del Norte. De ser necesario, podrá darse información más detallada sobre los mecanismos de ejecución de Irlanda del Norte, la capacitación de las autoridades públicas de Irlanda del Norte y sus consultas con interesados fundamentales.

Párrafo 5

42. El Reino Unido no tiene una estrategia y una política nacionales unificadas para aplicar las disposiciones de la Convención. La transferencia de competencias ha permitido la elaboración de políticas y medidas legislativas que reflejan plenamente las necesidades y prioridades regionales en todo el Reino Unido. Se ha previsto la elaboración de un plan de acción que abordará cuestiones de coordinación y prácticas recomendadas, para velar por que las recomendaciones del Comité se examinen y se ajusten de conformidad con las diferentes circunstancias locales.

43. La labor para promover la igualdad de género recibe una prioridad absoluta, como lo demuestra el liderazgo que proporcionan las Ministras para la Mujer y la Igualdad y otros Ministros con esa cartera en las administraciones descentralizadas. Numerosos asuntos se han descentralizado para garantizar que las políticas y la legislación reflejen plenamente las prioridades y necesidades regionales. Sin embargo, cuando procede, se realiza la labor en la totalidad de las diversas administraciones. La aplicación del Informe Corston sobre la mujer en el sistema de justicia penal, sólo tiene aplicación en Inglaterra y Gales, ya que la justicia penal es una cuestión descentralizada para el Parlamento de Escocia y en Irlanda del Norte. Sin embargo, el informe está disponible para el personal del servicio penitenciario escocés y deberá servir de referencia para la elaboración de políticas, en particular, en el marco de la labor de la Comisión de Prisiones de Escocia. En Irlanda del Norte se ha tomado nota de dicho informe.

44. Por conducto de la utilización de metas estratégicas (como el Acuerdo de la administración pública sobre igualdad de género) y la introducción de la obligación sobre igualdad de género en 2007, la cuestiones sobre igualdad de género se están incorporando en el sector público. Las Ministras para la Mujer, por conducto de la estructura nacional encargada de las cuestiones de género ubicada en el seno de la Oficina Gubernamental para la Igualdad, se ponen en contacto periódicamente para intercambiar las prácticas recomendadas con el sector privado.

45. Mediante la introducción, en 2007, de la obligación sobre igualdad de género, que se ha examinado plenamente en párrafos anteriores, a los órganos públicos les incumbe mostrar dinamismo respecto de promover la igualdad de oportunidades en materia género y reducir el alcance de la discriminación. Se aplica de forma levemente distinta en Escocia, Gales e Inglaterra, aunque no en Irlanda del Norte que ya contaba con una legislación semejante.

46. La Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, que se estableció en octubre de 2007, se creó por conducto de la Ley de igualdad de 2006 para introducir un nuevo enfoque incluyente que permitiera promocionar la igualdad y los derechos humanos, y prestar un apoyo más eficaz a la legislación contra la discriminación. La Comisión actúa en Inglaterra, Escocia y Gales. En Escocia y Gales existen órganos estatutarios responsables de la labor de la Comisión. Los órganos estatutarios de Escocia y Gales asesoran a la Comisión sobre el ejercicio de las funciones de la Comisión en la medida en que afectan a Escocia y Gales. La Comisión examinará los progresos de la autoridad pública respecto del cumplimiento de la obligación sobre igualdad de género, y podrá solicitar a los órganos públicos que rindan cuentas.

47. En el Programa de Gobierno para 2008-2011 del Poder Ejecutivo de Irlanda del Norte, se formula el compromiso de aplicar la Estrategia sobre igualdad entre los géneros de Irlanda del Norte 2006-2016, que se basa en Convención y ofrece un marco normativo para incorporar la igualdad entre los géneros, hacer frente a las desigualdades de género y supervisar los progresos realizados en el Gobierno.

Párrafo 6

48. El abordar los obstáculos a que hacen frente numerosas mujeres pertenecientes a minorías raciales, étnicas o religiosas sigue siendo una actividad prioritaria en todo el Reino Unido, y hemos llevado a cabo una serie de actividades en todas las regiones. La promoción de la participación de las mujeres de raza negra y minorías étnicas en la vida pública es una de las tres prioridades normativas de la Ministra para la Mujer. El Ministerio del Interior ha prestado apoyo directo a las organizaciones, entre otras, IMKAAN y Southall Black Sisters, para ejecutar proyectos individuales que beneficiarán a las víctimas de la violencia en el hogar y las refugiadas de comunidades de raza negra, asiáticas y minorías étnicas.

49. Esos proyectos están en curso e incluyen lo siguiente:

- Financiación a Southall Black Sisters a fin de elaborar información detallada para las víctimas de violencia en el hogar pertenecientes a grupos de raza negra, asiáticos y minorías étnicas; y
- Financiación a IMKAAN para desarrollar una base de datos a fin de supervisar el acceso a refugios de las víctimas pertenecientes a grupos de raza negra, asiáticos y minorías étnicas.

50. En el pasado, el Ministerio del Interior ha proporcionado financiación a la Women's Aid Federation de Inglaterra a fin de apoyar su Fondo de último recurso para contribuir a cubrir los gastos de subsistencia de un pequeño número de víctimas de los refugios que no pueden cubrirse mediante el programa Supporting People (programas semejantes se han ejecutado en Irlanda del Norte). Sin embargo, sólo se trató de una solución temporaria, y numerosos departamentos gubernamentales han trabajado juntos para encontrar soluciones a largo plazo para las víctimas que no pueden recurrir a fondos públicos.

51. Los resultados de la última encuesta sobre la fuerza de trabajo para el cuarto trimestre de 2007 revelan que la tasa general de empleo de las minorías étnicas es del 61%, 13,9% inferior a la tasa del Reino Unido en general. Esa brecha ha disminuido respecto del 17,8% de 1997. La tasa de empleo masculino para las minorías étnicas alcanza el 70,1%, un 9% inferior a la tasa masculina general para el Reino Unido, mientras que la tasa femenina alcanza el 52,1%, que representa una brecha del 18,3% respecto de la tasa femenina general. Los grupos étnicos con las menores tasas de empleo femenino son los que provienen de Bangladesh y Pakistán. Las mujeres de Bangladesh tienen una tasa de empleo del 25,6%, y la tasa de las mujeres de Pakistán alcanza el 28,3%. En 2001, las tasas de empleo para las mujeres provenientes de Pakistán y Bangladesh eran de 21,0% y 16,6%, respectivamente.

52. El Gobierno ha establecido numerosas iniciativas normativas que benefician a las mujeres de minorías étnicas. Algunas de ellas se centran en las mujeres de minorías étnicas, y otras en los grupos de minorías étnicas en general.

53. En diciembre, Harriet Harman anunció su intención de crear un grupo de tareas interpartidario para encontrar formas prácticas de aumentar considerablemente el número de consejeras pertenecientes a grupos de raza negra y minorías étnicas. Se ha previsto el inicio de sus actividades en mayo. Se ha encargado a la Fawcett Society una investigación relativa a la trayectoria de las mujeres de minorías étnicas dentro y fuera de los cargos de formulación de políticas. Los resultados se publicarán próximamente.

54. El Gobierno está adoptando medidas para apoyar a las mujeres de comunidades básicas a fin de que asuman una función más importante en el proceso local de adopción de decisiones. La campaña "Women Take Part" (La mujer participa), que se lanzó en octubre de 2007, identificará, por primera vez, las medidas que existen actualmente para ayudar a que esas mujeres puedan ser directoras de escuela, líderes de asociaciones de inquilinos, etc., y la forma de ofrecer modelos y redes eficaces que introduzcan un cambio positivo duradero. El 13 de mayo se celebró una conferencia nacional en que se recabaron las opiniones de las mujeres y organizaciones claves que contratan a personas para cumplir esas funciones. Ello se incorporará en el informe final que se publicará a fines del presente año.

55. En octubre, las Ministras para la Mujer y la Igualdad encargaron a Operation Black Vote, una importante organización política no partidista cuyo principal objetivo es aumentar la participación de las personas pertenecientes a distintas comunidades étnicas en el proceso electoral, la elaboración de un informe sobre las alternativas para aumentar el porcentaje de representantes políticos electos provenientes de minorías étnicas. Actualmente, sólo el 2,3% de los miembros del Parlamento no son blancos, comparados con el 8% de la población general del Reino Unido. El informe se publicará en breve.

56. El 9 de octubre de 2007, se publicó el Acuerdo de la administración pública sobre igualdad para 2008-2011, en que se establecen objetivos y metas gubernamentales. En él se abordan las desventajas que experimentan las personas por razones de género, raza, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o convicción. El Acuerdo refleja la decisión del Gobierno de luchar contra la discriminación y velar por que todos en Gran Bretaña puedan aprovechar al máximo sus talentos. El Acuerdo se centra en varias medidas fundamentales, entre otras, potenciar y alentar a la mayor cantidad de mujeres, personas de minorías étnicas, personas con discapacidad y jóvenes a que participen en la vida pública desempeñando funciones fundamentales en nuestras comunidades, como directores de escuelas, magistrados, líderes de asociaciones de inquilinos y consejeros locales.

57. En enero de 2008, el Departamento de Comunidades y Gobierno Local creó el Grupo asesor nacional para la mujer musulmana. Ese grupo de mujeres, que ocupan puestos de liderazgo o que trabajan con comunidades, servirán de modelos y asesoraran al Gobierno en el aspecto normativo.

58. En Gales, el Dr. Brian Gibbons AM, Ministro de Justicia Social y Gobierno Local, tiene la responsabilidad fundamental del programa sobre igualdad, diversidad y derechos humanos. Un ejemplo reciente, entre muchos otros, es la labor con la Henna Foundation.

59. En 2005, el Gobierno de la Asamblea de Gales encargó a la Henna Foundation la celebración de reuniones con mujeres musulmanas en toda Gales. El objetivo de la campaña era proporcionar una voz a las mujeres musulmanas y establecer vínculos entre el Gobierno de la Asamblea y la comunidad musulmana. A consecuencia de ello, la Henna Foundation ha reunido amplias pruebas sobre las cuestiones que afectan a las mujeres musulmanas de Gales. Ha elaborado un conjunto de instrumentos para los profesionales a fin de hacer frente a la violencia por motivos de honor, que numerosas autoridades locales de Gales han acogido con satisfacción. Ha forjado también asociaciones más firmes con la policía y las autoridades locales para hacer frente a la violencia por motivos de honor.

60. Como parte del Día Internacional de la Mujer de 2008, el Gobierno de la Asamblea de Gales financió la conferencia de la Henna Foundation sobre los asesinatos motivados por el honor. En ella intervinieron oradores pertenecientes a la Fiscalía de la Corona y al Ministerio de Relaciones Exteriores, y estuvo encaminada a identificar el abuso motivado por el honor y a mejorar los servicios y prácticas de trabajo.

61. De ser necesario, pueden ofrecerse mayores detalles sobre la forma en que Irlanda del Norte está haciendo frente a las cuestiones relativas a las mujeres pertenecientes a grupos de minorías raciales, étnicas o religiosas.

Párrafo 7

62. La Oficina Gubernamental para la Igualdad patrocina a la Comisión Nacional de la Mujer. Ésta, un órgano público asesor no departamental, desempeña un papel fundamental en el Reino Unido para dar voz a la mujer y las organizaciones que trabajan con mujeres, y contribuye a facilitar el intercambio de opiniones entre las mujeres y el Gobierno. La Comisión Nacional de la Mujer incluye a más de 400 organizaciones asociadas que representan a varios millones de mujeres y una diversa gama de intereses de la mujer.

63. La Comisión Nacional de la Mujer funciona independientemente de la Oficina Gubernamental para la Igualdad. Sin embargo, al desempeñar una función única, la Comisión está en contacto con la Oficina Gubernamental para la Igualdad y otros departamentos gubernamentales, y recibe consultas de ellos. Se considera que la Comisión es un socio estratégico fundamental para el Gobierno y, como ejemplo de ello, siempre se la incluye en la delegación del Reino Unido ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. La Comisión Nacional de la Mujer recibe un presupuesto gubernamental de aproximadamente 330.000 libras esterlinas anuales.

64. Las organizaciones que trabajan en cuestiones de la mujer en el Reino Unido cumplen las condiciones para solicitar una serie de subsidios tanto del Gobierno local como central. Es común que los centros previstos para situaciones de crisis causadas por violación y los refugios reciban cierta financiación oficial. No se han reunido datos centrales sobre la financiación gubernamental total otorgada a las organizaciones no gubernamentales que trabajan con mujeres desde 2000, debido a la complejidad de reunir ese tipo de datos de miles de órganos que pueden otorgar subsidios, muchos de los cuales son independientes del Gobierno.

65. En 2007, tras un breve examen de la Comisión Nacional de la Mujer se recomendó que en el futuro, todos los comisionados reciban un salario diario de remuneración de conformidad con la orientación central. Ello ocurre porque es importante que las personas que quieran presentar una solicitud para ser comisionados no se sientan restringidas por razones financieras. Esa opinión recibió el apoyo de los Ministros quienes acordaron que debía otorgarse financiación adicional. Ello se llevará a cabo a partir de la próxima serie de contrataciones que debe iniciarse en junio de 2007.

66. Una información más completa sobre el enfoque y los acuerdos de financiación en Irlanda del Norte está disponible y puede proporcionarse si el Comité así lo desea.

Violencia contra la mujer

Párrafo 8

67. Toda labor sobre la igualdad entre los géneros en el Reino Unido trata de lograr la participación de los hombres como formuladores de decisiones, miembros de la familia y ciudadanos responsables. La participación de hombres y niños en las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros pasó a destacarse más en el Reino Unido gracias al tema de examen de 2007 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social titulado, “Los hombres, los niños y la igualdad de género”, y se ha intensificado la labor para lograr la participación de los hombres y niños en las cuestiones relativas a la violencia contra la mujer.

68. En enero de 2008, las Ministras para la Mujer acogieron un acontecimiento, con organizaciones no gubernamentales de las mujeres y la recientemente formada Men’s Coalition (Coalición de los hombres), que incluyó cinco talleres fundamentales, incluido uno sobre violencia contra la mujer (presentado por la Coalición “End Violence Against Women” y “Respect”). A consecuencia de ello, la Oficina Gubernamental para la Igualdad encargó una investigación para identificar las lagunas en la política gubernamental y recomendar formas eficaces para que mujeres y hombres trabajen juntos a fin de alcanzar la igualdad entre los géneros.

69. El Ministerio del Interior proporciona financiación a organizaciones como “Men’s Health Forum, “Men’s Coalition” y “Respect” que tratan de lograr la participación de hombres y niños en los esfuerzos para prevenir la violencia contra la mujer, en particular la violencia en el hogar. Ello incluye proyectos de líneas telefónicas de ayuda como la “Men’s Advice Line”(Línea de asesoramiento para hombres) (que trabaja fundamentalmente con víctimas masculinas de violencia en el hogar, y proporciona también asesoramiento a los hombres que están preocupados por su propia conducta abusiva) y la “Perpetrator Line” (Línea del autor de un acto de violencia) de “Respect”, y programas conexos.

70. En 2006-2007, el Ministerio del Interior financió al “Centre for Public Innovation” (Centro para la innovación pública) para la organización de dos seminarios relativos al cambio de conducta del hombre. Una amplia gama de grupos interesados asistió a esos seminarios. Esa agrupación ha aunado sus esfuerzos a los del “Men’s Health Forum” y formó la “Men’s Coalition” que incluye a numerosas organizaciones que abordan el tema de la salud y la conducta del hombre, creando de esa forma una poderosa voz masculina para hacer frente a la conducta violenta. Actualmente, estamos estableciendo procesos para determinar el volumen y la naturaleza de las llamadas recibidas por las líneas telefónicas de ayuda financiadas por el Ministerio del Interior.

71. La estrategia titulada, “Tackling Domestic Abuse: The All Wales National Strategy” (Contra los abusos en el hogar: estrategia nacional de Gales – un enfoque interinstitucional), es la estrategia fundamental del Gobierno de la Asamblea de Gales para hacer frente, en Gales, a los abusos en el hogar. Es consecuencia de la colaboración entre el Gobierno de la Asamblea de Gales y una amplia gama de organismos y organizaciones interinstitucionales de Gales. El Gobierno de la Asamblea de Gales y sus socios creen firmemente que la adopción de un enfoque interinstitucional estratégico nacional constituye la forma adecuada para hacer frente al problema del abuso en el hogar, en Gales. Su objetivo es facilitar la elaboración y aplicación de un enfoque conjunto basado en la solución de problemas que aborde el abuso en el hogar de forma integrada, ofreciendo protección a las personas que sufren de abusos en el hogar y, simultáneamente, abordando las causas del abuso en el hogar.

72. Se ofrecerá separadamente información más detallada sobre el enfoque relativo a la violencia contra todas las mujeres (incluida la violencia en el hogar) adoptado por la administración de Irlanda del Norte.

73. El Gobierno de Escocia ha prometido más de 40 millones de libras esterlinas a lo largo de los próximos tres años para hacer frente a la violencia contra la mujer en Escocia, y financia actualmente servicios de apoyo de especialistas para las mujeres de poblaciones de raza negra y minorías étnicas como Amina, el proyecto sobre violencia contra la mujer del Centro de Recursos de la Mujer Musulmana, y el Consejo de Pakistaníes Británicas (Escocia) a fin de realizar actividades de sensibilización en las comunidades que podrían verse afectadas por el matrimonio forzado. Actualmente, se están examinando numerosas solicitudes de financiación para trabajar, a lo largo de tres años, con mujeres pertenecientes a grupos de raza negra y minorías étnicas, aprovechando los servicios de financiación destinados a combatir la violencia contra la mujer.

74. El Gobierno de Escocia apoya la labor de Amnesty Internacional de Escocia y del Men’s Health Forum de Escocia, que organizaron una conferencia en 2006 para

los hombres preocupados por la violencia del hombre contra la mujer. A consecuencia de ello, el 30 de noviembre de 2006, se lanzó la campaña White Ribbon Scotland Campaign. Ésta forma parte de una campaña mundial para lograr que los hombres participen en la erradicación de la violencia contra la mujer. El Gobierno de Escocia ha realizado actividades de sensibilización sobre la campaña en la iniciativa titulada “Dieciséis días de acción contra la violencia de género”.

Párrafo 9

75. Los comentarios se refieren a la Ley de delitos sexuales de 2003, que sólo se aplica en Inglaterra y Gales. La Ley de delitos sexuales de 2003 no afecta los asuntos generales en materia de pruebas y procedimientos, como los criterios probatorios. No introduce el concepto de capacidad que se relaciona con delitos que incluyen la falta de consentimiento. En el Anexo A, se han incluido estadísticas fundamentales relativas a los casos de agresiones sexuales contra la mujer.

76. En el artículo 74 de la Ley, se define el consentimiento. Con arreglo a esa definición, una persona consiente sólo si está de acuerdo por propia elección y tiene la libertad y la capacidad de realizar esa elección. Se determina también una serie de situaciones en que un tribunal podrá intervenir sobre la base de la presunción de falta de consentimiento (artículo 75).

77. En septiembre de 2007, el Gobierno de Escocia anunció la presentación de un Proyecto de Ley para reformar la ley sobre la violación y otros delitos sexuales tras la publicación, en diciembre de 2007, del informe final de la Comisión de Legislación de Escocia sobre la violación y otros delitos sexuales. Actualmente, se están llevando a cabo consultas públicas sobre el informe final de la Comisión y las recomendaciones de reforma propuestas. Se ha previsto que el Proyecto de Ley se presentará ante el Parlamento a fines de 2008.

78. En 2006, el Servicio de Fiscalía de la Corona publicó su informe final y sus recomendaciones sobre reformas de la investigación de delitos sexuales en Escocia. En el informe se formularon 50 recomendaciones para mejorar la investigación y el procesamiento de los casos de violación y otros delitos sexuales graves. Actualmente, el Servicio de Fiscalía de la Corona ha iniciado el proceso de aplicación de esas recomendaciones, lo que permitirá a las víctimas tener una mayor confianza en la investigación y el procesamiento de los casos de violencia y delitos sexuales.

79. Se proporcionará por separado la información detallada disponible para Irlanda del Norte sobre agresión sexual contra la mujer y las condenas.

Párrafo 10

80. Para responder a las preguntas del Comité, explicamos a continuación la forma en que el Organismo encargado del control de fronteras e inmigración del Ministerio del Interior se hace cargo de los casos que corresponden al ámbito de las disposiciones sobre violencia doméstica de las normas sobre inmigración, y en los que no se pueden utilizar fondos públicos.

81. En 2002, se enmendaron las normas para ampliar la categoría de pruebas que pueden utilizar las víctimas de violencia doméstica como pruebas de dicha violencia:

- Actualmente, se está dando prioridad a las solicitudes de autorización de estadía indefinida para las víctimas de violencia doméstica; y
- Se realiza una evaluación para determinar si el solicitante es indigente, lo que puede entrañar que éste no deba pagar los gastos habituales de la solicitud para la autorización de estadía indefinida.

82. Si bien las víctimas de la violencia doméstica que siguen siendo objeto de controles de inmigración no pueden acceder a fondos públicos hasta que se haya adoptado una decisión sobre su solicitud, pueden tener acceso al apoyo relativo a la vivienda por conducto del programa Supporting People. El Gobierno ha introducido nuevas medidas para mejorar el procesamiento de solicitudes y la reunión de pruebas. Estamos actualmente negociando un procedimiento acelerado para tratar los casos que se señalan a la atención de las conferencias de evaluación de riesgos con participación de numerosos organismos (MARAC). Éstas han pasado a ser la piedra angular de nuestro enfoque para identificar a las víctimas de alto riesgo de la violencia doméstica de acuerdo con la utilización de instrumentos de evaluación de riesgos. Al intercambiar información, los organismos cuentan con una mejor descripción de la situación de las víctimas y pueden entonces elaborar respuestas que responden a las necesidades y los objetivos de las víctimas individuales y sus hijos.

83. Más recientemente, los departamentos gubernamentales han trabajado juntos para identificar formas de satisfacer las necesidades de vivienda de ese grupo especial de mujeres. Recientemente, el Gobierno anunció un nuevo plan por el que las víctimas de la violencia doméstica cuyas solicitudes de autorización de estadía indefinida han recibido una respuesta positiva, pueden tener derecho a una contribución para hacer frente a sus gastos de vivienda y subsistencia. Las propuestas con arreglo a ese nuevo plan fortalecerán la forma en que se examinan los casos de violencia doméstica, permitiendo que las víctimas que son vulnerables tengan acceso a un apoyo adicional.

84. No se ha realizado una evaluación concreta relativa a las consecuencias de la prohibición de utilizar fondos públicos en relación con la capacidad de las mujeres inmigrantes para escapar de la violencia doméstica. Sin embargo, somos conscientes de que las víctimas de la violencia doméstica representan menos del 10% de todos los que recaen dentro de la categoría de “prohibición de utilizar fondos públicos”.

Párrafo 11

85. El Gobierno del Reino Unido está llevando a cabo todos los esfuerzos posibles para abordar la trata de seres humanos y poner fin a los abusos de derechos humanos relacionados con ella. El Ministerio del Interior está elaborando las estadísticas relativas a las víctimas de la trata recuperadas en la Operación Pentámetro 2, una amplia operación policial del Reino Unido que sigue en curso.

86. En marzo de 2007 se publicó el Plan de Acción del Reino Unido sobre la trata de seres humanos. En el Plan se establece una estrategia para luchar contra la trata que se centra en la prevención, el cumplimiento de la ley y los procesamientos, la protección y asistencia a las víctimas adultas y la trata de niños.

87. Los trabajadores del exterior que prestan servicios domésticos en viviendas privadas, la mayoría de los cuales son mujeres, están cubiertos por un Plan de Acción del Gobierno. Las personas a las que las autoridades consideran víctimas de

la trata –sea para explotación sexual o como trabajadores que prestan servicios domésticos- tendrán derecho a recibir apoyo con arreglo al Convenio del Consejo de Europa, una vez que se aplique.

88. El Gobierno está examinando la posibilidad de realizar investigaciones y análisis que sirvan de base para adoptar un criterio selectivo a fin de identificar a las víctimas de la trata en la etapa anterior al ingreso y entender mejor todos los riesgos asociados a los que ingresan en el Reino Unido como trabajadores domésticos o en categorías conexas. Actualmente no contamos con cifras relativas a los trabajadores que prestan servicios domésticos.

89. El Gobierno de la Asamblea de Gales toma muy en serio la cuestión de la trata de seres humanos y está realizando una labor de sensibilización respecto de la trata de niños, y de apoyo a las mujeres víctimas de la trata que quieren abandonar la prostitución. Recientemente, con el fin de dar impulso a ese programa, el Gobierno de la Asamblea de Gales ha realizado consultas encaminadas a elaborar una guía destinada a los profesionales cuya responsabilidad se centra en atender y proteger a los niños, y está analizando las respuestas de esas consultas. La guía está encaminada a ampliar los conocimientos de los profesionales respecto de la trata de personas y la forma de proteger a los niños que pueden haber sido objeto de trata. La guía definitiva se publicará oportunamente.

Párrafo 12

90. La Estrategia coordinada sobre la prostitución está encaminada a reducir la prostitución callejera y todas las formas de explotación sexual. Establece una orientación renovada para hacer frente a la demanda de prostitución y se han realizado progresos reales en cuanto a denunciar a los que utilizan a los trabajadores callejeros del sexo. Aún no se ha realizado una evaluación oficial de la estrategia.

91. En 2007, se enfrentó activamente a los clientes de la prostitución haciéndoles tomar conciencia de la actividad policial y de las posibles consecuencias de sus acciones. En enero de 2008, el Ministerio del Interior anunció un examen en el corto plazo sobre lo que podría hacerse para fortalecer ese elemento de la estrategia. Ello entraña el examen de alternativas legislativas y no legislativas disponibles para reducir el número de personas que pagan por tener relaciones sexuales. La Ministra para la Mujer ha hecho también especial hincapié en la compra de servicios sexuales, y ha publicado recientemente un breve informe.

92. En marzo de 2007, el Ministerio del Interior y la Asociación de Jefes de Policía establecieron una red de asesores tácticos de la policía sobre prostitución y vicio. Actualmente, contamos por lo menos con un oficial de cada fuerza como coordinador para las cuestiones relacionadas con la prostitución y el vicio. Junto con la Asociación de Jefes de Policía y el Organismo nacional para mejorar la vigilancia, hemos desarrollado también actividades específicas de capacitación para la policía. En febrero y marzo de 2008 se impartieron los primeros cursos para los asesores tácticos de la policía.

93. Actualmente se están llevando a cabo numerosas iniciativas para aumentar la seguridad de los que participan en la prostitución, entre otras, el lanzamiento de la campaña titulada “Crimestoppers Ugly Mugs”, para alentar a las personas a que informen de delitos sexuales y violentos cometidos contra ellas, y ofrecer capacitación y asesoramiento especializados en materia de seguridad personal a los

que trabajan con mujeres que participan en la prostitución, por conducto de instituciones de beneficencia y el Suzy Lamplugh Trust.

94. Con arreglo a la Estrategia, el Gobierno del Reino Unido tiene también la intención de enmendar el delito de vagabundeo o incitación a la prostitución, e introducir una nueva pena. Esos cambios incluirán medidas para eliminar la expresión estigmatizadora y obsoleta de "prostituta común" del derecho escrito, manteniendo al mismo tiempo la necesidad de probar la persistencia. Es necesario observar en repetidas oportunidades que una persona se dedica al vagabundeo o a la incitación antes de poder arrestarla. El Gobierno introducirá una nueva pena -estar disponible tras la condena- como alternativa a una multa. Por la nueva ordenanza se exigirá a las personas que asistan a tres reuniones con un supervisor para comenzar a abordar las razones que motivan su participación en la prostitución. El Gobierno presentará esas medidas en cuanto los plazos parlamentarios lo permitan.

Participación en la vida política y pública

Párrafo 13

95. En los últimos 25 años, el número de mujeres que ocupan un cargo político a todo nivel en el Reino Unido ha aumentado considerablemente. La proporción de mujeres en el Parlamento ha aumentado a más del doble pasando del 9,2% en 1992, al 20% en 2005.

96. Para aumentar aún más la representación de la mujer en el Gobierno, se presentó la Ley sobre discriminación por motivos de sexo (elección de candidatos) de 2002. El objetivo fundamental de esa Ley fue permitir a un partido político, en caso de que así lo deseara, adoptar medidas para regular la selección de candidatos para ciertas elecciones a fin de reducir la desigualdad en la cantidad de hombre y mujeres elegidos como candidatos para ese partido. El 6 de marzo de 2008, la Ministra para la Mujer y la Igualdad anunció la intención de extender el tiempo disponible para que los partidos políticos utilicen esas medidas hasta 2030.

97. En la Ley se prevé una exención para las medidas positivas (previstas para reducir la desigualdad en la cantidad de hombres y mujeres elegidos para ciertos órganos) de la prohibición general contra la discriminación por razones de sexo que figura en la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 y el Decreto equivalente de Irlanda del Norte.

98. La legislación cubre las elecciones para la Cámara de los Comunes, el Parlamento de Escocia, el Gobierno de la Asamblea de Gales, la Asamblea de Irlanda del Norte, el Parlamento Europeo y las elecciones para gobiernos locales (excluyendo los alcaldes directamente elegidos y los consejos comunitarios de Escocia). La legislación es tolerante y no es imperativa, y permite que los partidos políticos decidan si desean reducir la desigualdad y la forma de hacerlo.

99. Las estrategias que utilizan los partidos políticos para alentar a que las mujeres participen más en la actividad política se ajustan a tres enfoques distintos que se centran en lo siguiente: en primer lugar, formular declaraciones públicas positivas sobre los beneficios de contar con mayor número de mujeres en cargos políticos; en segundo lugar, promover la acción positiva tal como la capacitación y orientación destinadas a las posibles candidatas mujeres; y por último, adoptar medidas positivas contra la discriminación.

100. A continuación se enuncian algunos ejemplos de “medidas positivas” que pueden utilizar los partidos políticos para tratar de reducir las desigualdades entre la cantidad de hombres y mujeres que seleccionan como candidatos para ocupar cargos públicos. Los ejemplos incluyen lo siguiente:

- Declaraciones públicas positivas sobre los beneficios de contar con mayor número de mujeres en cargos políticos;
- Medidas positivas como capacitación y orientación para posibles candidatas mujeres;
- Cuotas positivas contra la discriminación, por ejemplo, listas de selección de candidatas compuestas exclusivamente de mujeres para circunscripciones uninominales;
- Asociación: dos partidos locales seleccionan conjuntamente a sus candidatos, con el requisito de seleccionar a un hombre y una mujer;
- Aglutinación: semejante a la asociación. Varias circunscripciones se “aglutinan” con el requisito de seleccionar cierto número de mujeres entre ellas;
- Alternancia: utilizada en los sistemas de listas proporcionales. Cuando se selecciona a los candidatos para la lista partidaria, se solicita a los miembros que alternen hombres y mujeres en la lista.

101. En los partidos políticos que han puesto en práctica esas medidas, por ejemplo, listas de selección de candidatas integradas exclusivamente por mujeres en 1997 y 2005, se han observado aumentos considerables en la proporción de mujeres miembros del Parlamento. Actualmente, el 27% de los miembros del Parlamento del Partido Laborista son mujeres.

102. Como ha señalado el Comité, las mujeres de raza negra, asiáticas y de minorías étnicas están insuficientemente representadas en la vida política y pública. En Inglaterra, sólo dos mujeres negras son miembros del Parlamento y aproximadamente 168 mujeres de raza negra, asiáticas y de minorías étnicas son consejeras. El Gobierno ha adoptado medidas para hacer frente a ese desequilibrio. Para que esas cifras guarden proporción con el porcentaje de la población, tendría que haber aproximadamente 29 miembros del Parlamento y 1.000 consejeros mujeres de raza negra, asiáticas y de minorías étnicas.

103. En julio de 2007, la Ministra para la Mujer, Harriet Harman, anunció sus prioridades para la mujer. Una de ellas fue: “Empoderar a la mujer de raza negra y de minorías étnicas para crear cohesión dentro de sus comunidades y servir de puente entre comunidades”.

104. En 2007, el Departamento de Comunidades y Gobierno Local estableció la Comisión independiente de consejeros, que examinó los incentivos y obstáculos para desempeñarse como consejero a fin de aumentar la cantidad de personas calificadas diversas. La Comisión publicó su informe y sus recomendaciones en diciembre. La Secretaria de Estado para las Comunidades y Gobierno Local deberá responder al informe hacia fines de la primavera.

105. Las Asambleas y los Parlamentos descentralizados han realizado considerables progresos en la representación de la mujer. La mujer representa el 46,7% de los

miembros de la Asamblea de Gales y el 33,3% de los miembros del Parlamento de Escocia.

106. En Gales, el número de mujeres que asumen cargos públicos figura en el cuadro del Anexo B, en que se ilustra la tendencia en la designación de mujeres de los últimos años.

107. El Gobierno de la Asamblea de Gales está realizando una campaña de sensibilización relativa al nombramiento para ocupar cargos públicos realizado entre los grupos insuficientemente representados, incluida la mujer. Como parte de la campaña, que comenzó en enero de 2008, el Gobierno de la Asamblea ha utilizado para transmitir su mensaje tanto la publicidad como las redes de organizaciones voluntarias que representan a los grupos insuficientemente representados. Una característica fundamental de la campaña encaminada a alentar al público a buscar más información es presentar personas que ocupan un cargo público y que podrían servir como modelo.

108. Si bien se han realizado progresos, se reconoce que se mantiene la tendencia a que la mujer tenga una representación insuficiente en la vida política y pública en Irlanda del Norte[2], donde las mujeres ocupan el 32% de los cargos públicos y representan el 21% de los consejeros del gobierno local. Irlanda del Norte tiene a 3 mujeres electas miembros del Parlamento, una mujer miembro del Parlamento Europeo y 18 mujeres miembros de las asambleas legislativas (MLAs). Se ofrecerán mayores detalles sobre las actuales iniciativas en Irlanda del Norte para apoyar la exposición en la audiencia.

Párrafo 14

109. La Comisión de Nombramientos Judiciales tiene una función reglamentaria para alentar una mayor diversidad de aspirantes a cargos judiciales, manteniendo al mismo tiempo el principio de la selección por méritos. La Comisión publicó, a principios de 2008, su Plan único sobre igualdad en que se reúnen las obligaciones legales respecto de las cuestiones de raza, género y discapacidad en un documento integrado. Éste está disponible en el sitio de la Web de la Comisión (www.judicialappointments.gov.uk).

110. La Comisión de Nombramientos Judiciales se centra en evaluar exclusivamente los méritos con el apoyo de firmes procedimientos en materia de prueba de igualdad. La prueba de igualdad garantiza que todas las etapas de la contratación sean imparciales y no discriminen indirectamente contra un grupo determinado o lo coloquen en desventaja. En el sitio de la Web de la Comisión se encuentran disponibles las estadísticas publicadas sobre la diversidad de los candidatos recomendados para el nombramiento.

111. La Comisión de Nombramientos Judiciales ejecuta un programa completo de difusión para una amplia gama de grupos, incluidos los que están insuficientemente representados a nivel judicial y profesional. El “Women Solicitors Group” (Grupo de abogadas) y la “UK Association of Women Judges” (Asociación de Magistradas del Reino Unido) son dos de las organizaciones con las que trabaja la Comisión para alentar a que una mayor cantidad de mujeres ingresen en el poder judicial.

---

[2] *Women in Northern Ireland*, DETI, septiembre de 2007.

112. El objetivo de la capacitación sobre trato equitativo de la Judicial Studies Board (JSB) (Junta de Estudios Judiciales) es asistir y orientar a los jueces y magistrados para velar por que nadie –los litigantes, las víctimas, los testigos o los representantes legales- se sienta en desventaja, y permitir que todos los jueces y magistrados tengan un trato sensible y equitativo con todos los que comparecen antes ellos.

113. Las cuestiones de trato equitativo suelen incorporarse en todos los cursos de capacitación judicial mediante presentaciones, DVD, debates, ejercicios prácticos y estudios de casos. La Guía Judicial en materia de igualdad de trato, que incluye una sección específica sobre desigualdad de género, es una guía práctica que está a disposición de todos los jueces y magistrados, y puede encontrarse en el sitio de la Web de la Junta de Estudios Judiciales.

114. La capacitación de la Junta de Estudios Judiciales en materia de trato equitativo se evalúa, revisa y actualiza periódicamente. La Comisión Asesora sobre Igualdad de Trato (ETAC) de la Junta vela por la integración de las cuestiones relativas al trato equitativo y la diversidad en la capacitación de la Junta, que incluye la preparación de los magistrados para que reconozcan las numerosas formas en que las diferencias sociales, culturales y de otro tipo pueden influir en la gestión de los casos y la función judicial más amplia.

115. La Comisión de Nombramientos Judiciales de Irlanda del Norte (la Comisión) se estableció el 15 de junio de 2005. La Comisión recomienda a los candidatos sobre la base de los méritos, utilizando procedimientos transparentes que aumentarán la confianza pública en el proceso de nombramientos, y que garantizarán, dentro de lo razonablemente viable, contar con un poder judicial que refleje a la comunidad.

116. Las actividades de difusión y publicidad se ajustan a cada plan de nombramientos a fin de tener acceso al grupo más amplio posible de probables candidatos. En diciembre de 2007, se realizó una consulta pública sobre las políticas y prácticas de nombramiento de la Comisión. Las respuestas, incluidas algunas cuestiones concretas relativas al género, se han incorporado al examen de las políticas de la Comisión. Ésta ha encargado una investigación para analizar los obstáculos, en particular respecto de la mujer, para postularse a un nombramiento judicial.

117. Esa investigación informará de las estrategias de diversidad y difusión a mediano y largo plazo de la Comisión. En particular, la Comisión espera que los resultados la asistan en sus esfuerzos para reducir y eliminar los obstáculos que puede percibir la mujer para los nombramientos judiciales o para tribunales, alentando de esa forma a que una mayor cantidad de mujeres compitan para las funciones judiciales. Entre el establecimiento de la Comisión en junio de 2005 y octubre de 2007, el 42% de los candidatos recomendados para un nombramiento fueron mujeres.

118. La Junta de Estudios Judiciales para Irlanda del Norte proporciona una copia de la Guía Judicial en materia de igualdad de trato (producida por la Junta de Estudios Judiciales de Inglaterra y Gales y accesible en su sitio de la Web) a todos los funcionarios judiciales al hacerse cargo de su puesto. La Guía, con la que los funcionarios judiciales deben familiarizarse, aborda con gran detalle la igualdad entre los géneros ante los tribunales, e incluye una referencia a las disposiciones legislativas pertinentes. Como en otras regiones del Reino Unido, la cuestión de la

igualdad entre géneros se incorpora también en la capacitación judicial de Irlanda del Norte.

Párrafo 15

119. La reserva restante respecto de las Fuerzas Armadas se ajusta a la actual posición en el derecho del Reino Unido (la Ley contra la discriminación por razones de sexo), lo que significa que sólo se excluye a la mujer de unas pocas funciones en las Fuerzas Armadas, cuando existen razones válidas y justificables relativas a la eficacia en combate.

120. Si bien se siguen desarrollando iniciativas para velar por que haya mayor representación femenina en los niveles superiores de las Fuerzas Armadas, las tasas de permanencia en el puesto son inferiores para las mujeres que para los hombres. Se están realizando esfuerzos para introducir políticas más propicias para la familia, y se está examinando la posibilidad de ofrecer trabajo a tiempo parcial a los miembros de las Fuerzas Armadas para ayudar a la mujer, en particular, a conciliar los compromisos familiares con una carrera en las Fuerzas Armadas.

Párrafo 16

121. Los Ministros de Irlanda del Norte son conscientes del interés que reviste para los intereses de la mujer la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, y ofrecerán para la audiencia una información completa de su posición.

Párrafo 17

122. Las estadísticas sobre diversidad del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth para cargos superiores se incluyen en el Anexo C. El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth cuenta con una Dependencia para nombramientos de cargos superiores que se centra en los nombramientos superiores de todo el sistema internacional (aparte de la Unión Europea), y la política se basa en los méritos a fin de contar con un proceso abierto y transparente de nombramientos para alcanzar al mayor número de candidatos potenciales. El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth no mantiene estadísticas del número de candidatas mujeres.

Educación y estereotipos

Párrafo 18

123. Se ha revisado el programa de estudios secundarios para los alumnos de 11 a 16 años de edad y entrará en vigor en septiembre de 2008. El programa de estudios primarios se está revisando y se elaborará un informe para los Ministros en marzo de 2009. La educación en materia de derechos humanos forma parte de la educación cívica.

124. El programa de estudios obligatorio para los alumnos de 11 a 14 años se centra en las dimensiones políticas y sociales de convivir en el Reino Unido, y reconoce la influencia del contexto histórico. La educación cívica ayuda también a los alumnos a entender al mundo actual y los prepara para los retos y los cambios que enfrentarán las comunidades en el futuro. En el programa de estudios se señala que

el estudio de la educación cívica deberá incluir a los derechos políticos y humanos, y las responsabilidades de los ciudadanos.

125. En el programa de estudios se hace claramente hincapié en que “la educación cívica proporciona a los jóvenes el conocimiento, la capacidad y comprensión para desempeñar un papel eficaz en la vida pública”. La educación cívica alienta el respeto de diferentes identidades nacionales, religiosas y étnicas. Prepara a los alumnos para examinar críticamente y analizar diversas ideas, convicciones, culturas e identidades, y los valores que compartimos como ciudadanos del Reino Unido. Loa alumnos comienzan a entender la forma en que la sociedad ha cambiado y sigue cambiando en el Reino Unido, Europa y el mundo en general.

126. En Escocia, se espera que el llamado Programa de estudios para la excelencia permita que todos los jóvenes pasen a tener éxito en sus estudios, a ser personas seguras de sí mismas, ciudadanos responsables y contribuyentes eficaces. Como ciudadanos responsables, deberán respetar a los demás y manifestar el compromiso de participar responsablemente en la vida política, económica y social, comprendiendo las distintas convicciones y culturas. Como personas seguras de sí mismas, deberán tener convicciones y valores seguros, con capacidad para relacionarse con los demás y organizarse a sí mismos. Se formula la expectativa de que en el programa de estudios se subrayen los derechos y las responsabilidades de personas y naciones; debe ayudarlos a comprender diversas culturas y convicciones, y apoyarlos en el desarrollo del interés, la tolerancia, el cuidado y el respeto por sí mismos y los demás.

127. Actualmente, se están incluyendo experiencias y resultados detallados en una amplia gama de esferas del plan de estudios. El aprendizaje en todos los ámbitos del programa de estudios, en particular, los estudios sociales, religiosos y morales, de lengua, salud o bienestar, permitirá tomar conocimiento de los derechos y las responsabilidades, así como de los estereotipos y prejuicios problemáticos. Los resultados incluidos en los estudios sociales, por ejemplo, permiten estudiar a los grupos que experimentan la desigualdad.

128. La Comisión de Igualdad de Oportunidades ha proporcionado al sector educativo escocés una guía detallada destinada a los menores de 16 años. Véase al respecto, http://www.eoc.org.uk/PDF/GED_Scottish_Pre-16_Education_Guidance.pdf.

129. Además de la guía, el entonces Poder Ejecutivo de Escocia encargó a la Comisión de Igualdad de Oportunidades la creación de un instrumento de evaluación propia para los docentes respecto de la igualdad entre los géneros. El instrumento se ha elaborado con el objetivo de asesorar a las escuelas sobre sus obligaciones con arreglo a la Ley de igualdad de 2006 para promover la igualdad entre los géneros y erradicar la discriminación. El marco se basa en la pregunta, “¿Cuán buena es nuestra escuela?”, y proporciona ideas sobre la forma en que las escuelas pueden cumplir los indicadores de calidad relativos a la igualdad entre los géneros.

130. La labor para hacer frente a los estereotipos y concebir enfoques nuevos y revisados relativos al programa de estudios en Irlanda del Norte, en particular respecto del “desarrollo personal y la comprensión mutua”, así como del “aprendizaje para la vida y el trabajo” se ajusta a ese marco y, en la audiencia del Comité, se ofrecerán detalles más amplios al respecto.

Párrafo 19

131. Por conducto de los Consejos de investigación, las carreras de investigación y la Dependencia para la diversidad, el Departamento de Innovación, Universidades y maestría técnica está alentando la diversidad dentro del equipo de investigación científica, en particular, aumentando la participación de la mujer y los grupos de minorías étnicas en las actividades científicas y su gobernanza. La Dependencia está trabajando con el sector en el tema de la Carta de la Unión Europea para investigadores y el código de conducta para la contratación de investigadores, así como la revisión del Concordato para apoyar el desarrollo de la carrera de los investigadores. Se está trabajando también con la Dependencia para la igualdad y el Centro de recursos del Reino Unido para la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

132. Con el apoyo del Departamento de Innovación, Universidades y maestría técnica, el Centro de recursos del Reino Unido para la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología está trabajando con empleadores y mujeres que regresan al sector para mejorar la posición de la mujer en el empleo relativo a la ciencia, la ingeniería y la tecnología, y para contar con un mayor número de mujeres en los órganos públicos. El Centro de recursos del Reino Unido ha establecido vinculaciones con más de 70 empleadores importantes.

133. El Gobierno de Escocia se ha comprometido a trabajar con otros para velar por que Escocia sea un país en que, en la escuela, las niñas y los niños ya no enfrenten obstáculos relativos a la elección de carreras, y las mujeres y los hombres ya no enfrenten trabas en la elección de temas de estudio en los establecimientos terciarios, las universidades y otras instituciones de capacitación, así como en las oportunidades de empleo y de ingresos.

134. Desde 2001, el compromiso de hacer frente a la segregación ocupacional, un importante factor para las diferencias en las remuneraciones por razones de género, se ha incorporado en la financiación del Gobierno de Escocia del proyecto de asociación llamado “Close he Gap” (Cerrar la brecha) y su participación en él, a fin de crear conciencia sobre la brecha de remuneraciones por razones de género y alentar la adopción de medidas para cerrarla. En su segunda etapa (que se extiende hasta fines de junio de 2008), el proyecto se ha centrado en los sectores de la industria de las finanzas y de la educación superior y de postgrado en que la brecha es especialmente amplia.

135. Hacia fines de 2006, el Gobierno de Escocia estableció un grupo de trabajo que abarca a todos los Directorios, como principal instrumento para promover la labor relativa a la lucha contra los estereotipos y la segregación ocupacional, y para aplicar las recomendaciones del informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo del Reino Unido de febrero de 2006, a fin de cerrar la brecha de salarios y oportunidades por razones de género dentro de una generación.

136. El grupo ha examinado en Escocia las cuestiones fundamentales que contribuyen a la creación de estereotipos de género y la segregación ocupacional en los primeros años de vida y a lo largo de las distintas etapas de la educación estructurada, en la capacitación profesional y el empleo, es decir, a lo largo de la vida de una persona. Ha examinado las actuales políticas y las intervenciones estratégicas que pueden introducir un cambio positivo. Se espera que en el verano

de 2008, el grupo informe de sus conclusiones fundamentales y formule recomendaciones.

137. El tratamiento de los temas de la igualdad de salarios y la segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) son objetivos prioritarios del plan de igualdad de género del Gobierno de Escocia (publicado en marzo de 2007) con la publicación de un informe anual en marzo de 2008.

138. En Inglaterra y Gales, la última información disponible de marzo de 2006 es que el 61% de los directores de escuela son mujeres. Respecto del Diploma Profesional de Director de Escuela que se abordó en nuestro último informe, en 2007, de todos los candidatos que iniciaron el ciclo para el Diploma Profesional de Director de Escuela Nacional, el 65,6% eran mujeres.

139. En Irlanda del Norte, en abril de 2007, se nombró a una candidata como directora de una institución de educación superior (las otras tres instituciones de educación superior de Irlanda del Norte están dirigidas por hombres). A nivel escolar, la proporción entre mujeres y hombres en la profesión docente en general es del 75% y 25%, respectivamente. En los puestos de directores y vicedirectores, se observa el 75,29% de mujeres y el 24,71% de hombres.

140. En 2007, las mujeres ocuparon el 49% de los puestos de directores de las escuelas posprimarias, y el 71% de los puestos de vicedirectores de las escuelas primarias, comparados con el 40% y el 68% respectivamente, en 1999. En Irlanda del Norte, el 64% de los docentes que participan actualmente en el programa para el Diploma Profesional de Director de Escuela son mujeres, y el 58% de los que se han graduado del programa son mujeres. El número de candidatas a directoras de escuela que han obtenido sus nombramientos en Escocia no está disponible, ya que la información no se encuentra centralizada.

Empleo y conciliación de la vida laboral y familiar

Párrafo 20

141. Desde abril de 2003, los empleados con hijos discapacitados, o con hijos menores de seis años, tienen derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles. A partir de abril de 2007, las personas encargadas de cuidar adultos tienen también derecho a pedir modalidades de trabajo flexibles. Actualmente, el 40% de los hombres y el 78% de las mujeres con hijos menores de 6 años han pedido condiciones de trabajo flexibles (ello incluye trabajo a tiempo parcial).

142. El 6 de noviembre de 2007, el Primer Ministro anunció que el Gobierno ha decidido extender el derecho a solicitar condiciones de trabajo flexibles a los padres con hijos de más edad. Al mismo tiempo, anunció que había pedido a Imelda Walsh, Directora de Recursos Humanos de J. Sainsbury plc, que realizara un examen sobre la edad máxima que debía establecerse para los hijos de más edad. En la primavera de 2008, la Sra. Walsh formulará recomendaciones al Secretario de Estado.

143. Como parte de su labor, Imelda Walsh celebró una serie de consultas con las partes interesadas, incluidos los empleadores, los sindicatos, los grupos de padres y otros órganos representativos, para recabar sus opiniones. En el Anexo D, se ofrecen cifras sobre condiciones de trabajo flexibles.

144. Respecto del Reino Unido, puede señalarse lo siguiente:

- Los padres que trabajan se han beneficiado más con los cambios introducidos en las licencias por maternidad y paternidad y en los salarios. La Ley del Trabajo y las Familias de 2006 ayudará también a los empleadores a planificar y administrar los derechos de maternidad y paternidad.
- La Ley aumentó el pago obligatorio por maternidad, el pago obligatorio por adopción y la prestación por maternidad de las madres trabajadoras de 26 a 39 semanas, con el proyecto de aumentarlos a un año de licencia con goce de sueldo antes del final del actual período del Parlamento.
- Se otorgó a los padres que trabajan un nuevo derecho de hasta 26 semanas de licencia adicional por paternidad que se introdujo junto con la extensión a 12 meses del pago obligatorio por maternidad, el pago obligatorio por adopción y la prestación por maternidad. Ello les otorgará licencia y pago obligatorio si la madre regresa a trabajar tras seis meses, pero antes del final de su período de licencia por maternidad.
- Los beneficios de la Ley para las empresas incluyen los días de regreso al trabajo "para mantenerse en contacto" a fin de que, cuando empleados y empleadores se ponen de acuerdo, una mujer con licencia por maternidad pueda ir a trabajar por unos pocos días, sin perder su derecho de licencia por maternidad o el pago obligatorio de una semana.
- En la legislación se incluyen medidas para ayudar a los empleadores a organizar la administración de los pagos obligatorios por maternidad, paternidad y adopción.
- Existe ahora un período de aviso previo de dos meses para que las mujeres cambien sus fechas de regreso al trabajo tras la licencia por maternidad. En la Ley se permite también a los empleadores contactar a las empleadas que se encuentren en licencia por maternidad para planificar el regreso al trabajo de la madre.
- Las disposiciones sobre maternidad entraron en vigor el 1^{O} de octubre de 2006 y se aplican a los empleados cuya fecha esperada de parto era el 1^{O} de abril de 2007 o posterior a esa fecha, para que los empleadores y las mujeres pudiesen planificar la licencia y el pago por maternidad, y para cubrir todo nacimiento prematuro.
- Respecto de los proveedores de cuidados, la Ley entró en vigor el 6 de abril de 2007. Para los padres adoptivos, los cambios se aplican a las adopciones en que el niño se dio en adopción el 1^{O} de abril de 2007 o con posterioridad a esa fecha.

145. Las Fuerzas Armadas están exentas de las disposiciones sobre condiciones de trabajo flexibles de la legislación sobre empleo del Reino Unido debido a la necesidad de mantener la eficacia operacional y el carácter único de la vida militar. Al mismo tiempo, se reconoce que, de vez en cuando, y por razones particulares, algunos empleados de la Fuerzas Armadas pueden tener que ajustar la modalidad de su día de trabajo. Teniendo eso en cuenta, el personal militar puede solicitar el cambio de condiciones en su día de trabajo, como por ejemplo, comenzar o finalizar el día de trabajo en distintas horas de las establecidas en un ámbito de trabajo militar en particular. Además, se tiene en cuenta la posibilidad de ofrecer trabajo a tiempo parcial a los miembros de las Fuerzas Armadas.

146. Las disposiciones y protecciones obligatorias propias de Irlanda del Norte para los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres que regresan al trabajo tras la licencia por maternidad, las condiciones de trabajo flexibles, corresponden a las de Gran Bretaña, y se seguirá examinando la política relativa a las condiciones de trabajo flexibles.

Párrafo 21

147. La Ministra para la Mujer del Reino Unido ha decidido que una de sus prioridades normativas fundamentales es hacer frente a la brecha de salarios por motivos de género.

148. En cuanto a los exámenes relativos a la igualdad de remuneración, en 2003, todos los departamentos y organismos gubernamentales elaboraron un plan de acción sobre igualdad de remuneración como parte del compromiso del Gobierno de hacer frente a la brecha de salarios por motivos de género. Todos aplicaron medidas concretas para rectificar los problemas identificados y, gracias a ellas, la brecha de salarios por motivos de género en los departamentos se está reduciendo. Las conclusiones de los exámenes resultaron, en general, alentadoras y no hay pruebas de alguna discriminación de género deliberada. Los departamentos y organismos están adoptando medidas rápidas para hacer frente las brechas de salarios por motivos de género, encaminadas a solucionar toda brecha injustificable en el plazo más corto posible.

149. Los departamentos y organismos siguen adoptando medidas para hacer frente a las anomalías en la igualdad de remuneración con el apoyo, cuando fuere realmente necesario desde el punto de vista comercial, del Tesoro y la Oficina del Consejo de Ministros. Esas medidas incluyen, entre otras, la reducción de los períodos de las bandas salariales y la mejora en la progresión salarial del personal, así como el hacer frente al procedimiento de saltear las promociones; las organizaciones se están orientando a la eliminación de la superposición de las bandas salariales.

150. La Oficina del Consejo de Ministros mantiene un diálogo periódico con los departamentos y organismos para subrayar la importancia de realizar exámenes sobre igualdad de remuneración tras la aplicación de gratificaciones, y de que cada tres años hagan comprobaciones completas de igualdad en sus políticas y prácticas de compensación; esto último es un requisito de la delegación de atribuciones. Ello contribuye a dar fundamento a las propuestas departamentales de compensación y garantiza que los recursos se destinen adecuadamente.

151. La Oficina del Consejo de Ministros sigue también ofreciendo asesoramiento y orientación, y difundiendo las prácticas recomendadas. En ese marco, es fundamental alentar la utilización de la “Guía sobre igualdad de remuneración para los departamento y organismos del Gobierno” (publicada en enero de 2002), que ofrece directrices prácticas para realizar un examen sobre igualdad de remuneración y una lista de control para supervisar los sistemas de compensación a fin de evitar toda forma de discriminación.

152. En 2002, la Oficina del Consejo de Ministros realizó un análisis sobre igualdad de remuneración para los cargos superiores de la administración pública que, desde entonces, se ha reexaminado anualmente como parte de las pruebas que presenta el Gobierno al Órgano de examen de salarios superiores.

153. No existe un requisito legal para que las autoridades públicas realicen una auditoría sobre igualdad de remuneraciones. En el Decreto en que se establecen obligaciones específicas que se mencionan en la Ley de igualdad de 2006, se señala que las autoridades designadas, al formular sus objetivos generales en materia de igualdad de género, deberán considerar la necesidad de que los objetivos tengan en cuenta las causas de toda brecha de remuneración por motivos de género. En la Ley de igualdad de 2006 se dice también que las autoridades públicas deberán tener debidamente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación ilícita. Deben también respetar la Ley de igualdad de remuneración. En párrafos anteriores, se señalan los detalles completos de la obligación sobre igualdad de género y las obligaciones en cuanto a las medidas relativas a las comprobaciones de igualdad como parte de ese proceso.

154. Actualmente hay 499.090 funcionarios de la administración pública, de los que un poco más de la mitad (53%) son mujeres (QPSES, Q3, 2007). En los niveles de la administración pública superior, la proporción de mujeres fue del 32,1% (en 2006). Ello significó un aumento respecto del 26,4% de 2003, y el 15% de 1997. En 2006, las mujeres ocupaban el 27,5% de los cargos superiores de gestión en la administración pública superior, comparado con sólo el 10% en los cargos de directores de las 100 empresas FTSE.

155. La preponderancia histórica de los hombres en los niveles superiores de la administración pública del Reino Unido significó que, en 2007, la brecha de remuneración por motivos de género en la administración pública siguiera alcanzando un promedio del 21%, mientras que era del 17,2% en el Reino Unido en general. Ese porcentaje de la administración pública disminuyó con respecto al 25% de 2005. Sin embargo, esas cifras no tienen en cuenta los distintos niveles de responsabilidad en toda la administración pública y, por lo tanto, no compara la igualdad de trabajo. Cuando la brecha por motivos de género se compara de acuerdo con el nivel de responsabilidad, la brecha de remuneración es de aproximadamente el 5%. En 2006, el 50,4% de los candidatos que tuvieron éxito para ingresar en el programa de “vía rápida” de la administración pública fueron mujeres, lo que representa un aumento respecto del 43,7% de 2005. Se considera, en general, que ese programa constituye una vía de acceso para la administración pública superior.

156. Las negociaciones sobre las remuneraciones de los gobiernos locales tienen lugar por conducto del Consejo Nacional Conjunto entre los sindicatos y los empleadores de los gobiernos locales. El control de las remuneraciones es esencial para frenar las presiones inflacionarias. El Gobierno espera que los aumentos en las remuneraciones del sector público se ajusten a la consecución del objetivo de inflación del Gobierno del 2%. En el ejercicio económico en curso, el Gobierno ha emitido 500 millones de libras esterlinas a título de capitalización para 46 autoridades a fin de que éstas puedan realizar pagos atrasados relacionados con la igualdad de remuneración y acelerar los progresos. Ello permite a esas autoridades procesar los gastos de igualdad de remuneración como gastos de capital que pueden utilizar luego como garantía para pedir préstamos, y les permitirá realizar pagos atrasados en concepto de igualdad de remuneración, y acelerar los progresos en el cumplimiento de la igualdad de remuneración.

157. A fines de 2007, el 47% de los consejos de Inglaterra habían completado o aplicado sus exámenes sobre igualdad de remuneración, o estaban por aplicarlos. Se espera que la gran mayoría de los consejos completarán el proceso de auditoría

relativo a la igualdad de remuneración sea en el ejercicio económico en curso (2007/2008) o en 2008/2009.

158. El Ministerio de Defensa ha realizado un examen estratégico en materia de remuneración que tiene en cuenta las futuras alternativas de remuneración del personal militar. Las comprobaciones de igualdad serán la base de toda nueva recomendación (que probablemente se formulen dentro de unos años), si bien las bandas salariales relativamente reducidas, la utilización de la evaluación del trabajo para otros grados y la clara diferencia para los oficiales, indican que las actuales estructuras responden a los retos de igualdad. De hecho, la Oficina del Consejo de Ministros ha reconocido que la estructura de remuneraciones militares no plantea un gran problema desde el punto de vista de la igualdad de remuneración.

159. La aplicación de medidas para eliminar la brecha de remuneración por motivos de género y hacer frente a la segregación ocupacional son asimismo cuestiones fundamentales que figuran en la Estrategia sobre igualdad entre los géneros del Poder Ejecutivo de Irlanda del Norte. En la audiencia del Comité se brindará información más detallada sobre los progresos de los departamentos y organismos gubernamentales de Irlanda del Norte sobre esa cuestión.

Párrafo 22

160. Históricamente, los hombres no han utilizado sus derechos a la licencia por paternidad, y el Gobierno del Reino Unido quiere dar a los padres una mayor oportunidad de participar en la crianza de sus hijos. Ello incluye el compromiso de mejorar el acceso a los servicios de guardería de buena calidad, junto con servicios de enseñanza preescolar y apoyo familiar, para que todos los niños tengan el mejor punto de partida en la vida, y para cumplir el objetivo de que, en 2010, todas las comunidades (3.500 en total) cuenten con un centro de servicios para niños.

161. El Gobierno, al aumentar sus servicios de difusión por conducto de los Sure Start Children's Centres (Centros para un comienzo seguro de los niños), tratará de lograr la participación de los padres ofreciéndoles apoyo para fortalecer sus conocimientos en materia de crianza de los hijos. En su Plan para los niños, publicado en diciembre de 2007, el Gobierno se comprometió a ayudar a los padres para que éstos atiendan de la mejor forma posible a sus hijos, mediante la adopción de determinadas medidas, entre otras, asignar 34 millones de libras esterlinas en los próximos tres años para que todas las autoridades locales cuenten con dos asesores expertos en materia de crianza de los hijos; aumentar el número de asesores de apoyo a los padres en las escuelas, y crear un nuevo Grupo de padres que permitirá al Gobierno tener especialmente en cuenta las opiniones de los padres cuando se formulen políticas que los afecten y brindarles asesoramiento.

162. El Gobierno quiere mejorar también la forma en que los servicios se contactan con los padres. Una firma relación con los padres beneficia enormemente a los niños. Sin embargo, los servicios públicos suelen no contactarse con los padres, en particular, cuando el padre no vive con el hijo. La iniciativa llamada "El trabajo conjunto de mujeres y hombres para lograr la igualdad entre los géneros", de diciembre de 2007, ha tenido especialmente en cuenta la participación de los hombres en su papel de padres, y se llevará a cabo un estudio que permitirá analizar ese ámbito más a fondo. Actualmente, el Gobierno ha establecido los siguientes objetivos:

- Velar por que las personas que trabajan con niños y jóvenes reciban la capacitación adecuada para contactar, cuando procediere, tanto a los padres como las madres:
- Velar por que los Sure Start Children's Centres (Centros para un comienzo seguro de los niños) traten de ponerse en contacto con los padres, ofreciéndoles apoyo para fortalecer, cuando fuere necesario, sus conocimientos en materia de crianza de niños;
- Velar por que las escuelas dispongan de los datos detallados de contacto de todos los padres que viven alejados de sus hijos para lograr, dentro de lo posible, que los padres se mantengan al corriente de lo que ocurre con los hijos; y
- Tener en cuenta las formas en que los padres pueden tener un acceso más fácil a la información. El 63% de los padres dicen, por ejemplo, que prefieren recibir información y apoyo a través de la Internet.

163. Como importante empleadora, la administración pública de Irlanda del Norte alienta a los hombres a compartir las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos con las mujeres.

Salud

Párrafo 23

164. Los datos estadísticos sobre las tasas de VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual en las mujeres en comparación con los hombres figuran en el Anexo E.

165. Desde 1999, el factor principal que contribuye al rápido aumento en el número de nuevos diagnósticos de VIH/SIDA, ha sido el diagnóstico de infecciones adquiridas a través de contactos heterosexuales en zonas de elevada prevalencia, principalmente en África. Las medidas preventivas han incluido un aumento en el número de análisis de carácter voluntario y confidencial sobre el VIH en la Genitourinary Medicine (GUM) Clinic; el porcentaje de heterosexuales que han realizado el análisis ha aumentado del 41% en 2001 al 72% en 2006.

166. Otras medidas relativas al VIH son las siguientes:

- La publicación en 2007 de Tackling Stigma (Hacer frente al estigma), el plan de acción del Departamento de Salud para responder al estigma relacionado con el VIH, incluida la financiación de tres proyecto nuevos;
- A partir de 2008-2009, financiación sostenida y creciente (20%) para servicios sociales relativos al VIH/SIDA a lo largo de tres años; y
- El establecimiento de un Grupo Consultivo Independiente sobre salud sexual y VIH/SIDA para supervisar la aplicación de una estrategia nacional. Éste está compuesto por miembros de la sociedad civil y personas que viven con VIH (2003).

167. Las medidas para mejorar la salud sexual se adoptan con arreglo a la Estrategia Nacional para la Salud Sexual de Inglaterra y los planes de acción y marcos correspondientes de Escocia, Gales e Irlanda del Norte. En general, la tasa de aumento de las enfermedades de transmisión sexual ha disminuido, lo que puede ser

consecuencia de la importante acción que se ha realizado en ese ámbito. La meta del Gobierno, por ejemplo, es ofrecer, para marzo de 2008, un cita en la Genitourinary Medicine (GUM) Clinic, dentro de las 48 horas, a todos los que lo necesitan, y se están realizando excelente progresos en ese sentido. En mayo de 2005 se ofrecía una cita dentro de las 48 horas sólo al 45% de los que acudían a las clínicas; en diciembre de 2007 esa cifra aumentó al 92%.

168. En noviembre de 2006, el Departamento de Salud lanzó una nueva campaña de salud sexual titulada, "Condom Essential Wear" (Usar condón es esencial), para hacer frente a las cinco principales enfermedades de transmisión sexual: la clamidia, la sífilis, la gonorrea, las verrugas genitales y el herpes genital, así como el VIH/SIDA.

169. El Departamento de Salud financia también a la FPA (anteriormente, Asociación de Planificación Familiar), incluido un servicio de información que ofrece una amplia gama de folletos e información sobre anticonceptivos y enfermedades de transmisión sexual, así como una línea telefónica especializada de ayuda que ofrece asesoramiento e información confidenciales. El Departamento de Salud ha encargado al Organismo de Protección Sanitaria la gestión, en Inglaterra, del Programa nacional de detección de la clamidia.

170. En Escocia, el Gobierno, los consejos del Servicio Nacional de Salud y sus socios, están adoptando una serie de medidas para promover el sexo libre de riesgos y disminuir las tasas de enfermedades de transmisión sexual y los embarazos no deseados. Ello incluye alentar una cultura de respeto por sí mismo y los demás. El Gobierno debe desempeñar su papel, pero las personas tienen también la responsabilidad de adoptar las precauciones necesarias cuando deciden iniciar relaciones sexuales y reconocer las posibles consecuencias de una conducta riesgosa. El proyecto de normas relativas a la salud sexual, elaborado por el organismo para el NHS Quality Improvement Scotland (Mejoramiento de la Calidad en Escocia (QIS) del Sistema Nacional de Salud), estará encaminado a aumentar las pruebas de clamidia para los jóvenes de Escocia.

171. Puede observarse la información sobre las tasas y tendencias actuales relativas al VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, incluidas varias comparaciones de género en Escocia, en la publicación de Health Protection Scotland (HPS) titulada, "Sexually Transmitted Infections and Other Sexual Health Informaction for Scotland" (Información sobre enfermedades de transmisión sexual y otras enfermedades sexuales para Escocia).(http://www.hps.scot.nhs.uk/bbvsti/publicationsdetail.aspx?id=36407).

172. La estrategia escocesa sobre salud y relaciones, titulada "Respeto y Responsabilidad", está encaminada, por conducto de numerosas medidas, a reducir el número cada vez mayor de enfermedades de transmisión sexual en Escocia, incluido el VIH. Recientemente, se ha celebrado un debate con los funcionarios del Gobierno de Escocia, Health Protection Scotland y HIV Scotland, para examinar la forma en que Gobierno puede redoblar sus esfuerzos y los de los Consejos de Salud de toda Escocia, a fin de reducir las tasas de transmisión del VIH en Escocia.

173. Han comenzado los preparativos para una campaña de sensibilización y una mayor información pública a fin de mejorar las actitudes respecto de las relaciones y la salud sexual. Ello incluirá información sobre VIH y las enfermedades de transmisión sexual.

174. El Gobierno de Escocia proporciona también financiación por conducto del programa de subsidios 16B para numerosas organizaciones que trabajan con las cuestiones del VIH, incluidas HIV Scotland, Healthy Gay Scotland, Waverley Care y Terrence Higgins Trust Scotland. La Educación sobre sexo y relaciones en las escuelas incluye educación específica relativa al VIH y la forma en que se transmite. La información sobre salud sexual y VIH está también disponible en una amplia gama de servicios de salud sexual que ofrecen preservativos de forma gratuita. El uso de preservativos es esencial para reducir los niveles de enfermedades de transmisión sexual en Escocia.

175. Se está completando en Irlanda del Norte un proyecto de estrategia y plan de acción de fomento de la salud sexual. Se podrá proporcionar, si se desea, una información más completa sobre la estrategia y las medidas conexas y propuestas.

Párrafo 24

176. Las conclusiones del examen nacional de referencia de los servicios de anticoncepción se publicaron en abril de 2007 y ofrecen un panorama nacional de la prestación de servicios de anticoncepción en Inglaterra. En los resultados se identificaron amplias variaciones en la calidad de la prestación de los servicios, y se han utilizado para obtener fondos adicionales para los servicios, en particular, 26,8 millones de libras esterlinas que se han asignado anualmente para el período 2008-2011 a fin de mejorar el acceso a los anticonceptivos. Las conclusiones contribuyeron a orientar la labor para mejorar la calidad de los datos y el acceso a la tecnología de la información de los servicios. Han servido también de base para la Mejor guía práctica sobre atención de la salud reproductiva que se centrará en la prestación de servicios y que debe publicarse este verano. Además, se han utilizado localmente los resultados bueno para hacer frente a la prestación local de servicios.

177. Los anticonceptivos están disponibles en el Servicio Nacional de Salud sin gastos por receta. El beneficio desde el punto de los costos de los anticonceptivos es bien conocido y se ha estimado en 11 libras esterlinas por cada libra gastada (McGuire y Hughes, 1995). Aproximadamente 4 millones de personas anuales utilizan servicios de anticoncepción. Aproximadamente, las tres cuartas partes consultan a un médico general y el resto recurre a servicios de anticoncepción comunitarios especializados (clínicas de planificación familiar). Los servicios de anticoncepción están disponibles de forma gratuita para todos los que lo necesitan, tanto mujeres como hombres.

Párrafo 25

178. Se ofrecerá próximamente, como se ha solicitado, información completa sobre los resultados y la situación de las directrices de Irlanda del Norte.

Mujeres en situación vulnerable

Párrafo 26

179. Las mujeres, incluidas las mujeres mayores, tienen el mismo acceso a servicios y beneficios sociales, de salud, empleo y vivienda que cualquier otro miembro de la población. En el Reino Unido, esos servicios se prestan desde hace mucho tiempo de acuerdo a las necesidades; en los últimos años, el Reino Unido ha puesto en vigor

una legislación sobre igualdad en que se prohíbe específicamente la discriminación por diversos motivos, entre ellos, la raza, la etnia y el género.

180. Ciertos servicios se prestan específicamente a la mujer. En el ámbito de la salud, por ejemplo, existen programas de detección del cáncer cervical. Respecto del maltrato de las personas de edad, se ha incluido una nueva disposición en la legislación de Escocia para proteger a los adultos vulnerables, a menudo adultos mayores, sean mujeres u hombres, en la Ley para el apoyo y la protección de los adultos de Escocia de 2007. En Gales, el Primer Ministro ha designado al primer Comisionado para las personas de edad del Reino Unido. La función del Comisionado es garantizar, en Gales, la salvaguardia y promoción de los intereses de las personas de edad mayores de 60 años. El Comisionado, como embajador y autoridad de las cuestiones relativas a las personas de edad, hablará en nombre de las personas de edad que necesitan una voz más firme respecto de los servicios que reciben.

181. El Comisionado será fuente de información, promoción y apoyo para las personas de edad de Gales y sus representantes.

182. En Irlanda del Norte, una diversidad de procedimientos establecidos protegen las necesidades de las personas de edad en los ámbitos de la vivienda, los servicios y los beneficios sociales. Próximamente, se ofrecerá también información más detallada sobre las novedades relativas a la protección de los intereses de las mujeres de edad de Irlanda del Norte.

Párrafo 27

183. En el sexto informe periódico del Reino Unido se señala claramente que la política sobre una vivienda asequible no se determina en función de la igualdad entre los géneros. Esa sigue siendo la posición. Asimismo, en el informe se menciona que los dos tercios de los que compran una vivienda asequible con arreglo a los planes llamados HomeBuy y Key Worker Living, fueron mujeres. Examinaremos y revisaremos esa cifra a medida que recibamos nuevos datos.

184. En febrero de 2008 publicamos una estrategia nacional para la vivienda en una sociedad que envejece. Su objetivo es satisfacer las necesidades y aspiraciones de las personas de edad, tanto hombres como mujeres, respecto de la vivienda y servicios conexos. Queremos que las personas de edad vivan con seguridad y protección en sus propios hogares durante todo el tiempo que deseen. Sin embargo, el Gobierno quiere también que otras alternativas, como albergues y alojamiento de atención especial, estén disponibles a quienes los necesiten.

185. La prioridad para una vivienda social no está determinada por la edad, el género, la raza o la etnia de una persona. En la legislación que rige la asignación de viviendas sociales por las autoridades locales (Parte 6 de la Ley sobre Viviendas de 1996) se ha previsto velar por que la prioridad para la vivienda social se base en las necesidades de viviendas.

186. La política relativa a la vivienda asequible y social en Inglaterra es responsabilidad del Departamento de Comunidades y Gobierno Local. Se está trabajando para determinar las cuestiones prioritarias a fin de celebrar con los interesados un debate relativo a las políticas y los programas del Departamento. Entre las prioridades pueden mencionarse el recabar opiniones sobre la forma de sensibilizar a la opinión pública sobre las cuestiones de género; obtener más pruebas

sobre el impacto del género; contribuir a la reducción de la pobreza relativa de la mujer; permitir una participación más plena de la mujer en los procesos de adopción de decisiones; aumentar el número de mujeres contratadas y retenidas en las profesiones relacionadas con la vivienda y la regeneración económica; mejorar para las mujeres y los jóvenes la seguridad y la percepción de la seguridad en lugares públicos, y velar por que el tema del género se tenga en cuenta en las políticas de planificación y viviendas. Se trata de una labor en curso.

187. No es posible realizar una comparación directa entre las solicitudes de asistencia por falta de vivienda aceptadas en Inglaterra y Escocia, ya que en la primera no existe la obligación de alojar a todas las personas sin vivienda (sólo a las que tienen una necesidad prioritaria). Todas las personas que carecen de vivienda en Escocia tienen el derecho a un alojamiento temporario, y las que tienen una necesidad prioritaria tienen el derecho a un alojamiento permanente. En el último grupo se incluyen a los siguientes:

- Los hogares con niños (incluidos obviamente los hogares monoparentales);
- Las mujeres embarazadas;
- Una mujer que resulta vulnerable debido a un aborto o aborto espontáneo;
- Una persona que corre el riesgo de sufrir abuso en el hogar (predominantemente, mujeres);
- Una persona de 18 a 20 años que, debido a las circunstancias en que vive, corre el riesgo de sufrir explotación sexual o financiera.

188. Respecto de las medidas que adopta el Gobierno de Escocia para incluir las perspectivas de género en la formulación de políticas, pueden mencionarse las siguientes:

- Un sistema amplio de reunión de datos estadísticos en que se divide las solicitudes de asistencia por falta de vivienda aceptadas por género, presencia de niños, categoría de necesidades prioritarias, etnia, etc. Ese sistema ofrece información sobre los resultados alcanzados para las personas que se han presentado como personas sin vivienda ante sus autoridades locales;
- Consultas con las organizaciones pertinentes para la igualdad cuando el Gobierno lleva a cabo consultas públicas; y
- Estrechas relaciones de trabajo con Scottish Women’s Aid que se centran en la forma de ayudar a las víctimas de abuso en el hogar para velar por que no queden sin vivienda.

189. Se espera que los propietarios de viviendas sociales reúnan datos sobre el género de los que solicitan y reciben viviendas. Se transmiten esos datos y se los analiza para proporcionar información sobre las necesidades y los resultados en materia de vivienda.

190. Se solicitan también estadísticas sobre el suministro de viviendas asequibles para la mujer. La forma más obvia de vivienda asequible es la vivienda social, en que el organismo arrendador es la autoridad local o un propietario registrado de vivienda social (habitualmente, una asociación de viviendas), y que representa el 25% de la vivienda escocesa. En el Estudio sobre la vivienda en Escocia de 2005-2006, se estimó que el 51% de los hogares encabezados por una mujer estaban

alojados en viviendas sociales, comparado con el 18% de los hogares presididos por un hombre (se define a la persona que encabeza el hogar como la que tiene el ingreso más elevado de ese hogar). Ello refleja la gran proporción de hogares monoparentales, el 54%, (cuya gran mayoría están encabezados por mujeres) y de hogares de un solo pensionista, el 38%, (principalmente, mujeres) que ocupan viviendas sociales. Un análisis más a fondo de los datos revelaría los factores subyacentes a esas estadísticas pero, en general, parecería que los hogares encabezados por mujeres presentan más probabilidades de necesitar una vivienda social, y parecen tener un elevado acceso a ella.

191. Otra forma de vivienda asequible que recibe el apoyo del Gobierno de Escocia, aunque a una escala muy inferior, es la vivienda de propiedad compartida. Se trata de una opción relativamente nueva y sólo existen datos detallados para una parte de ella que se refiere al nuevo programa de propiedad compartida. Para ese programa, el 47% de los primeros compradores son mujeres. Próximamente se ofrecerá información más detallada sobre las políticas y los servicios específicos en Irlanda del Norte respecto del género.

Párrafo 28

192. Hasta 2003, se publicaba un informe estadístico anual sobre la mujer en el sistema de justicia penal, con arreglo al artículo 95 de la Ley de justicia penal de 1991, en que se proporcionaban datos sobre la mujer en el sistema de justicia penal, un análisis detallado, y se identificaban las tendencias importantes. Desde 2003, sólo se ha producido un resumen del informe. Sin embargo, a la luz de las conclusiones del Informe Corston (que se analizan con más detalle a continuación), se elaborará nuevamente un informe completo sobre los datos estadísticos de la mujer en el sistema de justicia penal, y se ha previsto su publicación para el otoño de 2008. En los Anexos F y G se ofrecen estadísticas fundamentales.

193. En los últimos años, la inversión del Gobierno en las cárceles ha dado como consecuencia numerosas mejoras en la situación de la mujer, principalmente: el desarrollo de servicios para la mujer que ha hecho un uso indebido de drogas; el desarrollo de programas para hacer frente a la conducta delictiva; la introducción de equipos de salud mental comunitarios accesibles; y, en asociación con organismos voluntarios, la financiación de diversos proyectos de reasentamiento, como por ejemplo el asesoramiento relativo a viviendas y programas de tutoría.

194. La mayoría de las delincuentes mujeres en Escocia están alojadas en Her Majesty's Prison (HMP) (las Prisiones de Su Majestad) y la Youth Offenders Institution (YOI) (la Institución para Delincuentes Juveniles) de Cornton Vale. En Cornton Vale pueden alojarse a 436 personas. En la Prisión de Inverness puede alojarse un pequeño número de mujeres (menos de 10). En el Anexo J se proporcionan los datos relativos a Escocia.

195. En los últimos años, el desarrollo del establecimiento incluyó un nuevo pabellón (Wallace) con duchas en las habitaciones, para alojar a las poblaciones crecientes. Tras un incendio, se realizaron obras de remodelación (pabellón Skye) que mejoraron el acceso a letrinas por pedido, en lugar de recurrir al sistema de pedidos central. En el informe más reciente del cuerpo de inspección (19-20 de marzo de 2007) se sigue destacando que la salud física y mental de la mayoría de las mujeres que ingresan a Cornton Vale es muy deficiente.

196. No existen planes inmediatos para dispersar a las delincuentes femeninas en los establecimientos locales o comunitarios, si bien la planificación de nuevas cárceles, en particular en la zona nororiental, probablemente tenga en cuenta, como parte de las especificaciones de diseño, la posibilidad de alojar a algunas mujeres más cerca de sus hogares.

197. El Gobierno acogió con beneplácito el Informe de la Baronesa Corston, publicado el 13 de marzo de 2007, y ha aceptado 40 de las 43 recomendaciones amplias encaminadas a mejorar los enfoques, los servicios y las intervenciones relativos a la mujer en el sistema de justicia penal y a la mujer en riesgo de delinquir. La respuesta del Gobierno se publicó el 6 de diciembre de 2007 y en ella se formulan los compromisos que se han contraído en todos los departamentos para aplicar las recomendaciones. El Grupo interministerial para reducir la reincidencia administrará la respuesta al Informe Corston y garantizará el compromiso interdepartamental a nivel ministerial con las medidas necesarias. Se establecerá también una Dependencia de la mujer para la justicia penal interdepartamental dependiente del Ministerio de Justicia. Se han adoptado también las siguientes medidas:

- Se ha identificado a un Defensor Ministerial que tiene la responsabilidad de llevar a cabo esa labor;
- Se está desarrollando un Marco nacional de servicios para la mujer en que se establecerá la política nacional para la prestación de servicios para las mujeres delincuentes, y se incluirán medidas concretas para que los comisionados velen por que los servicios localmente prestados tengan en cuenta las necesidades identificadas de la mujer;
- Se ha establecido un proyecto breve para analizar el futuro de los establecimientos de detención para la mujer y examinar la forma de aplicar la recomendación de la Baronesa Corston sobre pequeñas dependencias locales de detención. Las recomendaciones relativas a la satisfacción de las necesidades de salud y bienestar de la mujer en el sistema de justicia penal, y de la mujer que corre el riesgo de delinquir, se están teniendo en cuenta como parte de una nueva Estrategia para la salud del delincuente; y
- El Grupo de mujeres y jóvenes del Servicio Penitenciario está actualmente realizando un proyecto experimental titulado, “Women’s Full Search”, con el objetivo de garantizar la seguridad de la mujer detenida y satisfacer, al mismo tiempo, sus necesidades específicas de género.

198. Respecto de la pregunta del Comité relativa a las mujeres menores de 18 años con prisión preventiva o que cumplen sentencias de privación de la libertad: actualmente, las mujeres de 17 años se alojan en cuatro dependencias específicas para jóvenes, en los siguientes establecimientos: HMP Downview, HMP Eastwood Park, HMP Foston Hall y HMP New Hall. Las muchachas menores de 17 años se alojan en centros seguros de capacitación o en hogares seguros para menores.

199. En Escocia, la Baronesa Jean Corston visitó Cornton Vale durante la preparación de su informe y realizó comentarios positivos sobre la práctica. En el pasado, el personal del servicio penitenciario escocés contribuyó también a un grupo de trabajo del Gobierno de Escocia sobre delincuentes mujeres.

200. El Gobierno de Escocia reconoce que las mujeres delincuentes suelen enfrentar circunstancias más difíciles que sus contrapartes masculinas, circunstancias que pueden exigir el acceso a múltiples servicios y formas de apoyo.

201. En Escocia existe actualmente una amplia gama de alternativas a la privación de la libertad:

- Los 218 nuevos Centros para mujeres delincuentes, creados para hacer frente a las causas básicas de la delincuencia por conducto de programas de atención, apoyo y desarrollo en que se aborda el uso indebido de sustancias, el trauma y la pobreza que impulsan a ello;
- En noviembre de 2007, Escocia publicó el Informe sobre el examen de las sentencias de trabajo comunitario, que se centra firmemente en dictar sentencias de trabajo comunitario duras y creíbles, como alternativa a las penas breves de prisión. Como parte del examen, se realizará un programa experimental de tutoría para las delincuentes mujeres que han recibido penas de trabajo comunitario, a fin de prestarles servicios de apoyo a la adicción a lo largo del periodo de cumplimiento de la sentencia.

202. Se proporcionará oportunamente un informe completo sobre la posición de Irlanda del Norte.

Párrafo 29

203. El 19 de julio de 2004 se anunció en una declaración ministerial la decisión del Reino Unido de adherirse al Protocolo Facultativo. El Protocolo entró en vigor el 17 de marzo de 2005. El tema se planteó en el curso normal de la actividad parlamentaria por conducto de respuestas a las preguntas parlamentarias y el Comité mixto sobre derechos humanos, así como en debates.

204. Los informes periódicos del Reino Unido más recientes pueden encontrarse en el sitio de la Web de la Oficina Gubernamental para la Igualdad. No se han realizado campañas específicas de sensibilización respecto del Protocolo Facultativo de la Convención. Sin embargo, en el nuevo sitio de la Web de la Oficina Gubernamental para la Igualdad, que actualmente se está preparando, incluirá detalles sobre la Convención y el Protocolo Facultativo, y la información sobre los procesos de comunicación formarán parte del nuevo sitio.

Anexo A

Ley de delitos sexuales de 2003

La Ley de delitos sexuales de 2003 – El examen estadístico de la Ley desde su aplicación revela datos estadísticos fundamentales relativos a los casos de agresión sexual contra la mujer:

La agresión con penetración no se contabiliza por separado en los datos delictivos registrados. Se incluye como parte de agresión sexual.

- En 2004/2005, el número de procesamientos por agresión con penetración fue de 273 (en que el 97% de las víctimas fueron mujeres). En el mismo período se dictaron 31 condenas;
- En 2004, el número de agresiones sexuales registradas fue de 30.583. En 2005, esa cifra disminuyó a 28.681;
- Entre 2004 y 2005, el número de delitos registrados como agresiones sexuales disminuyó en un 6%;
- Entre 2004 y 2005, la tasa de detección para las agresiones sexuales se mantuvo en un 34%;
- Entre 2004 y 2005, se registró una disminución natural de procesamientos y condenas;
- Los juicios disminuyeron del 17% al 14% (como porcentaje de delitos);
- Las condenas disminuyeron del 9% al 8%.

Anexo B

Nombramientos de Mujeres en órganos públicos de la Asamblea y en órganos del Servicio Nacional de Salud de Gales

Año	*Número de nombramientos y renovación de nombramientos*	*Mujeres*	
		Número	*Porcentaje*
2004-2005	180 (113 + 67)	67	37
2005-2006	154 (86 + 68)	69	45
2006-2007	180 (135 + 45)	86	48
2007-2008	143 (59 = 84)	66	46

Anexo C

Nombramientos de Jefes de Misión y para la estructura de personal directivo superior del Ministerio de Relaciones Exteriores

1) El número total de jefes de misión para antes de 2005 no está disponible. Las cifras para esos años son cifras reales, no porcentajes.

Anexo D

Condiciones de trabajo flexibles

El *Third Work Life Balance Employer Survey in the UK (BERR, diciembre de 2007*) es un estudio de empleadores y, por lo tanto, no está dividido por género de los empleados.

- El 4% de los lugares de trabajo no tenía prácticas de trabajo flexibles disponibles. El porcentaje aumenta al 10% para los que tienen menos de una cuarta parte de empleadas mujeres;
- En los últimos 12 meses, el 40% de los lugares de trabajo recibieron un pedido para trabajar en condiciones flexibles. El 9% de ellos rechazaron por lo menos un pedido;
- El 15% de los lugares de trabajo no incluyen a nadie que trabaje en condiciones flexibles;
- Los empleadores que tienen una dotación de trabajadores con más del 50% de mujeres consideran más favorablemente los pedidos de trabajar en condiciones flexibles que los tienen una dotación con predominio de hombres;
- El 45% de los lugares de trabajo promueven el uso de licencias y acuerdos de trabajo en condiciones flexibles entre sus empleados. El 51% de los lugares de trabajo no lo hacen. El 4% no sabe.

Anexo E

Datos estadísticos sobre enfermedades de transmisión sexual en el Reino Unido (excluyendo el VIH/SIDA) en las mujeres comparadas con los hombres 2000-2006

Año	*Mujeres*	*Hombres*
2000	336 194	288 988
2001	359 774	306 618
2002	379 382	325 522
2003	391 894	345 824
2004	403 299	369 133
2005	411 727	388 069
2006	420 327	400 814

Datos estadísticos sobre las tasas de VIH/SIDA en el Reino Unido en las mujeres comparadas con los hombres 2000-2007[3]

Año	*Mujeres*	*Hombres*
2000	1 393	2 491
2001	1 980	3 120
2002	2 652	3 614
2003	3 245	4 090
2004	3 171	4 383
2005	3 132	4 530
2006	2 834	4 259
2007	735	1 315

Los datos estadísticos sobre el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual pueden obtenerse en el sitio de la Web de Health Protection Scotland: http://www.hps.scot.nhs.uk/index.aspx

[3] Todas las infecciones diagnosticadas desde 2002, se transmitieron fuera del Reino Unido.

Anexo F

Mujeres delincuentes

En Inglaterra y Gales, los datos más recientes relativos a los delitos cometidos por mujeres (y la información sobre los tipos de delito) se publican a continuación. No se ha realizado un análisis reciente de tendencias (véase el texto principal para planes futuros).

Estadísticas fundamentales:

- Las mujeres representan aproximadamente el 5% del total de la población carcelaria;
- Entre 1996 y 2006, la población carcelaria femenina aumentó en un 94%;
- Más de un tercio de todas las mujeres adultas detenidas no tenían condenas anteriores: más del doble de la cifra para los hombres;
- La proporción de mujeres detenidas con condenas privativas de la libertad inmediatas que son ciudadanas extranjeras es del 15%. El 56% de las ciudadanas extranjeras están cumpliendo sentencias por exportación/importación de drogas.
- Informe anual de datos estadísticos penales de Inglaterra y Gales, 2006. http://www.justice.gov.uk/docs/crim-stats-tag.pdf. Para las condenas femeninas y el tipo de delitos, véase el cuadro 3.7 (pág. 62); para las condenas femeninas por tipo de delito y grupo de edad, véase el cuadro 3.8 (pág. 64).

Actualmente, en Inglaterra y Gales hay aproximadamente 4.425 mujeres detenidas.

Muchas de las mujeres que ingresan a la cárcel:

- Tienen problemas de salud mental;
- Tienen antecedentes de autolesiones o de haber pensado en suicidarse;
- Tienen problemas relacionados con el uso indebido de sustancias;
- Han experimentado violencia en el hogar y/o agresión sexual;
- Tienen un hijo o hijos en el hogar, y un número importante son madres solas;
- Han estado desempleadas durante muchos años;
- Pierden sus hogares mientras están en la cárcel;

Anexo G

Datos relativos a Escocia

En Escocia, a lo largo del período de diez años, 1997/1998-2006/2007, la población carcelaria diaria promedio aumentó un 19%. En el mismo período de diez años, la población carcelaria femenina aumentó un 90%; más de cinco veces el crecimiento experimentado en la población carcelaria masculina (16%). La población carcelaria femenina de 2006-2007 fue de 353, un aumento con respecto a las 334 de 2005-2006.

Datos provisionales y sin publicar, que pueden ser objeto de cambios, revelan que al 13 de febrero de 2008 había 403 mujeres en la cárcel, 127 de las cuales estaban en prisión preventiva, 202 fueron sentenciadas a menos de 4 años y 74 fueron sentenciadas a 4 años o más (incluidas las cadenas perpetuas y reincidencias).

Las tendencias en las condenas femeninas por habitante y por edad (véase el cuadro 5 del Boletín estadístico, "Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-2006" (Actuaciones penales en los tribunales de Escocia). http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/16).

En 2005-2006, los hombres representaron el 84% de todas las condenas; en casi todas las categorías de crímenes y delitos, se condenó a una mayor cantidad de hombres que de mujeres. La principal excepción a esa pauta fueron "otros" delitos de indecencia, en que las mujeres representaron el 74% de lo que son principalmente delitos relacionados con la prostitución. Las otras categorías en que las mujeres representaron una proporción de los condenados más elevada que el promedio incluyeron el fraude (35%), el hurto en tiendas (28%), "otros robos" (20%), el delito de falta de pago de una licencia de televisión (71%) (esa categoría de delitos se incluye en "otros delitos varios"), y "otros delitos de violencia" no sexuales (35%).

Condenas femeninas por delito principal y edad (véase el cuadro 6 b) del Boletín estadístico, "Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-2006" (Actuaciones penales en los tribunales de Escocia) http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/18).

Condenas femeninas por sentencia principal y edad (véase el cuadro 12 del Boletín estadístico, "Criminal Proceedings in Scottish Courts, 2005-2006" (Actuaciones penales en los tribunales de Escocia) http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/25).

La pauta de penas impuestas en 2005-2006 varió con la edad y el género del delincuente. En parte, es posible que ello refleje las distintas pautas de antecedentes delictivos y de condenas de diferentes grupos de delincuentes. Mientras los hombres recibieron el 84% de todas las condenas en 2005-2006, recibieron el 92% de las condenas privativas de la libertad. Las mujeres recibieron el 15% de todas las condenas (excluyendo empresas), pero el 25% de otras sentencias (principalmente, amonestación).

Actualmente, no existen datos centralizados sobre la etnia de las personas procesadas en los tribunales. Los cuadros sobre las condenas femeninas por regiones (distritos policiales y zonas de tribunales individuales), pueden obtenerse por pedido, pero habitualmente no se dispone de ellos ni se los publica con ese nivel de detalle.