



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

Distr. general  
1° de marzo de 1999  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

**Cuarto informe periódico de los Estados Partes**

**Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte\***

---

\* El informe inicial presentado por el Gobierno del Reino Unido figura en los documentos CEDAW/C/5/Add.52 y Amend.1-4; el examen de esos documentos por el Comité se recogen en las actas resumidas CEDAW/C/SR.155, CEDAW/C/SR.156, CEDAW/C/SR.159 y CEDAW/C/SR.160, y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/45/38)*, párrs. 167 a 213. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido figura en los documentos CEDAW/C/UK/2 y Amend.1; el examen de esos documentos por el Comité se recoge en el acta resumida CEDAW/C/SR.223 y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/48/38)*, párrs. 523 a 589. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido figura en los documentos CEDAW/C/UK/3 y Add.1 y Add.2.

## Prólogo

Me complace presentar el cuarto informe del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte relativo a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En su continua cooperación con las organizaciones no gubernamentales y otros organismos públicos, el Gobierno del Reino Unido está firmemente decidido a aplicar la letra y el espíritu de la Convención.

Si bien el informe abarca el período transcurrido desde que se publicó el último informe en julio de 1995, se ha avanzado considerablemente desde que el Partido Laborista asumió el poder en mayo de 1997. Se ha puesto en marcha un nuevo mecanismo para atender a las necesidades de la mujer por conducto de una Ministra de Asuntos de la Mujer; se ha creado una Dependencia de la Mujer en la Oficina del Consejo de Ministros, centro neurálgico del Gobierno; y un subcomité del Consejo de Ministros se encarga de que el Gobierno en pleno tome en consideración las necesidades y aspiraciones de la mujer. Desde que se celebraron las últimas elecciones, las mujeres estamos mucho mejor representadas en el Parlamento y en el Gobierno y tenemos el firme propósito de alcanzar la tasa de representación del 50% en cargos públicos. En 1997–1998 se nombró un 39% de mujeres y en la actualidad hay 22 ministras.

También se han revisado ampliamente las políticas de educación, empleo de la mujer, salud y cuidado del niño, y se han introducido cambios importantes para que las mujeres desarrollen plenamente su potencial, puedan compaginar sus obligaciones en el hogar y en el trabajo y disfruten de una vida plena y gratificante. No obstante, reconocemos que queda mucho por hacer y, para el futuro, nos proponemos objetivos nuevos y estimulantes.

El examen y la presentación oficial de este informe son la ocasión para explicar la forma en que llevaremos adelante nuestras decisiones y para describir los progresos alcanzados hasta el momento.

Su Excelencia la Baronesa Jay of Paddington  
Ministra de la Mujer

## Índice

	<i>Página</i>
Prólogo .....	2
Introducción .....	15
Primera parte. Antecedentes generales, observancia, aplicación y cumplimiento de las disposiciones de la Convención .....	17
Datos y cifras generales sobre la situación de la mujer en el Reino Unido .....	17
La mujer y el trabajo .....	18
Tendencias .....	18
Participación en el mercado de trabajo .....	18
Ocupación .....	18
Pautas de empleo .....	19
Preparación .....	19
Atención infantil .....	19
Capacidad de pago .....	19
Disponibilidad .....	20
Demanda en aumento .....	20
Preparación de los cuidadores .....	21
Delincuencia .....	21
Violencia doméstica .....	21
Organismos encargados de promover la igualdad .....	21
Comisión de Igualdad de Oportunidades .....	21
Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte .....	21
Ayuda a la Comisión de Igualdad de Oportunidades a los particulares .....	22
Recomendaciones de la Comisión para introducir mejoras en la ley .....	22
Consultas con las mujeres .....	22
Comisión Nacional de la Mujer .....	22
Atención prestada a los asuntos de la mujer .....	23
Información de referencia .....	24
Investigación sobre las actitudes de las mujeres .....	24
Publicaciones .....	24
Género y estadísticas .....	24
Conferencia sobre género y estadísticas y Grupo de usuarios de estadísticas por sexo .....	25

Leyes de próxima aprobación .....	25
Trato equitativo en el trabajo .....	25
Proyecto de ley de reforma de la asistencia social .....	25
Proyecto de ley sobre jurisdicción de menores y pruebas .....	25
Evaluación de políticas e igualdad de trato .....	25
Grupo pluripartidista para la igualdad de los sexos .....	26
Aplicación de las disposiciones de la Convención .....	26
Reservas y declaraciones .....	27
Segunda parte	
Artículo 1. Eliminación de la discriminación .....	29
Artículo 2. Disposiciones jurídicas .....	30
Cambios jurídicos .....	30
Posición de base .....	30
Legislación promulgada desde el último informe .....	31
Ley sobre derechos humanos, de 1998 .....	31
Ley sobre la discriminación basada en el sexo (enmendada en 1996) .....	31
Ley de protección contra el acoso, de 1997 .....	31
Acoso sexual .....	32
Delitos sexuales .....	32
Examen de los delitos sexuales y sus penas .....	33
Ley de la familia, de 1996 .....	33
Salario mínimo nacional .....	34
Fuerzas armadas .....	34
Ley de derechos del empleo (Resolución de controversias) de 1998 .....	35
El Capítulo Social .....	35
Directivas sobre el tiempo de trabajo .....	35
Directivas sobre la carga de la prueba .....	35
Legislación prevista .....	36
Proyecto de Ley sobre justicia de menores y pruebas en casos penales .....	36
Aplicación de la ley .....	37
Servicio de Asesoramiento para casos de Conciliación y Arbitraje (SACA) .....	37
Tribunales de trabajo .....	37
Código de prácticas sobre igualdad de remuneración de la Comisión de Igualdad de Oportunidades .....	39
Difusión pública de los derechos .....	39

Delitos cometidos por mujeres y tratamiento de las delincuentes (Disposiciones penales) ..	39
Delitos cometidos por mujeres .....	39
Tratamiento de los delitos .....	40
Homicidio .....	41
Mujeres encarceladas .....	42
Número de mujeres encarceladas .....	42
Establecimientos carcelarios .....	43
Distintas necesidades de la mujer .....	43
Colaboración en los trabajos .....	43
Seguridad .....	43
Nuevos regímenes experimentales .....	44
Programas sobre conducta delictiva .....	44
Capacitación .....	44
Atención de mujeres de conducta difícil .....	44
Delincuentes juveniles .....	44
Presos extranjeros .....	45
Reasentamiento .....	45
Trabajo en la cárcel .....	45
Atención de la salud .....	46
Mujeres presas que se lesionan a sí mismas .....	46
Dependencias de atención de madres y lactantes .....	46
Educación de las mujeres encarceladas .....	47
Religión .....	47
Infracciones contra la disciplina .....	47
Artículo 3. Eliminación de la discriminación .....	48
Eliminación de la discriminación .....	48
Convenio Europeo de Derechos Humanos .....	48
Raza y desventaja doble .....	48
Mujeres de minorías étnicas en la Administración Pública .....	50
Recomendaciones del estudio .....	51
Examen de los progresos alcanzados .....	51
Mujeres con discapacidad .....	51
Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad en el Reino Unido .....	52
Oportunidades de empleo para los discapacitados en el Reino Unido .....	54

Nuevo Trato para los Discapacitados .....	55
Medidas adoptadas en relación con los discapacitados en la Administración Pública .....	55
Desarrollo internacional .....	57
Artículo 4. Medidas especiales de carácter temporal .....	60
Medidas de carácter temporal .....	60
Elecciones .....	60
Programa Europeo de Apoyo Especial para la Paz y la Reconciliación .....	60
El uso de objetivos .....	61
Igualdad en los nombramientos públicos .....	61
Artículo 5. Estereotipos y prejuicios .....	62
Estereotipos y prejuicios en general .....	62
Estereotipos en la vida profesional .....	63
La mujer en ciencia, ingeniería y tecnología .....	64
Women in Science & Engineering in Scotland (WISE) .....	64
Los medios de información .....	64
La imagen de la mujer en la pantalla y en los medios de radiodifusión .....	65
La Comisión de Normas sobre Radiodifusión .....	65
La prensa .....	66
Imagen de la mujer en la publicidad .....	66
Empleo de la mujer en los medios de radiodifusión .....	66
Leyes sobre obscenidad .....	68
Pornografía .....	68
La Internet .....	69
Clasificación de películas y de vídeos .....	69
Artículo 6. Explotación de la mujer .....	71
Antecedentes .....	71
Participación del Reino Unido en programas internacionales .....	71
Explotación de mujeres .....	71
Medidas adoptadas en el Reino Unido .....	71
Delitos sexuales .....	72
Turismo sexual .....	73
Prostitución infantil .....	74
Artículo 7. La mujer en la vida política y pública .....	75
Nombramientos públicos .....	75

La mujer en el gobierno local .....	78
Documento Oficial: gobierno local moderno: en contacto con la gente .....	78
Antecedentes .....	78
Concejos locales .....	78
Funcionarios del gobierno local .....	79
Empleados de la Administración Pública .....	79
La Administración Pública .....	79
La Administración Pública Superior .....	79
Ascensos rápidos .....	80
Políticas favorables a la familia .....	80
Evaluación del personal .....	81
Incorporación de la igualdad de oportunidades y evaluación normativa .....	81
Programa de Acción para lograr la igualdad de oportunidades en la Administración Pública .....	81
Sindicatos .....	81
Las mujeres en el sector voluntario .....	82
País de Gales .....	82
Cargos públicos .....	82
La Consejería de Interior del País de Gales .....	83
Concejos .....	83
La Asamblea Nacional de Gales .....	84
Irlanda del Norte .....	84
Cargos públicos .....	84
Iniciativas tendientes a aumentar la proporción de mujeres en los organismos públicos de Irlanda del Norte .....	85
Concejos .....	86
La Administración Pública en Irlanda del Norte .....	86
La Asamblea de Irlanda del Norte .....	87
Escocia .....	87
Cargos públicos .....	87
La Administración Pública de Escocia .....	87
El Parlamento de Escocia .....	88
Concejos .....	88
Personal del gobierno local de Escocia .....	88

---

Artículo 8. La mujer como representante internacional .....	90
El Servicio Diplomático .....	90
El papel de la mujer en la defensa nacional .....	91
Artículo 9. Nacionalidad .....	93
Disposiciones de inmigración en relación con el matrimonio .....	93
Servicio doméstico extranjero .....	94
Refugiados .....	94
Artículo 10. Educación .....	96
El compromiso contraído por el Gobierno en materia de educación .....	96
El programa Sure Start .....	97
Educación preescolar .....	98
5 a 16 años: niños y niñas en la escuela .....	98
Programa y evaluación .....	99
Medidas de evaluación del Plan Nacional de Estudios .....	99
Educación para la familia .....	100
El deporte en la escuela .....	100
Continuidad escolar en caso de embarazo .....	101
Resultado de los exámenes escolares finales .....	101
Enseñanza superior .....	102
Participación .....	102
Títulos de enseñanza superior .....	104
La situación de las maestras .....	105
Promoción de maestros .....	106
Enseñanza complementaria .....	107
Alfabetización .....	107
Escocia .....	108
Determinación de objetivos y elevación del nivel .....	109
La situación de las maestras .....	109
Enseñanza superior .....	109
Irlanda del Norte .....	110
Acceso a la enseñanza .....	110
Resultados de los exámenes finales escolares .....	110
Formación profesional y enseñanza superior .....	111
La situación de las maestras .....	111

País de Gales .....	112
Comparaciones de resultados escolares de muchachas y muchachos .....	112
Formación profesional .....	112
Enseñanza superior .....	112
Artículo 11. Empleo, salud y seguridad y bienestar social .....	114
Empleo .....	115
La participación de la mujer en el mercado laboral .....	115
Políticas de empleo favorables a la familia .....	116
Derechos de maternidad .....	117
Nueva política para las madres y los padres solos .....	117
Atención infantil .....	118
Estrategia nacional para el cuidado de los niños .....	119
Cuidado fuera de la escuela .....	120
Remuneración .....	120
Trabajo no remunerado .....	122
Capacitación .....	123
Programas de capacitación en el sector público .....	123
Trabajadoras migrantes .....	124
El sistema de bienestar social .....	124
El sistema de seguridad social del Reino Unido .....	124
Prestaciones por maternidad .....	124
Remuneración reglamentaria en caso de enfermedad .....	125
Bonificación por reintegración al trabajo .....	126
Prestaciones para las madres .....	126
Deducciones por cuidado de los niños .....	127
Prestaciones para las viudas .....	128
Pensiones .....	128
Pensiones de distintos grupos ocupacionales .....	129
Propuesta sobre pensiones .....	129
Asistencia a los pensionistas más pobres .....	130
Subsidio para calefacción .....	130
Pensiones por divorcio .....	131
Asignación de las pensiones .....	131
Pensiones compartidas .....	131

Personas que cuidan a otras .....	131
Salud y seguridad en el trabajo .....	132
Escocia .....	132
Antecedentes .....	132
Información sobre cuestiones relativas a la mujer .....	133
Cuidado de los niños .....	133
Irlanda del Norte .....	134
Servicios e iniciativas de empleo en Irlanda del Norte .....	134
Opciones de empleo .....	134
Remuneración .....	135
El cuidado de los niños como obstáculo al empleo .....	135
Servicios de cuidado de niños .....	135
Estrategia de Irlanda del Norte para el cuidado de los niños .....	136
Fondo para la Infancia .....	136
Fondo de desarrollo de la primera infancia .....	136
Programas de capacitación en el sector público .....	137
Centros abiertos de enseñanza .....	137
País de Gales .....	138
Servicios e iniciativas de empleo en el País de Gales .....	138
Artículo 12. La salud de la mujer .....	140
Introducción .....	140
Informe Acheson .....	141
Cuestiones relativas a la salud de la mujer .....	142
Servicios de planificación de la familia .....	142
Educación sexual y para las relaciones de pareja .....	142
Embarazos de adolescentes .....	142
Servicios de maternidad .....	143
Amamantamiento .....	144
El aborto en el Reino Unido .....	145
La mutilación genital femenina .....	146
Enfermedades cardiovasculares .....	146
Enfermedades del sistema circulatorio .....	146
Los programas del Servicio Nacional .....	147
Enfermedades cardíacas .....	147

Enfermedades cerebrovasculares (o ataques de apoplejía) .....	147
Estudio cardíaco regional británico .....	148
Tratamiento de sustitución hormonal y tromboembolia .....	148
Rehabilitación cardíaca .....	148
El tabaquismo .....	149
Cáncer .....	152
El cáncer de mama y su detección .....	152
El cáncer de cuello de útero y su detección .....	153
Salud mental .....	154
El alcohol y las drogas .....	155
El alcohol .....	155
Las drogas .....	155
VIH/SIDA .....	156
Pruebas prenatales para detectar infecciones por el VIH .....	158
Osteoporosis .....	158
Anemia falciforme .....	159
País de Gales .....	160
Planificación de la familia y salud sexual .....	160
Servicios de maternidad .....	160
Amamantamiento .....	161
Aborto .....	161
Enfermedades cardíacas .....	161
Cáncer de mama .....	161
Detección del cáncer de cuello uterino .....	161
Salud mental .....	162
Detección de la hepatitis B .....	162
Irlanda del Norte .....	162
Reformas sanitarias recientes .....	162
Indicadores de salud de la mujer .....	162
Planificación familiar y cuestiones conexas .....	163
Amamantamiento .....	163
Enfermedades cardíacas .....	163
Cáncer de mama .....	164
Detección del cáncer de cuello de útero .....	164

Tabaquismo .....	164
Alcohol .....	165
Ácido fólico .....	165
Publicaciones .....	165
Escocia .....	166
Indicadores de la salud de la mujer .....	166
Servicios de planificación de la familia .....	167
Amamantamiento .....	167
Enfermedades cardíacas .....	168
Cáncer de mama .....	168
Detección del cáncer de cuello de útero .....	168
Consumo de tabaco .....	169
El consumo de alcohol .....	169
Alimentación .....	170
Las drogas .....	170
Hepatitis B .....	170
Osteoporosis .....	171
La salud y la violencia en el hogar .....	171
Mujeres de minorías étnicas .....	171
Artículo 13. La mujer en la vida económica, social y cultural .....	172
Tributación y prestaciones familiares .....	172
Financiaciones, hipotecas y otras formas de crédito .....	173
Créditos financieros para mujeres empresarias .....	173
Deportes .....	174
Los desplazamientos, la delincuencia y el temor a la delincuencia en el transporte público .....	175
El medio ambiente .....	176
Escocia .....	177
Las mujeres en los negocios .....	177
Transporte .....	177
Las artes .....	178
Irlanda del Norte .....	178
El deporte en Irlanda del Norte .....	178
País de Gales .....	179

Artículo 14. La mujer en las zonas rurales .....	180
Introducción .....	180
Instituciones en las zonas rurales de Gran Bretaña .....	181
El transporte rural .....	181
Empleo y capacitación .....	182
La Nueva política .....	183
Guarderías rurales .....	184
Agricultura y cuestiones rurales .....	185
Día de la Mujer de las Zonas Rurales .....	185
La Red de Mujeres de las Zonas Rurales .....	186
Escocia .....	186
Transporte rural .....	187
Irlanda del Norte .....	187
País de Gales .....	188
Artículo 15. Igualdad ante la ley .....	189
Nombramientos judiciales .....	189
Ayuda jurídica .....	191
Apoyo a las víctimas en los tribunales .....	192
Artículo 16. Matrimonio y relaciones familiares .....	194
La familia .....	194
La violencia contra la mujer .....	195
Seguridad de la mujer .....	195
Violencia en el hogar .....	196
Alcance del problema .....	196
Violencia sexual .....	197
Prevención .....	197
Educación personal, social y sanitaria .....	198
Procedimientos de justicia penal para hacer frente a la violencia en el hogar .....	198
Protección y prestación de apoyo .....	199
Sensibilización de la opinión pública .....	200
Manutención del niño .....	201
Legislación en materia de divorcio .....	202
Derechos de propiedad .....	203
Derechos y deberes de los progenitores .....	203

Irlanda del Norte .....	203
Violencia contra la mujer en Irlanda del Norte .....	203
Estrategia relativa a la violencia contra la mujer .....	204
La violencia en el hogar .....	204
Declaración de política sobre la violencia en el hogar .....	204
Foro regional sobre violencia en el hogar .....	204
Medidas para prevenir la violencia en el hogar .....	205
Sensibilización acerca de la violencia en el hogar .....	205
Apoyo a las víctimas de la violencia en el hogar .....	206
Refugios .....	206
Financiación .....	206
Legislación .....	206
Acoso .....	207
Justicia penal .....	207
Apoyo a las víctimas en el ámbito judicial .....	207
Transporte público .....	207
Las leyes de divorcio .....	208
Decreto relativo a los niños (Irlanda del Norte), de 1995 .....	208
El organismo de apoyo a la infancia .....	208
Escocia .....	208
Prevención de la violencia contra la mujer: un plan de acción de la Oficina de Escocia .....	208
La violencia en el hogar .....	209
Sensibilización del público .....	210
Prevención de la violencia en el hogar .....	211
Refugios .....	211
Disposiciones jurídicas .....	211
La legislación relativa a la familia .....	211
La Ley relativa a los niños (Escocia), de 1995 .....	212
País de Gales .....	212
Refugios .....	212

## Introducción

La llegada al poder del nuevo Gobierno laborista en mayo de 1997 supuso la determinación de mejorar la situación de la mujer. Un elemento central de este objetivo fue la creación de una nueva Dependencia de la Mujer para prestar apoyo a las Ministras que se encargan de asuntos de la mujer. Estas ministras son la Baronesa Jay, Presidenta de la Cámara de los Lores y miembro del Consejo de Ministros, y Tessa Jowell, Ministra de Salud Pública y portavoz de la Cámara de los Comunes para cuestiones relacionadas con la mujer.

La Dependencia de la Mujer tiene su sede en la Oficina del Consejo de Ministros, centro neurálgico del Gobierno. Su radio de acción, que incorpora la perspectiva de la mujer al muy amplio programa de Gobierno, se extiende a toda la Administración Pública. Su objetivo es estar a la escucha de los intereses de la mujer, reflejarlos y promoverlos en el Gobierno y, a su vez, comunicar eficazmente la labor que éste lleva a cabo para responder a esta tarea.

En este cuarto informe de la CEDAW se analizan los progresos logrados hasta el momento. Si bien se abordan como corresponde los artículos específicos de la Convención, constituye fundamentalmente un historial de las cuestiones relacionadas con la mujer en todo el Reino Unido, con especial hincapié en el período transcurrido desde mayo de 1997. Es un documento muy detallado y completo, pero lo que se destaca por encima de los detalles es un alto nivel de adhesión a los principios de la Convención en todos los aspectos de gobierno. La igualdad entre la mujer y el hombre y la igualdad de trato son las ideas centrales del Gobierno y las que presiden sus actuaciones en todas las esferas. Ya se han llevado a cabo transformaciones radicales en las esferas de la salud, la educación, la política financiera y la seguridad social con el fin de que las nuevas normativas en relación con la mujer sean, no sólo reconocidas formalmente, sino también respetadas. Naturalmente, no se trata de vanagloriarse y en este informe se demuestra que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte lucha con denodado ahínco por seguir avanzando.

Al compilar el informe, el Gobierno del Reino Unido se ha servido de la amplia información de que disponen sus departamentos. No obstante, con ánimo de escuchar y establecer comunicación, también ha consultado con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y organizaciones no gubernamentales. Ha solicitado opiniones sobre los temas en los que el Gobierno debería ser más dinámico, sobre lo que queda por hacer y sobre cuáles han de ser las prioridades. A raíz de estas consultas se han emprendido varios programas. La Dependencia de la Mujer concentra sus recursos en proyectos que trascienden las responsabilidades habituales de los departamentos de la Administración Pública, como la violencia contra la mujer, los ingresos de las mujeres a lo largo de la vida y un estudio sobre las influencias en las adolescentes.

Uno de los avances constitucionales más importantes desde los comicios de mayo de 1997 ha sido la decisión de delegar, en cierta medida, atribuciones y responsabilidades de gobierno en los recién creados organismos representativos de Escocia, Gales e Irlanda del Norte. Esta medida permite que las cuestiones relacionadas con la mujer se consideren por separado en todas las regiones del país. De modo que, por primera vez, en el presente informe se describe específicamente la forma en que los principios de la Convención se aplican, o se aplicarán, en Escocia, Gales e Irlanda del Norte.

El informe se atiene al modelo de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones tratadas en cada artículo de la Convención. Puesto que este cuarto informe debe ser examinado junto con el tercero, publicado en 1995, en la medida de lo posible se han evitado las repeticiones. No obstante, refleja el nivel de actividad desarrollado en las esferas que abarca la Convención, en las que se ha avanzado considerablemente. El informe, por consiguiente, abarca:

- Nuevas leyes y proyectos de ley, y también avances en procedimientos judiciales;
- Nuevas políticas en la Administración Pública en esferas de importancia vital como la salud, la enseñanza, el empleo y la política social;
- Nuevos planes de gobierno que tienen repercusiones en la aplicación de los principios de la Convención;
- Cambios significativos desde 1995, y
- Detalles sobre las reservas y declaraciones formuladas por el Reino Unido.

Con este informe que se presenta a la CEDAW, el Gobierno del Reino Unido sigue cumpliendo las obligaciones contraídas con las Naciones Unidas. Con la publicación *Delivering for Women: Progress so far*, de noviembre de 1998, cumple con la promesa que hizo en Beijing en 1995 de dar cuenta periódicamente de los progresos alcanzados en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. En el año 1999 se prevé la publicación de un plan de acción con miras al futuro. Periódicamente se actualizarán las publicaciones y planes. La observancia constante de la Convención y la determinación de eliminar todas las formas de discriminación de la mujer son temas que están presentes en toda la política del Gobierno del Reino Unido. Este informe y las publicaciones mencionadas reflejan la estrategia, las aspiraciones y, por encima de todo, los logros del Gobierno del Reino Unido.

## Primera parte

### Antecedentes generales, observancia, aplicación y cumplimiento de las disposiciones de la Convención

- a. *Sírvase describir del modo más conciso posible el marco general, social, económico, político y jurídico en que el Reino Unido aborda la eliminación de la discriminación de la mujer en todas sus formas, según la define la Convención;*
- b. *Sírvase describir cualesquiera medidas jurídicas y de otra índole adoptadas para aplicar la Convención o la falta de tales medidas, así como cualesquiera efectos que la ratificación de la Convención haya tenido en el marco general, social, económico, político y jurídico del Reino Unido desde su entrada en vigor en el Reino Unido;*
- c. *Sírvase comunicar si hay instituciones o autoridades encargadas de garantizar en la práctica el respeto del principio de la igualdad entre hombres y mujeres, y los recursos de que disponen las mujeres que hayan sido víctimas de discriminación;*
- d. *Sírvase describir los medios utilizados para promover y asegurar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre;*
- e. *Sírvase describir si las disposiciones de la Convención pueden ser invocadas ante los tribunales o ante la administración, y si éstos pueden aplicarlas directamente o si deben existir leyes internas o reglamentos administrativos para que las autoridades competentes puedan hacerlas cumplir;*

El informe ha de leerse con atención, ya que los datos y cifras pueden referirse al Reino Unido en su conjunto, a Inglaterra y Gales, sólo a Inglaterra o a partes del Reino Unido.

### Datos y cifras generales sobre la situación de la mujer en el Reino Unido

Más de la mitad de la población del Reino Unido está constituida por mujeres, las cuales, sin embargo, siguen ocupando una posición minoritaria en la vida pública. El Gobierno está decidido a crear más oportunidades para todos y a eliminar los obstáculos que lo impidan, allí donde los haya.

En la actualidad hay 29,9 millones de mujeres en el Reino Unido y 28,8 millones de hombres. Las mujeres constituyen el 51% de la población. No obstante, los hombres superan en número a las mujeres hasta la edad de 45 años aproximadamente; a partir de ese momento, las cifras suelen equipararse. A partir de los 85 años, la proporción es de 3 mujeres por cada hombre. En Gran Bretaña, el porcentaje de mujeres adultas casadas es del 56%; el de mujeres que viven en concubinato es del 5%; el 18% de las mujeres son solteras; el 14% son viudas; el 6% son divorciadas y el 2% son separadas. Las mujeres solteras son mayoría en el grupo de mujeres de edades comprendidas entre los 16 y los 24 años, pero esta proporción disminuye drásticamente a medida que aumenta la edad. Sólo el 8% de las mujeres en edades comprendi-

das entre los 34 y los 44 años son solteras; la mayoría de las mujeres de este grupo de edad son casadas (73%). Un poco más de un tercio de las mujeres de 65 a 75 años son viudas, pero la probabilidad de enviudar aumenta con la edad: aproximadamente dos tercios de las mujeres a partir de los 75 años son viudas.

Aproximadamente un 29% de las mujeres del Reino Unido tienen un hijo menor de 16 años. Unas ocho de cada diez madres tiene uno o dos hijos, y una de cada cinco es una madre sin pareja.

## **La mujer y el trabajo**

### **Tendencias**

La proporción de mujeres en la población activa ha ido en aumento y es probable que se mantenga la tendencia. En 1971, las mujeres de edades comprendidas entre los 16 y los 59 años constituían el 38% de la población activa, en comparación con el 53% de 1998 (estas cifras corresponden sólo a Gran Bretaña).

### **Participación en el mercado de trabajo**

En Gran Bretaña hay más de 12 millones de mujeres mayores de 16 años económicamente activas. Esta cifra representa un poco más de la mitad de las mujeres. El 40% de las mujeres en edad de trabajar tienen hijos dependientes y la tasa global de actividad es del 65% mientras que la de las mujeres que no tienen hijos menores de 16 años es del 76%. Las tasas más bajas de actividad económica corresponden a las madres más jóvenes, con hijos de edades comprendidas entre 0 y 4 años, y las más altas corresponden a las madres de más edad, con hijos de entre 11 y 15 años.

Entre 1984 y 1998, la tasa de empleo de las mujeres de raza blanca en Gran Bretaña aumentó un 10%, en comparación con el aumento del 4% correspondiente a las mujeres de grupos étnicos minoritarios en el mismo período (estos datos corresponden a Gran Bretaña únicamente). Las mujeres de las minorías étnicas tienen más probabilidades de estar desempleadas que las de raza blanca; en Gran Bretaña, la tasa de desempleo de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas mayores de 16 años es del 18%, mientras que la de las mujeres de raza blanca es del 8%.

En 1998, los ingresos medios por hora de las mujeres en edad laboral que trabajaban a jornada completa eran de 8,22 libras esterlinas, el 80% aproximadamente de los ingresos de los hombres (10,26 libras esterlinas). En 1998, los ingresos medios brutos semanales de las mujeres fueron de 309,6 libras esterlinas, es decir el 72% de los ingresos de los hombres (427,10 libras esterlinas) (estas cifras corresponden a Gran Bretaña únicamente).

### **Ocupación**

El 47% de los hombres que trabajan de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años son empleados y el 53% son trabajadores manuales. El 60% de las mujeres que trabajan de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años son empleadas y el 40% son trabajadoras manuales (estas cifras corresponden a Gran Bretaña únicamente).

Si bien el número de mujeres que ocupan puestos directivos y profesionales ha aumentado, aún representa sólo el 32% de los directivos y administradores y el 35% de los profesionales de la salud.

En los puestos más altos, la baja proporción de mujeres es aún más evidente: por ejemplo, el 91% de los jueces y casi el 82% de los parlamentarios, son hombres.

**Pautas de empleo**

El 92% de todas las mujeres que trabajan son empleadas y el 7% trabaja por cuenta propia.

Alrededor del 80% de la población en edad laboral que trabaja a jornada parcial son mujeres. El 44% de las mujeres que trabajan, lo hacen a jornada parcial.

El 34% de las mujeres con hijos dependientes trabaja a jornada parcial, en comparación con el 21% de las mujeres que no los tienen.

**Preparación**

En los últimos años, el nivel educativo de las mujeres ha mejorado respecto del de los hombres.

El 20% de las mujeres no tiene ninguna formación, y el 12% tiene un título superior. Entre los hombres, el 15% no tiene formación alguna, mientras que el 15% tiene titulación superior (estas cifras corresponden a Gran Bretaña únicamente).

Entre 1980/1981 y 1994/1995, la proporción de mujeres a jornada completa en la enseñanza superior aumentó en un 158%, mientras que entre los hombres el aumento fue del 83%. Durante el mismo período, la proporción de mujeres a jornada parcial en la enseñanza superior aumentó en un 288%, mientras que entre los hombres el incremento fue del 31% (Cuadros desglosados, Estadísticas relativas a hombres y mujeres en la Educación, Capacitación y Empleo, Departamento de Educación y Empleo, 1997).

El número de mujeres que estudian ha aumentado un 49%, mientras que el incremento correspondiente a los hombres fue del 38%.

**Atención infantil**

En el Reino Unido, los datos fiables sobre la disponibilidad de servicios de guardería son fragmentarios. En un estudio de referencia iniciado como parte de la Estrategia nacional sobre atención infantil se determinarán las formas de atención infantil que se utilizan en la actualidad y el grado de demanda no satisfecha. Unos 12 millones de libras esterlinas se han puesto a disposición de las autoridades locales para evaluar la disponibilidad de guarderías y la demanda potencial de los padres y los empleadores a nivel local.

**Capacidad de pago**

El costo del servicio de guardería para los padres puede variar desde apenas 15 libras esterlinas a la semana en actividades extraescolares hasta 260 libras esterlinas a la semana por una niñera.

El Centro de estudios de políticas de familia estima que la suma total que se gasta en Gran Bretaña en el cuidado de los niños asciende a más de 20.000 millones de libras esterlinas al año. Los padres y las familias sufragan unas dos quintas partes de esta suma.

### Gastos en atención infantil

	<i>Millones de libras esterlinas</i>
Sector público .....	12 000
Empleadores .....	200
Voluntarios .....	200
Padres y familias .....	8 200
<b>Total .....</b>	<b>20 800</b>

### Disponibilidad

En Gran Bretaña hay unos 11,5 millones de niños menores de 16 años repartidos entre unos 6,5 millones de familias. Casi la mitad vive en hogares donde los dos progenitores trabajan.

Los padres con hijos menores de 5 años generalmente los hacen cuidar por un familiar o una niñera. Los que tienen hijos mayores suelen trabajar durante las horas de clase recurren al sector no estructurado para el cuidado de los niños. No obstante, la mayoría de los niños sigue estando al cuidado de un miembro de la familia.

En el cuadro siguiente se indica la cantidad de plazas de guardería oficiales disponibles en Inglaterra en marzo de 1997:

<i>Tipo de servicio</i>	<i>Número de plazas</i>
Niñeras .....	365 000
Guarderías .....	194 000
Grupos de actividades lúdico-educativas .....	384 000
Programas para las vacaciones* .....	209 000
Actividades extraescolares* .....	79 000
<b>Total de plazas .....</b>	<b>1 231 000</b>

*Fuente:* Servicios de guardería infantil al 31 de marzo de 1997 en Inglaterra; Ministerio de Salud, 1998. Base: Inglaterra únicamente.

\* Sólo para niños de 5 a 7 años.

### Demanda en aumento

El consorcio de guarderías calcula que, en el Reino Unido, 800.000 niños menores de 12 años cuyos padres trabajan solos en casa al volver de la escuela.

El número de mujeres de la población activa va en aumento. Entre 1987 y 1997, la proporción de madres con hijos dependientes que recibían remuneración por su trabajo aumentó del 52% al 62% y se prevé que en la primavera del 2011 las mujeres representen 1,3 millones de los 1,7 millones de trabajadores británicos que se incorporarán a la fuerza de trabajo.

### **Preparación de los cuidadores**

Muchas de las personas que trabajan cuidando niños no tienen preparación alguna. En diciembre de 1998 se publicó un informe provisional realizado con el apoyo del Gobierno a partir de los estudios de población activa, en que se recogió información sobre las características, la preparación y las necesidades de capacitación de los trabajadores de guarderías privadas, niñeras, grupos lúdico-educativos, actividades preescolares y programas extraescolares; el informe completo ha de publicarse en marzo de 1999.

En noviembre de 1998 se redactó el proyecto de un plan nacional de calificaciones y capacitación para la enseñanza preescolar, atención infantil y actividades lúdicas, que estuvo sometido a hasta enero de 1999. El plan definitivo se pondrá en marcha en el verano de 1999.

### **Delincuencia**

#### **Violencia doméstica**

La Encuesta británica sobre delincuencia reveló que el 44% de todos los delitos violentos ocurridos en 1995 fueron casos de violencia doméstica.

El costo que supone para las autoridades de Londres atender la violencia doméstica se calcula en 278 millones de libras esterlinas al año. El cálculo se realizó mediante el examen de los servicios prestados y la valoración de los niveles de incidencia.

### **Organismos encargados de promover la igualdad**

#### **Comisión de Igualdad de Oportunidades**

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Gran Bretaña se creó en 1975 de conformidad con la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975. La Comisión tiene la obligación legal de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de estudiar el funcionamiento de la Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo, y la Ley de 1970 sobre igualdad de remuneración. La Comisión recibe financiación del Gobierno (5.792.000 libras esterlinas para el ejercicio económico 1998–1999) y tiene oficinas en Manchester, Londres, Glasgow y Cardiff.

#### **Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte**

En 1976 se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte. y tiene más o menos las mismas funciones que la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Gran Bretaña. Los fondos que asignó el Gobierno en el ejercicio económico 1998–1999 a la Comisión para Irlanda del Norte ascendieron a 1,52 millones de libras esterlinas. De conformidad con la Ley de 1998 relativa a Irlanda del Norte, se propone establecer una Comisión para la Igualdad Unificada que reúna los actuales organismos oficiales. Esa comisión también tendrá la obligación legal de supervisar y controlar a las autoridades públicas en el desempeño de sus funciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación por motivo de convicciones religiosas o políticas, sexo, raza, discapacidad, orientación sexual, edad, estado civil y responsabilidades familiares.

### **Ayuda de la Comisión de Igualdad de Oportunidades a los particulares**

La Comisión de Igualdad de Oportunidades, de conformidad con la Ley contra la discriminación basada en el sexo, está habilitada para prestar asistencia a los particulares que denuncien determinados casos como las situaciones en que está en juego una cuestión de principio; en las que razonablemente la persona no puede ocuparse del asunto sin ayuda; o cuando se aplica alguna otra consideración especial. En tales casos, la Comisión ofrece asesoramiento jurídico; intenta alcanzar un acuerdo; organiza asesoramiento jurídico, asistencia o representación legal; cualquier forma de ayuda que la Comisión considere conveniente.

### **Recomendaciones de la Comisión para introducir mejoras en la ley**

Con arreglo al apartado c) del párrafo 1 del artículo 53 de la Ley contra la discriminación basada en el sexo, la Comisión está obligada a examinar el funcionamiento de esta Ley y de la Ley de igualdad de remuneración. El Gobierno ha acogido con satisfacción las últimas propuestas de enmienda que le envió la Comisión en noviembre de 1998 como contribución a la promoción de la igualdad entre los sexos.

Los principales elementos de las recomendaciones son:

- Unificar las leyes sobre igualdad de los sexos en una única ley en que se incluya en derecho a la igualdad de trato;
- Exigir a los empleadores que supervisen la composición y la remuneración de la mano de obra que empleen y que pongan a disposición de la Comisión la correspondiente información;
- Exigir a todos los organismos oficiales que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los cargos públicos; y
- Permitir que se inicien ante los tribunales demandas colectivas o representativas por discriminación sexual y que se hagan varias modificaciones en cuanto a procedimientos judiciales y plazos.

### **Consultas con las mujeres**

#### **Comisión Nacional de la Mujer**

La Comisión Nacional de la Mujer es un elemento fundamental en las consultas que celebra el Gobierno con las mujeres. Se compone de 50 organizaciones de mujeres que reúnen a más de 8 millones de mujeres de todo el Reino Unido. La Comisión, que actúa como centro de contacto para coordinar y divulgar información, organizar seminarios, reuniones y grupos de trabajo, también elabora documentos sobre políticas y sirve de enlace entre los ministerios y las organizaciones de mujeres en los asuntos de interés. Fomenta las discusiones entre las organizaciones que la constituyen a efectos de intensificar su influencia en la política y garantizar que las opiniones de las mujeres lleguen al Gobierno.

El Gobierno ha llevado a cabo un estudio sobre la Comisión que terminó en junio de 1998. El ámbito del estudio fue estudiar los objetivos, la composición y la financiación de la Comisión Nacional de la Mujer a la luz de la necesidad del Gobierno de garantizar que haya un mecanismo eficaz, práctico e independiente de comunicación entre las organizaciones de mujeres y el Gobierno para el siglo XXI, así como evaluar los costos y beneficios y elaborar, si procede, las opciones de cambio.

Paralelamente, la Comisión llevó a cabo su propio examen y las opiniones de las organizaciones que la componen contribuyeron al examen realizado por el Gobierno.

Las recomendaciones derivadas del examen se aplican con el fin de definir las atribuciones de la Comisión, lograr que sea más influyente y receptiva, con capacidad de representar los puntos de vista de un espectro más amplio de organizaciones de mujeres y, por consiguiente, de una mayor variedad de mujeres y que esté en comunicación directa con el Gobierno.

Algunos de los cambios propuestos son los siguientes:

- Como organismo público no ministerial, la Comisión concertará su programa anual de trabajo con la Ministra de Asuntos de la Mujer, se ocupará de las prioridades de las organizaciones integrantes y del Gobierno, y será responsable ante la Ministra del logro de metas y objetivos.
- El Gobierno dejará de copresidir la Comisión y en lugar de ello la Comisión y el Gobierno celebrarán reuniones periódicas; y
- Se ampliará el número de miembros de pleno derecho de la Comisión.

De manera más general, la función de la Comisión Nacional de la Mujer es estimular la discusión entre las organizaciones no gubernamentales de mujeres, a efectos de aumentar su influencia en la política y garantizar que los puntos de vista de las mujeres lleguen al Gobierno. En colaboración con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte (que constituirán la Comisión para la igualdad), la Comisión Nacional de la Mujer ha elaborado un programa nacional de acción que se basa en la Plataforma de Acción de Beijing. En junio de 1997, la Comisión Nacional de la Mujer publicó el documento "Growing up female in the UK" que se inspiró en la sección dedicada a la niña de la Plataforma de Acción. Después de la Conferencia de Beijing, la Comisión obtuvo carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, lo que le permite aportar material de las Naciones Unidas a las mujeres y organizaciones de mujeres del Reino Unido y organizar las consiguientes respuestas.

### **Atención prestada a los asuntos de la mujer**

En noviembre de 1998, la Ministra de Asuntos de la Mujer anunció un nuevo programa de consultas con las mujeres, concebido para llegar a aquellas mujeres cuyas voces no siempre se hacen oír y que no son integrantes de organizaciones representativas.

Los cuatro elementos principales de este programa son:

- Una serie de actos regionales donde las mujeres tengan la ocasión de debatir cuestiones de preocupación e interés con las Ministras que se encargarán de asuntos relacionados con la mujer;
- Investigación cualitativa, en especial entre las mujeres que están excluidas de las formas tradicionales de diálogo con el Gobierno;
- Una "campana de tarjetas postales" por la que se invitará a las mujeres a enviar sus puntos de vista a las Ministras que se encargan de asuntos relacionados con la mujer; y
- Un congreso de organizaciones no gubernamentales a fin de intercambiar opiniones.

Este programa se celebrará en el primer semestre de 1999 y sus resultados configurarán la labor de la Dependencia de la Mujer y las prioridades de las Ministras que se encargan de asuntos relacionados con la mujer y entrarán a formar parte de una amplia gama de planes del Gobierno.

## **Información de referencia**

### **Investigación sobre las actitudes de las mujeres**

La Dependencia de la Mujer se dedica a investigar las actitudes de las mujeres y a publicar informes periódicos sobre las cuestiones que éstas plantean. En noviembre de 1998 se publicó un primer informe titulado “Researching Women’s Attitudes” basado en material publicado, entre otros, por el Grupo de Expertos del Pueblo, creado por el Gobierno, en sondeos de opinión y estudios sobre actitudes, con el fin de destacar los intereses característicos de la mujer. Entre otras cosas, se pudo comprobar que, si bien en términos generales a los hombres y las mujeres les interesan las mismas cuestiones, las mujeres manifiestan más interés y preocupación por asuntos como, la salud y la educación, en tanto que los hombres se preocupan más por la economía.

La Dependencia de la Mujer tiene previsto seguir investigando, tanto cualitativa como cuantitativamente, para seguir de cerca estas actitudes y garantizar que lleguen a todos los sectores de la Administración Pública.

### **Publicaciones**

Desde 1995, el Gobierno del Reino Unido ha publicado documentos que tienen por objeto establecer los datos disponibles para la evaluación de las políticas de integración de la perspectiva de género y para señalar las deficiencias que queden por subsanar. En la serie de publicaciones “The Social Focus”, se presentan estadísticas sociales mediante la observación de distintos grupos de población. En 1995 se publicó “Social Focus on Women” y en el otoño de 1998, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la Dirección Nacional de Estadística publicaron “A Social Focus on Women and Men”. Esta última publicación reúne estadísticas desglosadas por sexo relativas a una amplia variedad de temas, con lo que se ofrece una representación estadística del hombre y la mujer en el Reino Unido, incluidas las diferencias existentes.

### **Género y estadísticas**

El Gobierno reconoce que la elaboración y la divulgación de las estadísticas desglosadas por sexo son condiciones indispensables para la investigación y el seguimiento de las cuestiones de género que abarcan todos los aspectos de la sociedad y del proceso de formulación de políticas.

El Servicio de Estadística del Gobierno del Reino Unido ha asumido un papel de vanguardia en pro de este objetivo y para ello coopera con otros sectores de la administración y de fuera de ella en la elaboración de estadísticas sobre cuestiones de género y facilita el acceso a estas estadísticas.

En 1997, el Servicio de Estadística decidió redactar una nueva declaración de principios sobre la recogida y divulgación de estadísticas desglosadas por sexo: “El Servicio de Estadísticas tiene como objetivo reunir estadísticas desglosadas por sexo y ponerlas a disposición del público, por ejemplo, en publicaciones, salvo en los casos en que los aspectos económicos o prácticos pesen más que la necesidad específica. En todas las publicaciones del Servicio de Estadística figura el nombre y los datos de la persona con la que ponerse en contacto para obtener las estadísticas por sexo que estén disponibles”.

En marzo de 1998, la Dirección Nacional de Estadística y la Comisión de Igualdad de Oportunidades publicaron una guía de las estadísticas por sexo (“A Brief Guide to Gender Statistics”). En la guía se analiza la procedencia de las estadísticas por sexo según los temas y se describen las principales fuentes de información. La guía cuenta, además, con un índice

temático y abarca el origen oficial y no oficial de los datos. Este trabajo ha merecido el elogio de los usuarios por la forma en que presenta los datos disponibles e identifica algunas carencias.

### **Conferencia sobre género y estadísticas y Grupo de usuarios de estadísticas por sexo**

En marzo de 1998 se celebró una conferencia de un día de duración con el fin de establecer un Grupo de usuarios de estadísticas por sexo. A la Conferencia asistió una variada representación de usuarios, y el discurso inaugural estuvo a cargo de la Ministra de Asuntos de la Mujer, a la que siguieron varios oradores del Reino Unido y del extranjero.

El objeto de la conferencia era crear un nuevo grupo de usuarios de estadísticas por sexo y preparar el correspondiente programa. La iniciativa partió del Consejo de usuarios de estadísticas y de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, con el apoyo de la Dirección Nacional de Estadística, la Dependencia de la Mujer y otros departamentos del Gobierno.

### **Leyes de próxima aprobación**

La aprobación de nuevas leyes se analiza más adelante, en el marco de los artículos pertinentes. Las medidas principales que se han de presentar al Parlamento en el período de sesiones 1998/1999 son:

#### **Trato equitativo en el trabajo**

Proyecto de ley por el que se establecen nuevos derechos y funciones normativas en relación con la licencia de maternidad y por nacimiento de un hijo, se aplican las disposiciones de la Unión Europea sobre el trabajo a jornada parcial y se instituyen nuevos derechos para los empleados, incluida una mayor protección contra despidos injustificados (véase el artículo 11).

#### **Proyecto de ley de reforma de la asistencia social**

Se pretende establecer que todos los desempleados, en edad de trabajar que soliciten prestaciones sociales tengan la obligación de asistir a una entrevista para examinar las posibilidades de asistencia y apoyo a su alcance; introducir modificaciones en las prestaciones por invalidez y viudedad; y establecer un marco en que elaborar un nuevo plan de capitalización de pensiones (véase el artículo 11).

#### **Proyecto de ley sobre jurisdicción de menores y pruebas**

Se pretende acelerar el procesamiento de delincuentes juveniles; introducir medidas especiales para evitar que los testigos tengan que presta declaración ante los tribunales en presencia de los acusados; y modificar la ley que permite las inferencias cuando un sospechoso opta por permanecer en silencio. Si bien es una medida de carácter general, esta nueva ley beneficiará en particular a las mujeres víctimas de delitos violentos (véase el artículo 2).

#### **Evaluación de políticas e igualdad de trato**

El Gobierno está decidido a garantizar que la perspectiva de la mujer se integre efectivamente en todos los aspectos de los asuntos que le concierne. En la formulación, elaboración y aplicación de las políticas del Gobierno se contemplarán las posibles

repercusiones sobre la mujer en general y, en su caso, sobre grupos de mujeres en particular. Esto es lo que se conoce como “integración de la perspectiva de género”.

En mayo de 1998, las Ministras que se encargan de asuntos relacionados con la mujer pusieron en marcha una iniciativa de integración de la perspectiva de género en toda administración del Estado. La inauguración se celebró ante un público de altos cargos y organizaciones de mujeres y señaló el principio de una nueva colaboración entre las mujeres y el Gobierno.

Los criterios para la evaluación de políticas sobre la igualdad de trato se establecieron ya en 1992 pero en noviembre de 1998, el Ministerio del Interior dio a conocer nuevas directrices. Con estas sencillas pautas se explican las leyes pertinentes y se sintetizan los procesos necesarios para evitar la discriminación sexual ilegal e injustificada y para que se apliquen los mismos principios a personas de distintas razas y a personas con discapacidad. Las directrices incluyen indicaciones detalladas por sectores de la administración y material de formación para los que trabajan diariamente en la formulación de políticas.

Las nuevas directrices insisten en la necesidad de consultar con las mujeres y los grupos de mujeres. La Comisión Nacional de la Mujer colabora con la Dependencia de la Mujer para dar más relieve al proceso de consultas que tiene lugar en toda la Administración Pública y con las organizaciones que pueden ser consultadas. Las directrices también contienen ejemplos prácticos de la integración de la perspectiva de la mujer tanto en las políticas como en su ejecución. Además, incluyen por ejemplo objetivos para incrementar el número de mujeres que ocupan cargos públicos.

Se está planeando un sistema de supervisión destinado a obtener informes anuales de los logros alcanzados y está previsto organizar periódicamente actividades para mantener activo el plan.

En Irlanda del Norte existen mecanismos independientes sobre evaluación de políticas e integración. Se ha propuesto establecer en el sector público el requisito legal de promover la igualdad de oportunidades, aplicada mediante programas de igualdad establecidos por ley.

### **Grupo pluripartidista para la igualdad de los sexos**

En noviembre de 1997 se creó un grupo pluripartidista para la igualdad de los sexos. Sus atribuciones generales son el logro de la igualdad entre los sexos como derecho humano fundamental para todos.

El objetivo principal del grupo es llevar al Parlamento las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos:

- Manteniendo informados a los diputados de las cuestiones pertinentes y de actualidad relativas a la igualdad entre los sexos;
- Indicando a los diputados que estudien los proyectos de ley correspondientes en las etapas pertinentes; y
- Logrando que los diputados hagan las correspondientes interpelaciones.

### **Aplicación de las disposiciones de la Convención**

Las disposiciones de la Convención no se pueden invocar directamente, sino que se cumplen por intermedio de las leyes nacionales, como se ha descrito anteriormente y se describe en el marco del artículo 2 y en otras partes del presente informe.

### **Reservas y declaraciones**

En el tercer informe del Reino Unido se incluía una lista de las reservas y declaraciones formuladas por el Reino Unido que iban a ser retiradas. Ellas fueron retiradas en 1995 y 1996. Mientras se elaboraba el presente informe, las reservas siguientes se estudiaron cuidadosamente con el propósito de retirarlas. Ello no es posible en este momento. No obstante, todas las reservas seguirán siendo constantemente examinadas a fin de retirarlas lo antes posible.

Las reservas que se mantienen son las siguientes:

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

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

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

### **Artículo 9**

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

### **Artículo 11**

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

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

El Reino Unido se reserva el derecho de aplicar las disposiciones siguientes de la legislación del Reino Unido relativa a los beneficios que se mencionan:

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

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

#### **Artículo 15**

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

#### **Artículo 16**

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

## Segunda parte

### **Artículo 1** **Eliminación de la discriminación**

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

Véanse otros artículos.

## Artículo 2

### Disposiciones jurídicas

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

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

## Cambios jurídicos

### Posición de base

Como se ha dicho en informes anteriores, la realización práctica de los objetivos de la Convención se lleva a cabo mediante disposiciones del derecho interno, en particular la Ley sobre igualdad de remuneración, de 1970, y la Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, ambas en su forma enmendada. Esas leyes tienen vigencia en Inglaterra, Escocia y Gales. Legislación semejante relativa a la igualdad de remuneración y a la discriminación basada en el sexo está vigente en Irlanda del Norte. Se trata del Decreto de 1976 sobre la discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte) y la Ley de igualdad de remuneración (Irlanda del Norte), de 1970. La Ley contra la discriminación basada en el sexo, de 1975, hizo ilegal la discriminación basada en el sexo en el empleo, la formación profesional y la enseñanza. La Ley también declara que es ilegal que cualquier persona que intervenga en la prestación de bienes o servicios al público discrimine por motivos de sexo y también

protege contra la discriminación por motivos de sexo en la administración y la disposición de los bienes. La Ley no se aplica a transacciones de carácter puramente privado y personal, por ejemplo, a los clubes privados. No se aplica a los ministros religiosos, ni a órganos voluntarios en determinadas circunstancias, ni cuando el sexo de la persona es un requisito ocupacional auténtico para desempeñar un empleo. Concede a las personas que denuncien actos de discriminación basada en el sexo el derecho de acceso directo a los tribunales del trabajo o a los tribunales civiles. La Ley sobre igualdad de remuneración da a los empleados el derecho de incoar demandas para solicitar igual remuneración por trabajo análogo, trabajo catalogado como equivalente y trabajo de igual valor.

Para cumplir con las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud del derecho de la Comunidad Europea, la Ley contra la discriminación basada en el sexo de 1986 amplió el alcance de la ley a fin de incluir a todos los empleadores, incluso aquellos que tengan cinco o menos empleados. La Ley hizo también ilegal obligar a una mujer a jubilarse del empleo a una edad diferente a la de un empleado masculino comparable. La Ley de jubilaciones de 1995 comenzó su labor de igualar las jubilaciones de hombres y mujeres.

Además, la Ley sobre el empleo, de 1989, y sus equivalentes en Irlanda del Norte redujeron las excepciones de la prohibición sobre discriminación por motivos de sexo en el empleo. Actualmente, en las esferas del empleo y de la capacitación profesional, las leyes sobre discriminación basada en el sexo en general dejan sin efecto a las exigencias en materia de discriminación impuestas por la legislación promulgada antes de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo.

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

## **Legislación promulgada desde el último informe**

### **Ley sobre derechos humanos, de 1998**

En 1998, el Parlamento promulgó la Ley sobre derechos humanos. La Ley incorporó al derecho inglés el Convenio Europeo de Derechos Humanos, con lo que los nacionales del Reino Unido que consideren que se han violado sus derechos en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos están autorizados a incoar una demanda ante un tribunal del Reino Unido (para más detalles, véase el artículo 3).

### **Ley sobre la discriminación basada en el sexo (enmendada en 1996)**

En 1996, el Gobierno enmendó la sección 66 (3) de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo, de 1975, a fin de eliminar la prohibición de que los tribunales laborales otorguen una indemnización a los demandantes en los casos de discriminación indirecta y cuando esa discriminación no hubiera sido intencional. Los tribunales están ahora autorizados a otorgar una indemnización a quienes hayan sufrido discriminación indirecta.

### **Ley de protección contra el acoso, de 1997**

La Ley de protección contra el acoso, de 1997, entró en vigor en junio de 1997. La Ley crea dos nuevos delitos penales: el acoso mismo y causar miedo o violencia. Si con su conducta (o sea, en más de una ocasión), una persona acosara a otra o causara temor o violencia, comete un delito en virtud de la Ley. Se puede pedir a los tribunales el dictado de

un mandamiento de abstención, que prohíbe al autor la realización de ciertos actos concretos; es posible obtener ese mandamiento aun cuando el autor estuviera encarcelado. La Ley también reconoce el delito civil de acoso, que permite a la víctima pedir ante un tribunal civil el dictado de una medida cautelar. Al 1º de septiembre de 1998, el incumplimiento de una medida cautelar de esa naturaleza podía dar lugar a que se dictase un mandamiento de detención y a una pena más grave a la que corresponde al desacato.

### **Acoso sexual**

En la legislación actual no se define concretamente al acoso sexual. Desde 1986 ha sido claro que, en ciertas circunstancias, el acoso sexual puede representar discriminación basada en el sexo y dar lugar a una reclamación en virtud de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo, de 1975. Muchas personas, en particular mujeres, siguen periódicamente incoando ese tipo de casos ante los tribunales y reciben una indemnización. En algunos casos, el acoso sexual puede ser también una agresión ilícita y dar lugar a responsabilidad civil o penal. La Comisión de Igualdad de Oportunidades ha recomendado que la prohibición del acoso sexual en el empleo se mencione expresamente en la Ley sobre la discriminación basada en el sexo.

### **Delitos sexuales**

El Gobierno ha promulgado varios cambios legislativos a fin de mejorar en Inglaterra y en Gales la protección brindada a la mujer contra las agresiones sexuales graves y la violación. En virtud de la primera parte de la Ley sobre condenados por delitos sexuales, de 1997, se obliga a los condenados por delitos sexuales contra niños y por otros delitos sexuales graves, incluso todos los casos de violación, que notifiquen a la policía su nombre y dirección y todo cambio de éstos. La duración de la exigencia de este registro depende del largo de la condena; y una condena de 30 meses o más de prisión entraña la perpetuidad de esta exigencia. La falta de registro es un delito punible con multa y/o prisión.

La exigencia de registro garantiza que la información con que se cuenta sobre los condenados por delitos sexuales sea completa y actualizada, ayuda a la policía a identificar a los posibles sospechosos de delitos futuros y sirve de disuasión para los posibles reincidentes. También entraña que la policía esté informada de cuándo un condenado por delitos sexuales se muda a una zona determinada y pueda tomar medidas para proteger a las personas vulnerables, cuando proceda. Aunque el objetivo principal de la Ley sobre condenados por delitos sexuales son los paidófilos, se incluyen los delitos sexuales más graves en que participen adultos: no sólo la violación, sino también los casos de abuso deshonesto en que se imponga una condena de 30 meses o más.

Además, la Ley sobre delitos y desórdenes, de 1998, permite el dictado de mandamientos relativos a los condenados por delitos sexuales, que entraron en vigor el 1º de diciembre de 1998. La policía puede ahora solicitar el libramiento de un mandamiento en caso de que el procesado ya tenga una condena anterior por un delito sexual (a saber, una de las que figuran en la Lista 1 de la Ley sobre condenados por delitos sexuales, de 1997), y el tenor de sus acciones sea tal que dé motivos a la policía para considerar que el mandamiento es necesario para proteger al público de los daños graves que podría causar el procesado. Se trata de un mandamiento civil, que prohíbe al procesado realizar las conductas allí especificadas (por ejemplo, merodear alrededor de una escuela o un patio de juegos). El mandamiento tendrá vigor por un mínimo de cinco años y entraña además la obligación de cumplir las exigencias de la primera parte de la Ley sobre condenados por delitos sexuales, de 1997, en caso de que el procesado no estuviera ya sujeto a esas exigencias. El incumplimiento del mandamiento entraña sanciones muy graves, que podría incluir una condena de hasta cinco años de prisión.

La Ley del delito (condenas), de 1997, establece la pena de cadena perpetua automática para los condenados por segunda vez por varios delitos violentos o sexuales. La lista de los delitos cuya segunda comisión entraña una condena de cadena perpetua automática incluye la violación, la tentativa de violación y las relaciones sexuales con una menor de 13 años de edad. La Ley también aumentó hasta 10 años de prisión la pena máxima por conducta indecente contra un niño y abuso deshonesto de un varón contra un menor.

### **Examen de los delitos sexuales y sus penas**

En enero de 1999, el Ministerio del Interior también anunció el mandato para el examen de los delitos sexuales. El Gobierno del Reino Unido considera que es necesario que la Ley refleje los conocimientos actuales y brinde protección eficaz a las personas. El objetivo de la revisión es velar por que los delitos sexuales y sus penas tengan en cuenta las necesidades de la sociedad actual. Gran parte del contenido de la ley actual se remonta a cientos de años o más, cuando la sociedad era muy diferente.

El Gobierno considera que es necesario que la Ley sobre delitos sexuales sea clara y coherente a fin de proteger a los ciudadanos, en particular a los más vulnerables, de los malos tratos y la explotación. Debe permitir que los autores sean llevados ante la justicia. En el examen también se velará por que la tipificación de los delitos sexuales sea justa y no discriminatoria; los delitos y las penas tendrán que respetar lo establecido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

### **Ley de la familia, de 1996**

Esta Ley se basa en tres principios amplios:

- Prestar apoyo a la institución del matrimonio;
- Que se aliente a las partes de un matrimonio en vías de disolución a que adopten todas las medidas practicables, ya sea asesoramiento matrimonial o de otro tipo, a fin de salvar al matrimonio; y
- Que cuando un matrimonio esté irreparablemente destruido, se le ponga fin causando el menor daño posible a las partes y a los menores afectados, y de manera tal de promover que se mantenga la mejor relación posible entre las partes y todos los menores afectados que permitan las circunstancias.

La parte IV de la Ley (que entró en vigor en octubre de 1997) se refiere a la violencia en el hogar y a la ocupación del hogar familiar. Establece un conjunto único y coherente de recursos que se pueden incoar ante todos los tribunales con competencia en cuestiones de familia. Se prevén dos tipos de mandamiento: mandamientos de no molestar, para impedir al responsable que moleste al solicitante o al menor que corresponda; y mandamientos de ocupación que, por ejemplo, pueden decidir a quién se permite ocupar el hogar y excluir al responsable del hogar del solicitante o de sus alrededores.

La Ley amplía la definición de qué personas se encuentran en una relación de familia. Según la ley anterior, sólo los cónyuges y cohabitantes actuales podían solicitar un mandamiento de no molestar. Ahora, en virtud de lo establecido en la parte IV de la Ley, una gama mucho mayor de personas puede solicitar el dictado del mandamiento (por ejemplo, divorciados, concubinos, algunos parientes o quienes hayan aceptado algún tipo de responsabilidad paterna en relación con un menor).

También se han reforzado las facultades con que cuenta la policía para encarar los casos de violencia en el hogar. En los casos en que el tribunal dicte un mandamiento de ocupación o de no molestar y que considere que el destinatario de ese mandamiento hubiera utilizado

violencia o hubiera amenazado su empleo contra el solicitante o el menor pertinente, el tribunal debe agregar a ese mandamiento una orden de detención, a menos que considere que el solicitante o el menor estarán adecuadamente protegidos sin necesidad de recurrir a esa orden de detención.

En Escocia se está examinando el derecho de la familia. A comienzos de 1999 se celebrará una consulta con miras a formular recomendaciones al nuevo Parlamento de Escocia. En el documento de consulta se solicitarán observaciones sobre varios de los cambios propuestos en la legislación relativa al divorcio y la familia, incluso las causas de divorcio, la distribución justa de los bienes matrimoniales en razón del divorcio y los arreglos para la atención de los hijos. Las propuestas se fundamentan en el principio de que el Estado y los tribunales sólo deben intervenir en las cuestiones familiares cuando los padres no puedan ejercer sus obligaciones y derechos y que la intervención sea en el mejor interés del niño. No obstante, en el documento se propone la modificación de las obligaciones y derechos de los padres cuando hubiera habido violencia en la relación conyugal.

### **Salario mínimo nacional**

La Ley de Salario Mínimo Nacional recibió el consentimiento real en julio de 1998. El salario mínimo nacional entrará en vigor en abril de 1999, lo que marcará una etapa importante en pro de una mayor decencia y justicia en el lugar de trabajo. También será muy útil para disminuir la discriminación en los sueldos, ya que de las casi 2 millones de personas que se beneficiarán con el sueldo mínimo, unas 1,3 millones serán mujeres.

El salario nacional mínimo para los adultos será de 3,60 libras esterlinas por hora. Esa suma no variará por región, industria o volumen de la empresa. Se aplicará a todos los trabajadores, ya sea de tiempo completo o parcial o que sean permanentes, temporeros u ocasionales o bien trabajadores domésticos. Los jóvenes, de 18 a 21 años de edad, recibirán un sueldo inicial de 3 libras esterlinas por hora, que se aumentará a 3,20 libras esterlinas por hora en junio de 2000 para los empleados de 18 a 20 años de edad. En 1999 se pedirá a la Comisión sobre los Sueldos Bajos que examine nuevamente la situación de las personas de 21 años de edad, a fin de examinar qué suma recibirán en el año 2000.

Los empleados de 22 o más años de edad que asuman un nuevo empleo con un nuevo empleador recibirán un sueldo de fomento de 3,20 libras esterlinas por hora en los primeros seis meses, siempre que reciban "capacitación acreditante", después de la cual tendrán derecho al sueldo mínimo pleno de 3,60 libras esterlinas por hora. Todos los trabajadores de menos de 18 años de edad y los aprendices de menos de 26 años de edad, en el primer año del aprendizaje, estarán exceptuados del sueldo mínimo.

Se ha pedido a la Comisión sobre los Sueldos Bajos que evalúe la introducción y las repercusiones del salario mínimo nacional en relación con sus efectos en los sueldos y la estructura de los sueldos, la competitividad, las empresas pequeñas, los grupos particulares de trabajadores, incluso la mujer, las diferencias entre los sueldos y la capacitación.

### **Fuerzas armadas**

El reglamento de 1994 de aplicación a las fuerzas armadas, etc., de la Ley sobre Discriminación Sexual, de 1975, entró en vigor en febrero de 1995. Se enmendó la Ley a fin de que se aplicase a las fuerzas armadas; ahora sólo se permiten exclusiones de la Ley a los fines de mantener la eficacia de combate de las fuerzas navales, militares o aéreas.

### **Ley de derechos del empleo (Resolución de controversias) de 1998**

La Ley de derechos del empleo (Resolución de controversias) de 1998, recibió el consentimiento real en abril de 1998. La Ley se ha elaborado a fin de modificar los procedimientos judiciales relativos al empleo y alentar el uso de otros métodos de solución de controversias. Se ha cambiado el nombre de los tribunales industriales por el de “tribunales de trabajo” y se establece un sistema de arbitraje por conducto del Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje (SACA) a fin de encarar las controversias relativas a los despidos injustos y contar con un sistema voluntario como alternativa al proceso judicial.

También se ha modificado la ley a fin de que los tribunales tengan discreción para solicitar informes de peritos independientes. Los tribunales también pueden establecer nuevos plazos dentro de los cuales se deben completar las pericias.

### **El Capítulo Social**

El Gobierno aceptó el Capítulo Social en la sesión del Consejo de la Unión Europea celebrada en Amsterdam en junio de 1997 y ha comenzado a aplicar las medidas ya convenidas en él.

La Directiva sobre la Licencia para los Padres concede a los padres trabajadores el derecho de contar con tres meses de licencia sin goce de sueldo con motivo del nacimiento o la adopción de un hijo. La Directiva del Consejo Europeo sobre el Trabajo exige a las empresas con por lo menos un total de 1.000 empleados y por lo menos 150 trabajadores en dos Estados miembros que establezcan estructuras de consulta con los trabajadores para las cuestiones que los afecten. La Directiva sobre el Trabajo de Tiempo Parcial otorga proporcionalmente a estos trabajadores los mismos términos y condiciones de empleo que a los trabajadores de tiempo completo, con lo cual se elimina todo tipo de discriminación y se mejora la calidad de este tipo de trabajo. Las dos primeras directivas se comenzaron a aplicar en el Reino Unido en diciembre de 1997 y la tercera en abril de 1998. El Reino Unido tiene dos años para aplicar esas directivas. La Directiva sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo coloca, una vez fundamentado *prima facie* un caso, la carga de la prueba en el acusado (normalmente el empleador), quien deberá demostrar que no ha habido discriminación basada en el sexo. Esa directiva entró en vigor en el Reino Unido en junio de 1998 y el Gobierno cuenta con tres años para aplicarla.

### **Directivas sobre el tiempo de trabajo**

El reglamento que pone en práctica la Directiva Europea sobre el Tiempo de Trabajo entró en vigor el 1º de octubre de 1998. El reglamento incluye el derecho de los trabajadores de no trabajar más de 48 horas a la semana; el derecho a vacaciones anuales pagadas, a períodos de descanso diarios, semanales y durante el trabajo y límites especiales para los trabajadores nocturnos. Los adolescentes, o sea, los que han superado la edad escolar obligatoria pero tienen menos de 18 años de edad, recibirán protección especial.

Los trabajadores tienen derecho a presentar una demanda ante los tribunales de trabajo en caso de que se les niegue el derecho a los períodos de descanso, pausas y vacaciones anuales pagadas. El cumplimiento de los horarios de trabajo y los límites de trabajo nocturno que figuran en el reglamento están a cargo de la Secretaría de Salud y Seguridad.

### **Directivas sobre la carga de la prueba**

La Directiva sobre la carga de la prueba se aprobó en julio de 1998. El Reino Unido se ha comprometido a aplicarla dentro de los tres años. En esencia, exige la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. No obstante, se espera que no tendrá mayores repercusiones en la manera práctica en que se deciden los casos de igualdad de remuneración y discriminación basada en el sexo en el Reino Unido, ya que se

reconoce que el sistema británico respeta las intenciones de la Directiva. En la Ley de Igualdad de Remuneración de 1970 ya se pide que, en los casos de personas que realicen una misma tarea y las condiciones contractuales sean menos favorables para un sexo, el empleador tiene la carga de demostrar que la diferencia se debe a factores que no están relacionados con el sexo. En los casos de discriminación indirecta, tanto la Ley de Igualdad de Remuneración como la Ley sobre la discriminación basada en el sexo colocan la carga de la prueba en el empleador para que justifique toda exigencia o condición que tenga una repercusión negativa considerablemente mayor en uno de los sexos. En los casos de discriminación indirecta, la jurisprudencia bien establecida de los tribunales es que, en los casos en que el empleador no brinde una explicación adecuada, se puede determinar que existe discriminación sobre la base de las pruebas que planteen la posibilidad de que haya discriminación.

Para más información sobre la Directiva de Trabajo de Tiempo Parcial: véase el artículo 11.

### **Legislación prevista**

Para la legislación propuesta a fin de dar vigor al Capítulo Social: véase el artículo 11.

#### **Proyecto de Ley sobre justicia de menores y pruebas en casos penales**

En el proyecto de ley se incluye una serie de medidas encaminadas a prestar asistencia a los testigos vulnerables o intimidados para que brinden testimonio en los tribunales, de conformidad con las recomendaciones del informe *Speaking Up for Justice*. Entre ellas se incluyen:

- Medidas físicas encaminadas a reducir la tensión nerviosa de quienes prestan testimonio en un juicio, incluso la facultad de desalojar la sala de público cuando testifica la víctima de una violación o de un delito sexual grave, biombos para ocultar a los testigos del acusado y la posibilidad de testificar a través de un circuito cerrado de televisión en vivo;
- Se presumirá que los denunciantes de casos de delitos sexuales tendrán derecho a recibir ese tipo de asistencia;
- Un cambio en la definición de quién es competente para prestar testimonio;
- Nuevas restricciones para la publicación de información que pudiera revelar la identidad de un testigo;
- Restricciones a la libertad de acusado de repreguntar personalmente a la presunta víctima, incluso una prohibición obligatoria en los casos de violación y delitos sexuales graves;
- Nuevas restricciones sobre qué tipo de pruebas sobre la presunta conducta sexual de la víctima se pueden considerar pertinentes en los juicios sobre delitos sexuales graves.

En el artículo 15 se brinda más detalles del informe *Speaking Up for Justice* y cómo se presta apoyo a las víctimas en los tribunales.

Un grupo de trabajo ministerial de Escocia, entre cuyos integrantes se encuentran representantes del Departamento de la Corona, la Administración de los Tribunales de Escocia, la Organización de Apoyo a las Víctimas y la Policía, examinó recientemente en su conjunto la cuestión de los testigos vulnerables intimidados, incluso el trato que reciben en Escocia las víctimas de violación. El Grupo produjo un informe titulado *Towards a Just*

*Conclusion—Vulnerable and Intimidated Witnesses in Scottish Criminal and Civil Cases*, que se publicó como documento de consulta en noviembre de 1998.

## Aplicación de la ley

### Servicio de Asesoramiento para casos de Conciliación y Arbitraje (SACA)

El Servicio es un órgano independiente creado por ley, encargado de la tarea general de promover el mejoramiento de las relaciones industriales. Fue creado en septiembre de 1974 y la Ley de Protección del Empleo de 1975 le otorgó facultades estatutarias.

En la actualidad, el Servicio se dedica a las actividades siguientes:

- Prevención y resolución de controversias mediante conciliación, arbitraje y mediación consultiva, a fin de alentar las relaciones constructivas en el trabajo;
- Conciliación en casos que podrían dar lugar a demandas ante los tribunales de trabajo o que ya se hubiesen incoado;
- Brindar información y asesoramiento imparciales en cuestiones relativas a las relaciones laborales;
- Promoción de las buenas prácticas en las relaciones entre empleados.

En 1997, el SACA ofreció conciliación en casi 107.000 demandas potenciales o incoadas ante los tribunales de trabajo. De esos casos, el 39% se resolvió mediante un arreglo de avenencia, el 31% de las demandas se retiró y sólo el 30% dio lugar a una vista formal ante los tribunales de trabajo.

### Tribunales de trabajo

En 1995/1996 los tribunales de trabajo resolvieron 4.371 demandas formales de casos de discriminación en relación con el sexo y de igualdad de remuneración. Muchas de esas controversias se resuelven sin necesidad de celebrar una vista ante el tribunal merced a la asistencia prestada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y el SACA, que tiene la tarea general de promover el mejoramiento de las relaciones industriales. En los casos incoados en virtud de las leyes sobre la discriminación basada en el sexo o de igualdad de remuneración, el SACA trata de promover un arreglo cuando las partes así lo solicitan o cuando, mediante la conciliación, parece posible llegar a un arreglo. En Irlanda del Norte, las funciones del SACA están a cargo del Organismo de Relaciones Laborales.

#### 2.1 Casos incoados en 1994–1996 en Gran Bretaña en virtud de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo

	Total de casos	Resueltos por el SACA	Retirados	Vista exitosa	Rechazados	Otro resultado final
1995/1996	3 677	1 464 (40%)	1 508 (41%)	218 (6%)	356 (10%)	131 (4%)
1994/1995	4 052	1 005 (25%)	2 276 (57%)	340 (8%)	350 (9%)	81 (2%)

Fuente: ETS (*Labour Market Trends*, abril de 1997).

Quizás el resultado total no sume 100% debido al redondeo.

No todos los casos de discriminación basada en el sexo son incoados por mujeres; un estudio de las demandas presentadas en 1992 realizado, por el servicio de información tecnológica, determinó que el 15% de ellas fueron incoadas por hombres.

En 1995 y 1996 los tribunales de trabajo conocieron de 694 demandas relativas a la igualdad de remuneración y de 3.677 referidas a la discriminación basada en el sexo. Ello se compara con 418 y 4.052 casos, respectivamente, en 1994/1995. Esa pequeña disminución en el número de casos incoados en virtud de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo entre esos años se produjo después de un aumento del 105% en 1994/1995 en relación con el total de casos registrados en 1993/1994. Además, a pesar de la reducción general en el número total de solicitudes presentadas ante los tribunales de trabajo, de 88.910 en 1996/1997 a 80.435 en 1997/1998, en el mismo período el número de solicitudes relativas a discriminación basada en el sexo como proporción del total aumentó del 3,5% al 4,3%. Igualmente, el número de casos registrados por discriminación basada en el sexo, como proporción del total de casos registrados, pasó del 2,2% en 1996/1997 al 3,2% en 1997/1998.

## 2.2 Casos incoados en 1994–1996 en Gran Bretaña en virtud de la Ley de igualdad de remuneración

	<i>Total de casos</i>	<i>Resueltos por el SACA</i>	<i>Retirados</i>	<i>Vista exitosa</i>	<i>Rechazados</i>	<i>Otro resultado final</i>
1995/1996	694	128 (18%)	456 (66%)	36 (5%)	46 (7%)	28 (4%)
1994/1995	418	98 (23%)	286 (68%)	8 (2%)	17 (4%)	9 (2%)

Fuente: ETS (*Labour Market Trends*, abril de 1997).

Quizás el resultado total no sume 100% debido al redondeo.

## 2.3 Casos incoados en 1995–1997 ante los tribunales de trabajo de Irlanda del Norte en virtud de las leyes sobre la discriminación basada en el sexo y de igualdad de remuneración

<i>Año</i>	<i>Ley sobre la discriminación basada en el sexo</i>	<i>Ley de igualdad de remuneración</i>	<i>Total</i>
1995	978	244	1 222
1996	838	58	896
1997	614	72	686

Fuente: Oficina de los tribunales de trabajo, Departamento de Comercio e Industria.

Entre 1995/1996 y 1996/1997 hubo un aumento del 9% en el número de casos incoados en virtud de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo en Irlanda del Norte. No obstante, el número de casos incoados en virtud de la Ley de igualdad de remuneración disminuyó en el mismo período en un 60%, de 202 a 80. El número total de casos incoados disminuyó en un 24%, de 5.018 en 1995/1996 a 3.805 en 1996/1997. Ello indica que, como proporción del total de casos, los incoados en virtud de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo representaron el 12,5% en 1996/1997, en comparación con el 8,7% en 1995/1996.

### **Código de prácticas sobre igualdad de remuneración de la Comisión de Igualdad de Oportunidades**

El Código de prácticas sobre igualdad de remuneración, creado por ley y aplicado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, entró en vigor en marzo de 1997. Su objetivo es brindar directrices prácticas y promover las buenas prácticas en los responsables o interesados en los arreglos de pago dentro de una organización en particular, mejorando así los sistemas de personal y sueldos en beneficio de mujeres y hombres. Se basa en el concepto de que la legislación del Reino Unido y de Europa otorga el derecho a la igualdad de remuneración sin sesgos en razón del sexo. Si bien el Código no es jurídicamente obligatorio para los empleadores, se trata de un código creado por ley que se puede utilizar como prueba en todos los procedimientos incoados ante el tribunal, en caso de que el tribunal considere que es pertinente para los casos relativos a la igualdad de pago que se le planteen. Constituye un paso importante para ayudar a empleadores y empleados a superar las brechas existentes en materia de igualdad de remuneración.

### **Difusión pública de los derechos**

El Gobierno y sus organismos están aumentando la conciencia pública sobre las disposiciones de la legislación relativa a la discriminación basada en el sexo y la igualdad de remuneración. Entre ese tipo de medidas se pueden mencionar las guías, producidas por el Gobierno, sobre las leyes de igualdad de remuneración y de discriminación basada en el sexo y la prestación de directrices sobre acoso sexual en el trabajo y los derechos de la maternidad. Entre la amplia gama del material de información de la Comisión de Igualdad de Oportunidades se incluye una guía de la legislación. En ella se brinda a los empleadores, educadores y consultores un boletín periódico con información a fin de mantenerlos al tanto de la legislación y de las novedades prácticas. El personal de la Comisión también participa en seminarios, conferencias y sesiones de capacitación, lo que también ayuda a difundir ese tipo de información sobre los derechos. El Gobierno y la Comisión de Igualdad de Oportunidades dan gran valor a que los medios de difusión den publicidad a los casos judiciales, como medio de informar a las personas de sus derechos y a los empleadores de sus obligaciones. La atención que la prensa ha prestado a las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades ha hecho que una gran audiencia aumente su conciencia al respecto.

### **Delitos cometidos por mujeres y tratamiento de las delincuentes (Disposiciones penales)**

#### **Delitos cometidos por mujeres**

Aparentemente, las mujeres cometen en general menos delitos de todo tipo que los hombres y, en proporción, menos delitos graves y violentos que los hombres. El 7% de la población femenina ha tenido una condena a la edad de 29 años, en comparación con el 31% de los hombres. En los últimos 10 años, en Inglaterra y Gales una mujer por cada tres a cuatro hombres recibió una advertencia o condena penal, que no sea una infracción automovilística, de menor gravedad. En 1997 219.000 hombres y 63.100 mujeres recibieron una advertencia en razón de un delito. Además, 1.157.400 hombres y 217.100 mujeres fueron condenados. En consecuencia, fueron advertidos o condenados un total de 1.376.400 hombres y 280.200 mujeres.

Las últimas estadísticas muestran que una cuarta parte de los delincuentes varones tienen una carrera delictiva de más de 10 años, mientras que sólo el 3% de las delincuentes tiene una carrera delictiva que dure más de 10 años.

En Inglaterra y Gales, uno de los principales delitos por el cual las mujeres reciben una condena o una advertencia es la evasión del pago de la licencia por uso de televisión: el 24% de las mujeres, en contraste con sólo el 3% de los varones. Entre los delitos más graves, que dan lugar a procesos, los delitos con más proporción de mujeres delincuentes son el hurto y la comercialización de mercaderías robadas: el 59% de los delitos graves, en comparación con el 36% para los hombres.

## 2.4 Delitos cometidos por mujeres en Inglaterra y Gales entre 1987 y 1997

(En porcentaje)

Grupo de delitos	1987		1997	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Violencia	6	3	6	4
Sexuales	1	–	1	–
Robo con escalamiento	8	1	5	1
Robo	1	–	1	–
Hurto	26	31	18	25
Fraude	2	3	2	3
Criminal	2	1	1	1
Drogas	2	1	11	5
No relacionados con el tránsito	2	1	6	3
Tránsito	3	–	1	–
Licencia de televisión <sup>a</sup>	5	36	3	24
Otros delitos no relacionados con el tránsito	41	23	45	34
<b>Total de delitos</b>	<b>100</b> <b>(844 100)</b>	<b>100</b> <b>(204 100)</b>	<b>100</b> <b>(808 600)</b>	<b>100</b> <b>(206 500)</b>

Fuente: *Criminal Statistics 1997*, Ministerio del Interior.

<sup>a</sup> Delitos cometidos en virtud de transmisiones telegráficas inalámbricas, que esencialmente se refieren a la evasión del pago de la licencia de televisión.

### Tratamiento de los delitos

En Inglaterra y Gales la amonestación es la principal sanción utilizada contra los delincuentes respecto de los delitos procesables más graves. En 1997, el 52% de todas las mujeres declaradas culpables o amonestadas por un delito penal procesal recibieron una amonestación, en comparación con el 34% de los hombres. Ello comprende a todos los grupos de edades y a la mayor parte de los delitos procesables y sumarios.

En un estudio estadístico realizado por el Ministerio del Interior se examinaron los antecedentes penales de una muestra de las personas amonestadas en 1985, 1988, 1991 y 1994 en Inglaterra y Gales. Allí se observó que, si bien la mayoría de las personas de ambos sexos no tenían antecedentes penales, era dos veces más probable que, en comparación con las mujeres, los hombres amonestados hubieran sido declarados culpables anteriormente.

También hay muchas diferencias en la manera en que se condena a hombres y mujeres en Inglaterra y Gales. En particular, en casi todos los delitos penales, es mucho menos probable que las mujeres reciban una condena privativa de la libertad. En 1996, el porcentaje de sentencias de privación de libertad en caso de primeros delitos fue del 13% para los

hombres y del 6% para las mujeres. La única excepción fue en el caso de los delitos relativos a las drogas, en que las proporciones fueron aproximadamente iguales, alrededor del 18%.

Las mujeres constituyen una proporción reducida de todos los procesos judiciales, si se las compara con los hombres. En 1996, el 11% de los procesados eran mujeres. En el período 1987–1996 esa proporción permaneció estática. El procesamiento de mujeres alcanzó el punto máximo en 1990 con 4.845 casos, antes de disminuir a 3.787 en 1994. En los dos años posteriores se produjo un pequeño aumento porcentual.

La gran mayoría de las personas (89%) condenadas en los tribunales son varones. En las tres categorías amplias de delitos (sujetos a proceso, sumarios y vehiculares), la distribución es muy similar.

## 2.5 Delincuentes sentenciados de 21 años de edad o más a los que se impuso diversas condenas, desglosados por sexo, 1997, en Inglaterra y Gales

(En porcentaje)

Tipo de condena	Delitos procesables		Delitos menores no relacionados con las infracciones de tránsito <sup>a</sup>		Todos los delitos penales, con excepción de los delitos menores relacionados con las infracciones de tránsito	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Puesto en libertad	14	27	10	9	12	13
Multa	32	24	81	88	61	72
Sentencia comunitaria	18	31	5	2	18	9
Sentencia plenamente suspendida	1	2	–	–	1	1
Detención inmediata	26	13	2	–	12	3
Otros	6	3	2	1	1	2
<b>Número total de condenados</b>	<b>100</b> <b>(186 600)</b>	<b>100</b> <b>(30 300)</b>	<b>100</b> <b>(260 500)</b>	<b>100</b> <b>(91 800)</b>	<b>100</b> <b>(447 100)</b>	<b>100</b> <b>(122 100)</b>

Fuente: *Criminal Statistics 1997*, Ministerio del Interior.

<sup>a</sup> Delitos menos graves tramitados en tribunales especiales.

Cuando las mujeres reciben una condena privativa de libertad en Inglaterra y Gales, suele ser más reducida que la de los hombres. En 1997, la condena privativa de libertad media dictada en los tribunales superiores de la Corona fue de 19,5 meses para las mujeres de 21 años o más y de 24,2 meses para los hombres. El plazo medio de las condenas fue inferior para las mujeres condenadas por robo con allanamiento, fraude y falsificación, robo y hurto y tráfico de mercaderías robadas, pero mayor para los daños delictivos.

## Homicidio

Las leyes relativas al homicidio ya pueden responder con flexibilidad a las circunstancias particulares de las víctimas de la violencia en el hogar. En particular, en los últimos años se ha desarrollado en gran medida la ley relativa a la defensa en caso de provocación.

Si bien el Gobierno sigue examinando este ámbito de la ley, actualmente no considera necesario examinar concretamente la defensa de provocación en casos de homicidio. En particular, después de los fallos de la cámara de Apelaciones en los casos *Ahluwalia* (1992) y *Humphries* (1995), es claro que los tribunales puedan tener en cuenta el modo particular en que una persona responde a incidentes de provocación teniendo en cuenta el efecto

acumulativo de los malos tratos prolongados cuando se evalúan las repercusiones del incidente final de provocación.

Las estadísticas de homicidio indican que los tribunales responden a las circunstancias particulares de las mujeres acusadas de homicidio. Las mujeres procesadas por homicidio de su actual o anterior cónyuge, concubino o amante tenía menos posibilidades de ser condenadas por homicidio (a saber, homicidio simple o culposo) que los hombres (69% de las mujeres en comparación con el 94% de los hombres en el período 1990–1994) y, en caso de ser condenadas, era menos probable que las mujeres fueran condenadas por homicidio que los hombres (un quinto en comparación con dos quintos). En los casos de condena por homicidio culposo, es menos probable que las mujeres sean encarceladas y se las condena a períodos más breves.

## **Mujeres encarceladas**

### **Número de mujeres encarceladas**

Las mujeres sólo constituyen una pequeña proporción de la totalidad de la población carcelaria, el 4,7%, o sea 3.120 de un total de 65.730 presos en Inglaterra y Gales a fines de junio de 1998. No obstante, el número y la proporción han aumentado, de un total de 1.580 presas en 1992, cuando representaban el 3,5% de la población carcelaria total. El número medio de mujeres condenadas ha aumentado en un 72%, de 1.190 en 1992 a 2.050 en 1997. Un factor concreto que ha causado la mayor tasa de condenas ha sido que los tribunales han conocido de un número mayor de casos en que se acusaba a mujeres de delitos graves relacionados con las drogas.

En 1997/1998 hubo en Irlanda del Norte 30 presas (21 condenadas y 9 reincidentes) y cinco delincuentes juveniles mujeres (menores de 21 años), todas ellas encarceladas en la Cárcel Real de Maghaberry.

Según *Prison Statistics 1997*, en 1997 fueron liberadas 930 mujeres que habían sido condenadas a 12 meses o más de prisión. Casi todas ellas estuvieron sujetas a un régimen de supervisión posterior a la libertad, a cargo del Servicio de Libertad Vigilada.

En Escocia, recientemente la Inspección de Servicios de Trabajos Sociales y la Inspección Real de Cárceles publicaron un informe sobre mujeres delincuentes titulado *A Safer Way*. En el informe se formularon siete recomendaciones, seis de las cuales centraron su atención en los medios para establecer y prestar apoyo a servicios mejorados de justicia penal para mujeres delincuentes que no incluyan la institucionalización, incluso la recomendación de que, para el año 2000, las mujeres de menos de 18 años que deban ser internadas sean alojadas en locales seguros a cargo de las autoridades locales y no en establecimientos penales. Se están adoptando medidas encaminadas a aplicar las siete recomendaciones, con miras a utilizar el informe como fundamento para un enfoque nuevo y totalmente integrado a fin de abordar la situación de las delincuentes.

### **Establecimientos carcelarios**

En el servicio carcelario hay 17 establecimientos dedicados a las mujeres. El gran aumento del número de presas (un aumento del 13% entre septiembre de 1997 y septiembre de 1998) ha creado la necesidad de contar con nuevos locales para alojar a las mujeres. Se están remodelando tres cárceles de varones a fin de alojar mujeres: Durham, Low Newton y Send.

El Ministerio del Interior informa de que en Gales el número de presas es muy reducido y no justifica que se construyan allí cárceles para mujeres.

### **Distintas necesidades de la mujer**

El Servicio de Prisiones acogió con satisfacción la publicación en mayo de 1997 de *HM Chief Inspector of Prisons' Thematic Review of Women in Prison*, en que señalan varias esferas de preocupación y se realiza una contribución útil al debate de cómo el sistema carcelario debe enfocar la cuestión del encarcelamiento de las mujeres.

Se ha dado gran prioridad a la elaboración de políticas y regímenes constructivos que tengan en cuenta las necesidades particulares de la mujer, con especial atención en la prevención de la reincidencia. Después de un examen estructural del Servicio de Prisiones, a comienzos de 1998 se estableció un Grupo de Políticas sobre la Mujer a fin de dar orientación a esos trabajos, como parte de la nueva dirección del régimen de Servicio de Prisiones. Su objetivo es elaborar regímenes dedicados específicamente a las presas y velar por que la elaboración de las políticas refleje la necesidad de las mujeres encarceladas.

### **Colaboración en los trabajos**

En los exámenes se concluyó que la condena a prisión no debe examinarse aisladamente, sino como medio para preparar la liberación del detenido y tratar de reducir el riesgo futuro de reincidencia. El Grupo de Políticas sobre la Mujer está determinado a trabajar estrechamente con los directores de las cárceles y otros especialistas en cárceles de mujeres y está estableciendo nuevos vínculos con el Servicio de Libertad Vigilada.

Todos los delincuentes menores de edad y las mujeres adultas condenados a 12 meses de prisión o más serán liberados bajo la supervisión obligatoria de Servicio de Libertad Vigilada. Los Servicios de Prisiones y de Libertad Vigilada deben trabajar en conjunto en el proceso de planificación de la condena, a fin de evaluar los riesgos y las necesidades y determinar qué se debe hacer tanto en la cárcel como en la supervisión posterior en la comunidad. De esa manera se velará por que el preso tenga mejores oportunidades de reasentamiento y que se gestionen todos los riesgos que pueda plantear a las víctimas o al público.

### **Seguridad**

Se están celebrando consultas a fin de velar por que en el sistema de categorización de la seguridad se tengan en cuenta las circunstancias y necesidades especiales de los delincuentes jóvenes y mujeres.

El Servicio de Prisiones tiene previsto establecer para las mujeres instalaciones de propósitos múltiples y seguridad variable, según sugirió el Inspector Jefe en su examen temático. Se ha previsto construir una cárcel de esa naturaleza en Ashford, con sujeción a que se haga lugar a la solicitud de planificación.

**Nuevos regímenes experimentales**

Una de las prioridades más altas del Grupo de Políticas sobre la Mujer ha sido la elaboración de regímenes experimentales mejorados en las cárceles de Holloway y Styal. Se ha suministrado a cada establecimiento 500.000 libras esterlinas para mejorar los regímenes dedicados a las necesidades concretas de las delincuentes. El Servicio de Prisiones ha establecido programas experimentales encargados de elaborar regímenes nuevos y constructivos para las mujeres y los menores. Una de sus características será un aumento de la participación en actividades regimentadas, incluso programas relativos a la conducta delictiva, educación, trabajo, educación física y recreación.

**Programas sobre conducta delictiva**

La elaboración de programas sobre conducta delictiva es una de las esferas más importantes y prometedoras en la elaboración del régimen de las cárceles para mujeres. Se está empleando un enfoque dinámico a fin de reducir el riesgo de reincidencia. Se ha observado que los programas que ayudan a los presos a encarar su conducta delictiva son muy eficaces para reducir la reincidencia y es prioritario seguir elaborando programas ideados especialmente para la mujer. Se ha dado prioridad al desarrollo de una serie de proyectos, a fin de dar lugar a su acreditación. Entre ellos se incluye un programa para mejorar la capacidad de raciocinio; un programa para las mujeres que se lesionan a sí mismas, un programa de tratamiento sexual y un programa para delincuentes jóvenes. También serán componentes importantes de esos regímenes otros programas relativos a la conducta delictiva, como la educación con hincapié en el alfabetismo y en conocimientos básicos de matemática, trabajo y capacitación para el trabajo. Un organismo externo de investigación tendrá a su cargo la evaluación de las repercusiones en la mujer.

Se han encargado investigaciones a fin de determinar cuáles son los factores criminogénicos en la mujer, adaptar a otros programas de conducta delictiva para que se adecuen a la mujer y elaborar programas nuevos que encaren concretamente las necesidades de la mujer.

**Capacitación**

El Trust para el Estudio de la Adolescencia ha preparado una carpeta de capacitación para el Servicio de Prisiones, para el personal que trabaja concretamente con los delincuentes menores de edad.

La capacitación del personal es otra de las esferas clave de desarrollo, y se presta atención a las necesidades del personal nuevo contratado en las cárceles de mujeres y en la capacitación de los administradores de las cárceles de mujeres. En 1997 se publicó un nuevo folleto de capacitación para el personal.

**Atención de mujeres de conducta difícil**

Se ha establecido un pequeño grupo de trabajo para que determine cuál es la mejor manera en que se puede atender al pequeño número de mujeres de conducta difícil y perturbadora en las cárceles, aprovechando la experiencia que ya existe en el Servicio de Prisiones en esfera de la salud mental. En la primavera de 1999 se publicará un documento de consulta para los establecimientos penales.

**Delincuentes juveniles**

En los últimos años se han destacado las preocupaciones relativas a la presencia en las cárceles de mujeres menores de edad y en la medida en que se combina la población carcelaria de jóvenes y adultos. Están volviendo a examinar las políticas y prácticas en esa esfera.

### **Presos extranjeros**

El Servicio de Prisiones es consciente de los problemas particulares que afrontan las mujeres extranjeras encarceladas con estrechos vínculos familiares en el extranjero y ha promulgado una serie de medidas a fin de ayudar a esas presas a que mantengan vínculos sustantivos con sus familias en el extranjero.

Los presos extranjeros están exceptuados de las restricciones que impiden contar con una suma privada en efectivo a los fines de efectuar llamadas telefónicas; también se les puede otorgar el uso limitado de teléfonos oficiales cuando en los últimos meses no hubieran recibido visitas. Se aconseja a los directores de las cárceles que, en esos casos, quizá sea necesario realizar arreglos especiales a fin de permitir a esos presos hacer llamadas a otros países.

Todas las instituciones tienen acceso a una línea telefónica de idiomas, que es un servicio de interpretación telefónica que funciona las 24 horas del día.

La Carpeta de Recursos para Presos Extranjeros y el libro de Información para Presos se han traducido a varios idiomas.

### **Reasentamiento**

Los planes de reasentamientos son cruciales para la prevención de la reincidencia. Las investigaciones han demostrado que aproximadamente el 39% de las mujeres pierde su hogar a resultas del encarcelamiento. Como muchas de ellas son las encargadas principales del hogar, son claros los problemas que deben abordar. El Servicio de Prisiones trabaja con la Asociación Nacional para la Atención y Reasentamiento de los Delincuentes (NACRO) a fin de asistir a los funcionarios a que puedan ayudar a las mujeres a encontrar alojamiento antes de ser liberadas.

Los arreglos para la liberación de los presos con licencia temporaria reconocen la necesidad de los encargados principales del hogar en varios aspectos, por ejemplo, al permitir la licencia por motivos humanitarios a fin de resolver crisis familiares o de alojamiento urgentes. Recientemente el Gobierno anunció varios cambios que ampliarán el alcance de la liberación temporal, en particular para los delincuentes jóvenes.

### **Trabajo en la cárcel**

Uno de los factores principales para impedir la reincidencia es el empleo. El Programa de Bienestar Social al Trabajo, del Servicio de Prisiones, que es parte de la iniciativa gubernamental de bienestar social al trabajo, está siendo aplicado con carácter experimental en 11 instituciones, incluso en una cárcel de mujeres (New Hall). Su objetivo es aumentar la capacidad laboral de los presos jóvenes (18 a 24 años de edad) y mejorar sus oportunidades de conseguir trabajo después de ser liberados.

Se cuenta con un estudio en que se evaluaron las aspiraciones, la experiencia y las intenciones de trabajo de la mujer para después de su liberación y se formularon recomendaciones sobre estrategias encaminadas a aumentar la posibilidad de que las mujeres consigan empleo.

### **Atención de la salud**

Se está trabajando para elaborar normas para la atención de la salud de las mujeres encarceladas. Esas normas se promulgarán en 1999. Se está prestando particular atención a velar por que todos los servicios de maternidad se presten según un protocolo convenido con los Trusts del Servicio Nacional de Salud de la zona en que se encuentre ubicada cada cárcel. También se están preparando asociaciones similares para la prevención del cáncer

cervical y de mama. Se está trabajando para examinar las prácticas de receta de medicamentos en las cárceles de mujeres.

### **Mujeres presas que se lesionan a sí mismas**

Una de las tareas más vitales del Servicio de Prisiones es la atención de las presas que corren el riesgo de suicidarse o de lesionarse a sí mismas. Los suicidios de mujeres encarceladas son raros. Se producen en aproximadamente la misma proporción que los suicidios de los hombres. Esto difiere de los suicidios fuera de las cárceles, en que los suicidios de los hombres casi triplican a los de las mujeres. En 1997 se suicidaron en la cárcel tres mujeres; en 1998 hubo dos suicidios.

Los casos de mujeres que se lesionan a sí mismas, tanto en la cárcel como fuera de ella, son mucho más comunes que entre los hombres. La tasa de lesiones autoinfligidas en las presas en 1997–1998 fue de 469 cada mil en la población diaria media, tasa cinco veces superior a la de los hombres. En abril de 1994, el Servicio de Prisiones comenzó a aplicar una estrategia de atención a los presos que corren el riesgo de suicidarse o de lesionarse a sí mismos.

El objetivo de la estrategia es detectar cuáles son los presos que se encuentran en situación de peligro o desesperanza y prestarles atención especial. Con ello se reduce el riesgo de suicidio y de causarse lesiones a sí mismos mediante la creación de un medio seguro y ayudando a los presos a soportar el encarcelamiento; se detecta y presta apoyo a los presos en situación de crisis y se los trata con dignidad; se presta atención a las necesidades de los afectados por el peligro de suicidio y de lesionarse a sí mismos; y se hace hincapié en la responsabilidad del personal de atender a quienes se encuentran en peligro de lesionarse a sí mismos.

El Servicio de Prisiones también está investigando la supervisión y el registro de las lesiones autoinfligidas y posteriormente hará una investigación sobre las motivaciones y los motivos de los presos para causarse esas lesiones, con miras a mejorar la gestión y el trato de ese tipo de presos.

### **Dependencias de atención de madres y lactantes**

Se cuenta con ese tipo de dependencia en cuatro cárceles (Askham Grange, Holloway, New Hall y Styal) con capacidad para atender a un total de 64 personas. En diciembre de 1998, el Director General del Servicio de Prisiones anunció que el Servicio examinará plenamente los principios, las políticas y los procedimientos aplicables a las madres, los lactantes y niños en las cárceles. Debido a ciertos recientes casos controversiales, se consideró conveniente realizar una revisión fundamental.

En el examen se incluye la reconsideración de los principios fundamentales de las políticas y disposiciones del Servicio, las obligaciones jurídicas y los convenios europeos, a fin de velar por su aplicación uniforme. Se dará prioridad a evaluar de qué manera se podrá atender al mejor interés del niño en todos los casos. Todo nuevo arreglo será convenido con el Departamento de Salud.

El informe, con recomendaciones para una futura estrategia, se deberá presentar al Director General a fines de marzo de 1999. Éste ha informado a los Ministros de su intención de publicar el informe.

### **Educación de las mujeres encarceladas**

Un estudio reciente sobre la educación de las mujeres encarceladas, realizado en septiembre de 1997, indicó que la mayoría de las mujeres encuestadas había dejado la escuela

a los 16 años de edad, no tenía una buena educación y tenía poca experiencia en un empleo remunerado. La mayoría se había dedicado a la atención del hogar, no tenía confianza en sí mismas y consideraba que la educación profesional, más que la académica, era la mejor manera de mejorar sus perspectivas de empleo después de la liberación.

Se estableció un grupo del Servicio de prisiones dedicado a la educación y capacitación de la mujer a fin de formular recomendaciones sobre cómo preparar un programa educativo que atendiera mejor a las necesidades de las mujeres encarceladas.

La política de educación y capacitación, aprobada por la Junta de Prisiones en noviembre de 1998, ha establecido objetivos claros para todos los presos que reconozcan la campaña gubernamental de educación permanente y que sigan los lineamientos de los objetivos nacionales de capacitación. En la aplicación de la política se velará por que la educación de las mujeres encarceladas se centre en los conocimientos básicos, la posibilidad de obtener empleo y la acreditación nacional.

En agosto de 1998 se publicó un directorio de educación y capacitación en las cárceles de mujeres. En él se cuenta con un registro actualizado de todos los temas ofrecidos y se vela por la continuidad del dictado de los cursos.

### **Religión**

Desde la votación en 1993 en el Sínodo General de la Iglesia de Inglaterra, las mujeres pueden ser capellanes en la Iglesia Anglicana y ahora hay capellanes en todos los tipos de cárcel: masculinas, femeninas e instituciones para delincuentes jóvenes.

### **Infracciones contra la disciplina**

En el último informe preparado en el Reino Unido se ha registrado un nivel más alto de infracciones en las mujeres encarceladas que en los varones. En cuanto a las infracciones contra la disciplina cometidas por mujeres delincuentes, las cifras de que se dispone señalan una tendencia más volátil que la correspondiente a los varones. La tasa correspondiente a las mujeres por número de delitos sancionados per cápita de la población media disminuyó, de un máximo de 343 delitos por cada 100 personas en 1994, a 244 en 1997. En el mismo período, la tasa correspondiente a los varones disminuyó de 220 a 174 por cada 100 personas.

### **Artículo 3**

#### **Eliminación de la discriminación**

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

#### **Eliminación de la discriminación**

El Gobierno desea reducir los incidentes de discriminación en dondequiera que existan. Muchas mujeres siguen sufriendo discriminación en una amplia gama de situaciones y algunas quizás sufran una doble desventaja, por ejemplo, las que tienen una discapacidad o pertenecen a una minoría étnica.

#### **Convenio Europeo de Derechos Humanos**

En noviembre de 1998 el Parlamento aprobó la Ley de Derechos Humanos. La Ley da vigor en el derecho interno a los derechos y libertades garantizados en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos y brinda la oportunidad de presentar ante los tribunales ingleses argumentos basados en el Convenio. Ello incluye al artículo 14, que prohíbe la discriminación en el goce de los derechos establecidos en virtud del Convenio.

Con limitadas excepciones, la Ley hace ilícito que las autoridades públicas actúen de manera incompatible con los derechos establecidos en el Convenio. Quienes consideren que sus derechos han sido violados podrán argumentar sus casos ante los tribunales nacionales y podrán recibir una solución adecuada cuando el tribunal establezca que la autoridad pública actuó de manera ilegítima. La Ley también exige a todas las cortes y tribunales que interpreten y den vigor a la legislación interna en la medida de lo posible, de manera compatible con los derechos establecidos en el Convenio. En caso de no ser posible, la Corte Suprema y sus superiores jerárquicos podrán declarar que la legislación es incompatible e indicar al Parlamento que es necesario cambiar la ley.

Las disposiciones principales de la Ley todavía no han entrado en vigor. Antes de ello será necesario que el poder judicial reciba capacitación a fin de que pueda encarar con confianza las cuestiones establecidas en el Convenio. Los Departamentos del Gobierno también necesitan tiempo para prepararse para su aplicación.

#### **Raza y desventaja doble**

En el período comprendido entre la primavera de 1984 y la primavera de 1998, la tasa de empleo de las mujeres blancas aumentó en un 10%, mientras que la de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas sólo aumentó el 4%. En 1997, la tasa de actividad económica entre las mujeres fue más alta entre las mujeres negras del Caribe, con un 75%, en comparación el 73% correspondiente a las mujeres blancas. En cambio, la tasa de actividad económica entre las mujeres pakistaníes y de Bangladesh fue particularmente baja, el 29%. Aunque las mujeres pakistaníes y de Bangladesh tienen tasas de actividad económica oficiales

bajas, quizás en esas cifras se subestime su trabajo en las empresas familiares y en el sector no estructurado de la economía.

Las mujeres pakistaníes, de Bangladesh, indias y negras de África son las que tienen menos probabilidades de tener trabajos profesionales o técnicos. Las mujeres chinas tienen la representación más alta en ese tipo de trabajos. Ello se adecua a su situación de contar en general con el nivel más alto de calificaciones. Las mujeres del Caribe son el grupo que tiene más posibilidades de tener una educación alta inferior a un diploma universitario, mientras que las mujeres pakistaníes y de Bangladesh están mucho menos calificadas que todas las demás.

### 3.1 Calificación más alta de las mujeres de distintos grupos étnicos, 16 a 59 años de edad

(En porcentaje)

	<i>Ninguna o inferior al Certificado General de Enseñanza Secundaria</i>	<i>Certificado General de Enseñanza Secundaria o equivalente</i>	<i>Nivel A o equivalente</i>	<i>Diploma universitario o superior</i>
Blancas	38	25	29	8
Caribe	34	29	34	3
Indias	40	21	19	19
África/Asia	32	25	27	15
Pakistán	60	22	11	7
Bangladesh	73	17	7	3
China	25	29	30	17
Todas las minorías étnicas	41	24	24	11

Fuente: Modood, T., y otros (1996), *Ethnic Minorities in Britain*, Londres, PSI.

En 1997, era más probable que las mujeres de todos los grupos étnicos estuvieran segregadas por ocupación e industria y trabajasen en el sector de los servicios que los hombres. Casi el doble de varones (19%) trabajaba en el sector de la manufactura que las mujeres (11%). No obstante, las mujeres indias y de Bangladesh tenían casi el doble de probabilidades que otras mujeres de trabajar en ese sector.

Las mujeres negras se concentran en particular en los sectores industriales, la industria hotelera, restaurantes, venta al por menor y otros servicios. Aproximadamente un tercio trabaja en las industrias de la salud o del trabajo social, en comparación con un quinto de todas las mujeres. También sufren tasas menores de ascenso y trabajan más horas. Las mujeres blancas trabajan una media de 31 horas por semana y las mujeres de minorías étnicas 33 horas por semana.

La segregación por ocupación e industria puede dar lugar a otras desventajas. Según la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo, de 1997, la remuneración media por hora de las mujeres es inferior a la de los hombres. Las mujeres de algunos grupos étnicos, a saber de la India y del Pakistán/Bangladesh, tienen los niveles de remuneración más bajos.

### **Mujeres de minorías étnicas en la Administración Pública**

En 1994, como parte de su compromiso más amplio de promover la igualdad de oportunidades en toda la Administración Pública, la Oficina del Gabinete encargó un estudio para:

- Determinar qué percepciones tienen las mujeres que trabajan en la administración pública en relación con su experiencia en las barreras para la igualdad de oportunidades;
- Determinar sus progresos en la carrera en comparación con los hombres y las mujeres blancas a partir de los datos estadísticos disponibles;
- Determinar cuáles son las barreras que existen para la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las percepciones y la información estadística y otro tipo disponible; y
- Determinar soluciones prácticas y económicas a fin de encarar a las barreras que se oponen a la igualdad.

Mientras que el estudio centró su atención principalmente en las percepciones de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas en relación con su experiencia en el empleo de la Administración Pública, también se obtuvieron las opiniones de las mujeres blancas, administradores con experiencia en la gestión de personal multiétnico, administradores de personal y de recursos humanos y hombres pertenecientes a minorías étnicas.

Los resultados principales del estudio, titulado *Study of Double Disadvantage: Ethnic Minority Women in the Civil Service*, publicado en 1996, fueron:

**Vida en el trabajo:** la opinión de la mayor parte del personal que participó en el estudio fue que las mujeres de minorías étnicas sufren de discriminación racial y sexismo. Se opinó que su vida en el trabajo era peor que la de las mujeres blancas y de los hombres pertenecientes a minorías étnicas.

**Comunicaciones y trabajo en equipo:** las mujeres de minorías étnicas consideraban que no formaban parte de la cultura en la Administración Pública y que había barreras para las comunicaciones entre ellas y el personal blanco.

**Satisfacción en el empleo y aspiraciones de carrera:** aunque la mayor parte de los funcionarios entrevistados expresó insatisfacción con la actual falta de perspectivas en la Administración Pública, las mujeres de minorías étnicas aparentemente están menos satisfechas con el contenido de su trabajo que las mujeres blancas y los hombres de minorías étnicas. Otra diferencia notable es que las mujeres de minorías étnicas aparentemente sufren un mayor grado de frustración que los demás funcionarios entrevistados por la falta de progreso y de reconocimiento.

**Promoción, capacitación y desarrollo de la carrera:** aunque las mujeres de minorías étnicas se consideraban en condiciones de ser ascendidas, también estimaban que tenían menos posibilidades de adelanto que las mujeres blancas. No obstante, ello no se debía a la falta de capacitación y desarrollo propio: muchas de ellas habían recibido más capacitación que sus colegas blancas y estaban haciendo muchos esfuerzos para ampliar sus conocimientos y experiencia.

**Efectividad de las políticas de igualdad de oportunidades y mejoras sugeridas:** las mujeres de minorías étnicas veían pocos resultados concretos de la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades en la Administración Pública; en cambio, las mujeres blancas consideraban que esas políticas eran una de las principales ventajas de trabajar en la Administración Pública.

### Recomendaciones del estudio

En el estudio de 1996 se formularon recomendaciones en relación con cinco encabezamientos amplios:

- Apertura de canales de comunicación con las mujeres de minorías étnicas;
- Desarrollo de posibilidades;
- Gestión humana;
- Mejoramiento de la vida en el trabajo para todos;
- Mejoramiento de la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades.

### Examen de los progresos alcanzados

En abril de 1998, la Oficina del Gabinete distribuyó entre los departamentos y organismos una publicación titulada *Review of Progress* [Examen de los progresos alcanzados]. En el examen se determinó que la mayor parte de los departamentos y organismos había adoptado algún tipo de medidas iniciales para examinar las consecuencias del *Study of Double Disadvantage* [Estudio de la desventaja doble] en su organización. En el *Estudio original* y en el *Review of Progress* se destacó la necesidad de detectar y encarar las preocupaciones relativas a la discriminación injusta como parte de una estrategia efectiva para la igualdad de oportunidades.

En el examen se hizo hincapié en ejemplos de buenas prácticas y se indicaron esferas en que era necesario adoptar más medidas. Entre las medidas concretas para los departamentos y organismos que se destacaron en el examen se incluye la promoción de mecanismos claros para el personal que denuncie casos de acoso, incluso quienes trabajan directamente con el público, y medidas de confianza para los procedimientos de queja; velar por que haya una capacitación eficaz para tomar conciencia sobre la igualdad de oportunidades y para que los administradores estén en condiciones de gestionar con eficacia distintos equipos; y realizar exámenes relativos a la igualdad y supervisar la eficacia de las políticas y procedimientos relativos al personal.

Se alienta a todos los departamentos y organismos gubernamentales a que elaboren una estrategia amplia de igualdad de oportunidades en que se encaren todas las desventajas que afronten grupos particulares. La determinación y el tratamiento de la desventaja doble es un aspecto importante de una estrategia de esa naturaleza. Por ejemplo, el Departamento de Seguridad Social ha introducido un plan denominado *Realising Potential* [Realización de las posibilidades], para el desarrollo del personal que pertenece a minorías étnicas.

### Mujeres con discapacidad

En diciembre de 1996 había inscritas 366.332 personas en virtud de la Ley (de empleo) de personas con discapacidad de 1944, de las cuales 99.254 eran mujeres. Ello se compara con abril de 1995, en que había inscritas 381.409 personas, de las cuales 280.381 eran hombres y 101.028 eran mujeres.

A continuación se brinda información sobre las personas con discapacidad en el mercado de trabajo (en miles, en las columnas porcentaje).

### 3.2 Únicamente discapacidad actual a largo plazo

	Discapitados a largo plazo* a) o b)	a) Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad, discapacidad actual	b) Discapacidad que limita las posibilidades de trabajo	Discapacidades que no son a largo plazo
Todas las personas en edad de trabajo	6 201	4 969	5 208	28 664
Hombres de 16 a 64 años y mujeres de 16 a 59 años	18%	14%	15%	82%
Porcentaje** de mujeres	47%	48%	46%	48%
Porcentaje de minorías étnicas	6%	6%	6%	7%

Fuente: *Labor Force Survey, invierno 1997/1998*. Las cifras corresponden únicamente a Gran Bretaña.

\* Esta categoría incluye a las personas con discapacidad que limita el tipo o el volumen de trabajo o que tiene un efecto negativo importante en sus actividades cotidianas y a las personas de quien se sabe que sufren de una condición progresiva. Puede excluir algunas personas con condiciones progresivas y desfiguraciones graves que consideren que éstas no limitan su capacidad de trabajo o que no tiene un efecto negativo importante en sus actividades cotidianas.

\*\* Las cifras más bajas reflejan el hecho de que las mujeres de 60 a 64 años de edad no se incluyen en la población en edad de trabajo.

#### Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad en el Reino Unido

Desde el último informe, el Gobierno del Reino Unido promulgó en 1995 la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad. La Ley incluye un nuevo derecho, de no discriminación en el empleo, que reemplaza a las disposiciones de la Ley sobre Personas Discapacitadas (empleo), de 1944, introduce el derecho al acceso a bienes y servicios y crea un nuevo Consejo Nacional para la Discapacidad (que incluye a Gran Bretaña e Irlanda del Norte). Las disposiciones principales sobre empleo y los primeros derechos de acceso de la Ley entraron en vigor en diciembre de 1996.

Aunque la Ley se aplica tanto a hombres como a mujeres, aquí se la describe en cierto detalle porque se espera que tenga un efecto importante en la vida de las mujeres discapacitadas. En virtud de la Ley, se considera discapacitada a toda persona con una minusvalía física o mental que tenga un efecto negativo importante y a largo plazo en su capacidad de realizar sus actividades cotidianas. Las personas con discapacidad también están incluidas en las disposiciones relativas al empleo y al acceso. En el Reglamento y en las directrices legales se incluyen más disposiciones relativas a la definición.

A partir de diciembre de 1996, la parte II de la Ley ha hecho ilegal que un empleador con 20 o más empleados discrimine contra las personas con discapacidad. Ello significa que ese empleador no puede tratar a ningún empleado ni solicitante de empleo menos favorablemente que a otras personas por razón de su discapacidad, a menos que dicho trato pueda justificarse. Para las personas ya empleadas, el deber de los empleadores de no discriminar contra ellos amplía las oportunidades de ascenso, transferencia, capacitación y otros beneficios.

### 3.3 Cifras y porcentajes de personas en edad de trabajo actualmente (1998) con discapacidades en el Reino Unido

	Hombres	Mujeres	Total*
Ambos discapacitados en virtud de la Ley (discapacidad actual) y con discapacidad que limita las posibilidades de trabajo	2 112 000 11%	1 896 000 11%	4 008 000 11%
Discapacitados en virtud de la Ley (discapacidad actual) únicamente	474 000 3%	479 000 3%	954 000 3%
Discapacidad que limita las posibilidades de trabajo únicamente	727 000 4%	551 000 3%	1 278 000 4%
<b>Total*</b>	<b>3 313 000</b> <b>18%</b>	<b>2 926 000</b> <b>17%</b>	<b>6 239 000</b> <b>17%</b>
Total de discapacitados en virtud de la Ley (discapacidad actual)*	2 586 000 14%	2 376 000 14%	4 961 000 14%
Total de discapacitados con limitaciones en las posibilidades de trabajo*	2 839 000 15%	2 447 000 14%	5 286 000 15%

Fuente: *Labour Force Survey*, primavera de 1998.

\* N. B.: Quizás las cifras no sumen el 100% debido al redondeo.

Para todas las personas de edad de trabajo en el Reino Unido, la información que figura en el *Labour Force Survey* de la primavera de 1998 se resume en el cuadro *supra*. Entre las personas discapacitadas en virtud de la Ley (discapacidad actual) se incluyen las personas con discapacidad a largo plazo que limite sustancialmente sus posibilidades de realizar las tareas cotidianas. En las personas con discapacidad laboral se incluye a las personas que tienen una discapacidad a largo plazo que afecta al tipo o el volumen de trabajo que podrían realizar.

También hay discriminación cuando el empleador no cumple la obligación de hacer un ajuste razonable para la persona con discapacidad, a menos que ese incumplimiento tenga justificación. Se ha impreso un Código de la práctica para el empleo, que establece directrices prácticas para los empleadores.

En diciembre de 1997 se comenzó a revisar el umbral de 20 empleados aplicable a los pequeños empleadores. Se hizo una consulta amplia, después de la cual el Gobierno anunció que, a partir de diciembre de 1998, las disposiciones de la Ley se aplicarán a los empleadores que tengan 15 o más empleados, en lugar del límite anterior de 20 empleados o más. Una vez establecido, se pedirá a la Comisión de Derechos de los Discapacitados que supervise los progresos en esa esfera, con miras a formular nuevas recomendaciones. Una línea telefónica mejorada de información relativa a la Ley brinda información más precisa y asesoramiento sobre las buenas prácticas para las empresas pequeñas y otras personas y ayuda a quienes la utilizan a dirigirse a los especialistas que corresponda.

Las disposiciones que prohíben a las organizaciones comerciales discriminar contra los discapacitados se promulgaron el 2 de diciembre de 1996 (junto con otras disposiciones laborales), con una excepción, la del ajuste razonable. Eso significa que los sindicatos, asociaciones de empleadores, cámaras de comercio, instituciones profesionales y otros organismos, como la *Law Society*, están incluidos en las disposiciones, a lo que se suma toda obligación que puedan tener en su condición de empleadores y de prestadores de servicios.

El Consejo Nacional sobre la Discapacidad, creado en virtud de la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad, es un organismo independiente cuya obligación es asesorar al Gobierno en cuanto a las medidas que probablemente puedan reducir o eliminar

la discriminación contra los discapacitados y sobre la manera en que la Ley se aplica y funciona en la práctica. Puede prestar asesoramiento al Gobierno por su propia iniciativa y prepara códigos de prácticas relativos a la Ley cuando se le solicita. El Consejo presenta un informe al Parlamento al final de cada ejercicio financiero. En noviembre de 1998 finalizó una consulta sobre la redacción del código de prácticas relativo a las disposiciones restantes de la Parte III de la Ley, que entrará en vigor en octubre de 1999 en el caso de los ajustes razonables de las políticas y prácticas y la disposición de equipos auxiliares y en el año 2004 para el caso de los ajustes razonables a las instalaciones. Actualmente se están analizando las respuestas recibidas. Este código reemplazará al publicado por el Gobierno, sobre la base de las propuestas del Consejo, que incluye los primeros derechos de acceso y que entró en vigor en diciembre de 1996.

Para prestar asistencia a los 8,5 millones de personas con discapacidad que hay en Gran Bretaña, el Gobierno establecerá una Comisión de Derechos de los Discapacitados a fin de ayudar a que se respeten los derechos de todos los discapacitados, incluso las mujeres. El Consejo desempeñará una gama de funciones más amplia, incluso la supervisión, y será una fuente central de asesoramiento para los discapacitados, el comercio y los sectores público y de voluntarios. En diciembre de 1998 se presentó el proyecto de ley sobre la Comisión, que se establecerá en el año 2000. Una vez establecida la Comisión de Derechos de los Discapacitados, se prevé que se habrá de abolir el Consejo Nacional para los Discapacitados.

En diciembre de 1997 se estableció un equipo de tareas sobre los derechos de los discapacitados, presidido por el Ministro encargado de los Discapacitados, con sede en el Departamento de Educación y Empleo. Su mandato lo obliga a formular recomendaciones al Gobierno sobre la manera en que se pueden garantizar para junio de 1999 los derechos civiles amplios para los discapacitados. El proyecto de ley sobre el Consejo se basa en las recomendaciones formuladas por el equipo de tareas en marzo de 1998.

En diciembre de 1997 se anunció la integración del equipo de tareas. Habrá 24 miembros, elegidos de organizaciones de discapacitados, sindicatos, gobiernos locales y empresas, incluso las pequeñas. Doce de los miembros del equipo de tareas son discapacitados y nueve son mujeres.

### **Oportunidades de empleo para los discapacitados en el Reino Unido**

La mayoría de los hombres y mujeres con discapacidades también buscan trabajo con la asistencia de los servicios de empleo y programas de capacitación normales. Las personas con discapacidades tienen prioridad para ocupar un lugar en esos programas. Cuando se necesita ayuda de especialistas, se la provee por conducto de los equipos de servicios de empleo para discapacitados. En esos equipos, los asesores de empleo para discapacitados brindan información sobre empleo y capacitación, evaluación sobre el empleo y preparación adecuada para el trabajo, así como asesoramiento para el programa de acceso al trabajo que ayuda a los discapacitados a superar las barreras para el empleo y, en el caso de las personas con discapacidades más graves, información sobre el programa de empleo con apoyo. Los asesores de empleo para las personas con discapacidades también pueden prestar asesoramiento sobre retención en el empleo a las personas con discapacidad sobreviviente y a aquellas en quienes una discapacidad existente pueda tener repercusiones en su empleo.

Los equipos de servicios para los discapacitados también promueven las buenas prácticas de empleo mediante la promoción del símbolo de discapacidad del Servicio del Empleo. El símbolo de discapacidad permite a los empleadores señalar su dedicación a emplear personas con discapacidades y ayuda a los discapacitados a saber cuáles son las organizaciones que se han comprometido a ofrecerles oportunidades de empleo racionales.

### **Nuevo Trato para los Discapacitados**

En virtud del Nuevo Trato para los Discapacitados, se han asignado 195 millones de libras esterlinas, con cargo al impuesto a las ganancias extraordinarias de las empresas de servicios públicos, para financiar un programa que mejore las oportunidades de los discapacitados que desean entrar al mercado de trabajo o permanecer en él.

El Nuevo Trato para los Discapacitados es una parte integral de la política más amplia de ayudar a los discapacitados a ingresar al mercado de trabajo. Se ha previsto introducir un crédito tributario para los discapacitados en octubre de 1999, que reemplazará y mejorará a la asignación para los trabajadores discapacitados. El Gobierno también está examinando el efecto de las normas sobre beneficios en los incentivos para los discapacitados que desean trabajar y está examinando la posibilidad de introducir cambios en los casos en que actúen como obstáculo para el trabajo.

Hay más de 2 millones de personas en edad de trabajar que solicitan beneficios por discapacidad. Aproximadamente 1,6 millones de personas reciben el beneficio por discapacidad, para el cual hay que efectuar aportes, y de ellas poco más del 31% son mujeres.

De las personas que piden el beneficio por discapacidad, 1 millón desearían trabajar. La mayoría no ha trabajado durante aproximadamente cinco años o más y la mitad tiene más de 50 años de edad. Dos terceras partes de las personas que formulan nuevos pedidos de beneficios por incapacidad han estado enfermos durante seis meses y el resto recibe la asignación correspondiente a las personas que buscan trabajo.

El Nuevo Trato para los Discapacitados consta de cuatro elementos:

- **Proyectos novedosos:** un elemento fundamental del Nuevo Trato es la financiación de varios programas novedosos a fin de ensayar distintos medios de ayudar a las personas que buscan trabajo;
- **Servicio de asesores personales:** es un programa que se está experimentando en 12 zonas del país y que incluye a más de 250.000 personas que reciben el beneficio por discapacidad. Se ofrece asesoramiento y apoyo con carácter individual a los discapacitados que desean encontrar trabajo;
- **Investigaciones y evaluación:** se ejecutará un programa de investigaciones y evaluación. En él se evaluará la eficacia del Nuevo Trato y las cuestiones relativas a las investigaciones que afectan a los discapacitados; y
- **Campaña de información:** se realizará una campaña de información a fin de que se conozcan más los servicios que existen para prestar asistencia a quienes desean encontrar trabajo y cambiar las actitudes de los empleadores y el público.

### **Medidas adoptadas en relación con los discapacitados en la Administración Pública**

En 1994, la Oficina del Gabinete estableció un programa de acción para el logro de la igualdad de oportunidades para los discapacitados en la Administración Pública. Después de la promulgación de la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad en 1996 y las enmiendas en el Consejo a los decretos sobre la Administración Pública, que permitieron adoptar medidas especiales de contratación, como entrevistas garantizadas, se revisó el Programa de Acción. En 1996 se publicó para los departamentos y organismos un manual práctico titulado *Focus on Ability: A practical Guide to Good Practice in the Employment of Disabled People*.

### 3.4 Personal discapacitado en toda la Administración Pública en 1997, porcentaje

	Hombres	Mujeres	Total
Personal no industrial	3,8	3,9	3,8
Personal industrial	3,2	1,7	3,0
<b>Total</b>	<b>3,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>

Fuente: *Equal Opportunities in the Civil Service Data Summary 1997.*

### 3.5 Porcentaje de personal discapacitado, desglosado por género, 1997

	Hombres	Mujeres	Total
Personal no industrial	48,5	51,5	100
Personal industrial	91,4	8,6	100
<b>Total</b>	<b>51,0</b>	<b>49,0</b>	<b>100</b>

Fuente: *Equal Opportunities in the Civil Service Data Summary 1997.*

Para prestar apoyo al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo, varios departamentos y organismos se han inscrito para utilizar el símbolo del Servicio de Empleo relativo a la actitud positiva frente a los discapacitados. Al convertirse en usuarios del símbolo, los departamentos y organismos formulan un compromiso público de mejorar las oportunidades para los discapacitados, como el ofrecimiento de entrevistas garantizadas para los candidatos calificados, celebrar consultas con los empleados, prestar asesoramiento sobre las maneras en que se puede mantener a las personas con discapacidad y elaboración de programas de creación de capacidad para los administradores.

La Administración Pública también presta apoyo a otros programas del Servicio de Empleo, que se encargan de conseguir empleo a los discapacitados. El Programa de Empleo con Apoyo brinda oportunidades de trabajo a quienes tienen discapacidades tan graves que les impiden realizar todas las obligaciones que les incumben en sus trabajos.

El programa de Acceso al Trabajo presta ayuda a los departamentos y organismos a superar los obstáculos relacionados con el empleo que afrontan los discapacitados, como la financiación de adaptaciones a los equipos o instalaciones o afrontar los gastos adicionales del transporte al empleo.

En 1997, la proporción de personal con discapacidad aumentó al 3,8%, en comparación con el 2,9% en 1996. Del personal que se retira de la Administración Pública, el 3% tiene discapacidades, pero las tasas de renuncias del personal discapacitado de la Administración Pública son inferiores al 1%, en comparación con el 3% para la Administración Pública en conjunto.

En abril de 1997 se estableció, como parte de la respuesta de la Administración Pública a las recomendaciones formuladas en 1995 por el Grupo Asesor sobre igualdad de oportunidades en la Administración Pública superior, un programa de becas para funcionarios públicos con discapacidades. El programa de becas ofrece un fondo de 10.000 libras esterlinas a los participantes en un programa de capacitación y fomento de las perspectivas de carrera, de dos años de duración. A cada titular de una beca se asigna un mentor de la Administración Pública superior, que trabaja con esa persona en la planificación de su desarrollo personal

y de carrera. Pueden participar en el programa todos los funcionarios públicos en condiciones de llegar a un cargo de administración superior dentro de la Administración Pública y que tengan una discapacidad, según se la define en la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad de 1995. Desde su creación en 1997, se han otorgado 10 becas, cuatro de ellas a mujeres.

La Oficina del Gabinete, en asociación con la organización para discapacitados WORKABLE, ha elaborado un nuevo programa titulado “WORKABLE en la Administración Pública”. El Programa comenzó en julio de 1998 y su objetivo es ayudar a los departamentos y a gente de la Administración Pública a que los estudiantes y diplomados universitarios obtengan una valiosa experiencia laboral, ofreciéndoles trabajo por períodos que oscilan entre uno y 12 meses. Esos puestos se pueden establecer como parte integral de un curso universitario. Hasta el momento se han creado por lo menos 27 de esos puestos, 13 de ellos para mujeres. Por lo menos a un participante se le ha ofrecido un puesto permanente en la Administración Pública.

## **Desarrollo internacional**

La eliminación de la discriminación por cuestiones de género es uno de los aspectos centrales de la política del Reino Unido en la prestación de asistencia a los países en desarrollo. Ello se refleja en el Documento Oficial sobre el desarrollo internacional, de noviembre de 1997, que establece ese compromiso en el contexto del logro de la eliminación de la pobreza mundial, el mantenimiento de los derechos humanos y el logro de la justicia social.

En el Documento Oficial se establece que la política del Gobierno relativa a la igualdad entre hombres y mujeres “es parte integral y esencial de nuestro enfoque del desarrollo”, o sea “basado en los principios de los derechos humanos y justicia social”, y que no se podrá eliminar la pobreza “hasta que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a los recursos y servicios necesarios para el logro de sus posibilidades individuales y el cumplimiento de sus obligaciones con sus hogares, la comunidad y, más ampliamente, la sociedad”.

La nueva política de desarrollo internacional ha consolidado y ampliado el compromiso del Reino Unido a la igualdad entre los géneros y refuerza un cambio importante en el pensamiento internacional, de una perspectiva que considera a la mujer como un grupo objeto de la asistencia para el desarrollo a otra que las considera participantes plenas en igualdad de condiciones con los hombres y factores fundamentales en el proceso de desarrollo y lucha contra la pobreza.

En la aplicación de esa política, el Departamento de Desarrollo Internacional está utilizando un enfoque doble: evaluación y tratamiento de las desigualdades entre hombres y mujeres y niños y niñas como parte integral de todas las actividades de desarrollo y prestación de apoyo a iniciativas concretas y especializadas encaminadas a mejorar la participación plena de la mujer. En el Documento Oficial se destaca el papel fundamental de celebrar asociaciones en el logro de los objetivos de desarrollo internacional. El Departamento está trabajando en asociación con la comunidad internacional, los gobiernos de países en desarrollo, el sector privado y la sociedad civil.

El Reino Unido está movilizando apoyo para un conjunto de objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente para el siglo XXI. Entre ellos se trata de reducir a la mitad la proporción de la población mundial que vive en la pobreza para el año 2015. Se estima que hasta el 70% de los pobres del mundo son mujeres. Entre los objetivos cruciales se incluye

la eliminación de la discriminación de género en la educación y reducciones importantes en las tasas de mortalidad de las madres.

Los gastos del Departamento en todos los sectores, en actividades que incluyen la promoción de la igualdad entre los sexos y la eliminación de la discriminación, han aumentado abruptamente, tendencia que se ha previsto habrá de continuar. En 1997–1998 se aprobaron 124 proyectos y programas nuevos, por un valor de 266 millones de libras esterlinas, en que la igualdad entre los sexos era uno de los objetivos principales o más importantes. Ello representa más del 35% de los compromisos bilaterales para el año y mantiene una tendencia en que se ha observado que los compromisos asociados con la ejecución de políticas de género aumentó en un 50% en los últimos cuatro años. En la actualidad el Departamento está prestando apoyo a más de 300 proyectos y programas en todo el mundo que, de una manera u otra, promueven la igualdad entre los sexos.

El Departamento está tratando que las mujeres, en particular las pobres, tengan más fácilmente a disposición recursos y oportunidades para el desarrollo económico y humano. Entre los criterios cruciales se incluye tratar de mejorar el acceso de la mujer a los mercados y a las oportunidades de empleo, que las mujeres pobres tengan mayor acceso al crédito y velar por que las mejoras de la infraestructura beneficien tanto a mujeres como a hombres. El Reino Unido también contribuye a que la gestión económica y los programas de inversión sectorial tengan conciencia de las cuestiones de género y al crecimiento de un sector privado socialmente responsable.

Se han iniciado nuevos trabajos sobre los efectos en la mujer de la mundialización y liberalización del comercio mundial. También se está elaborando un programa para prestar apoyo a las iniciativas sobre comercio ético y actividades comerciales socialmente responsables y la promoción de normas básicas de trabajo que protejan de la explotación a la mujer y a otros trabajadores.

Las desventajas de la mujer en materia de educación y salud están ampliamente documentadas. Casi dos de cada tres analfabetos del mundo son mujeres, mientras que las mujeres pobres del mundo tienen casi 100 veces más posibilidades de morir por causas relacionadas con el embarazo y el parto que las mujeres de Europa. El compromiso del Reino Unido con esos trabajos fue ilustrado por la promesa formulada por el Primer Ministro en la Cumbre de Denver de 1997 de duplicar en África para el año 2000 los gastos en materia de salud, educación y agua potable.

El Departamento trata de lograr sus objetivos en materia de género en todas las esferas de su labor y se pueden encontrar ejemplos en todos los sectores de su actividad. Los trabajos se centran cada vez más en las cuestiones de la plena participación de la mujer, así como en tratar de reducir la carga considerable que soporta la mujer en los países en desarrollo.

Más de la mitad del presupuesto que el Reino Unido dedica a la asistencia se desembolsa por conducto de canales multilaterales, incluso la Unión Europea, las Naciones Unidas y los bancos de desarrollo internacional.

El Reino Unido cumple una función plena en la labor del Comité de Asistencia para el Desarrollo (DAC) de la Organización de Cooperación Económica y Desarrollo, que es uno de los foros principales para la coordinación entre los donantes. El Departamento formuló una contribución importante en la preparación del *DAC Guidelines on Gender Equality and Women's Empowerment*, publicado en febrero de 1998 y en un libro conexo de referencia del Comité, titulado *Concepts and Approaches Linked to Gender Equality*. El Departamento también está estrechando sus vínculos con la secretaría del Commonwealth, que está realizando trabajos novedosos para ayudar a elaborar presupuestos dedicados a la mujer y sistemas de gestión de la cuestión del género a fin de mejorar los servicios públicos.

La colaboración del Reino Unido con la familia de organizaciones de las Naciones Unidas se sigue reforzando y ampliando. Como ejemplo se puede mencionar la ampliación del apoyo financiero que el Gobierno prestó al UNIFEM en 1997 y 1998 y la prestación de apoyo técnico al programa de la Organización Internacional del Trabajo titulado “Más y mejores trabajos para la mujer”. El Departamento también ayuda a la Organización Mundial de la Salud a elaborar políticas, directrices y programas de capacitación para trabajadores de la salud a fin de que puedan encarar las prácticas perjudiciales para la salud de las niñas, incluso la mutilación genital femenina.

El Departamento trabaja en colaboración estrecha con el Banco Mundial, incluso contribuye a la labor del Grupo sobre la pobreza y política social del Programa de Asistencia Especial para África a fin de integrar las cuestiones de la igualdad entre los sexos en la elaboración de los programas de reforma económica. Se ha hecho una contribución importante al informe de 1998 sobre la situación de la pobreza en África, en relación con el tema del género y la pobreza en el África subsahariana.

## **Artículo 4**

### **Medidas especiales de carácter temporal**

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

*2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*

#### **Medidas de carácter temporal**

Las disposiciones de “acción positiva” de la Ley contra la discriminación basada en el sexo de 1975, permiten la capacitación para un sólo sexo a fin de aumentar la representación en empleos en los que las mujeres están subrepresentadas. Estas disposiciones se utilizan ampliamente y, gracias a ellas, los que proporcionan muchos programas de educación y capacitación como los Consejos de Capacitación y Empresa y los Consejos de Empresas Locales pueden ofrecer una amplia gama de programas para atender a las necesidades especiales de la mujer. Así como en Gran Bretaña, la Orden sobre discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte) permite la capacitación de un solo sexo en determinadas circunstancias y se han elaborado iniciativas especiales para ayudar a las mujeres a que reingresen en la fuerza de trabajo. En los acápites correspondientes al artículo 10 se proporciona más información acerca de la capacitación. La acción positiva también está permitida en el marco de la legislación sobre relaciones raciales. Hay varias medidas abiertas a los empleadores y a otras personas para ayudar a las personas pertenecientes a minorías étnicas a competir por los empleos en igualdad de condiciones que el resto de la fuerza de trabajo.

#### **Elecciones**

El Gobierno está considerando los medios de lograr un mayor equilibrio en la distribución por sexo de los candidatos elegidos en elecciones europeas, nacionales y locales. Recientemente, la Comisión Jenkins, establecida por el Primer Ministro para supervisar las elecciones, publicó una lista de nuevos sistemas electorales. Se ha prestado atención principalmente a la necesidad de alentar a las mujeres a que se postulen como candidatas a elecciones, pero mucho depende de cómo se elige a los candidatos de los partidos políticos.

#### **Programa Europeo de Apoyo Especial para la Paz y la Reconciliación**

En Irlanda del Norte se ha proporcionado financiación con arreglo al subprograma de empleo del Programa de la Unión Europea para la Paz y la Reconciliación, con objeto de alentar la reconciliación y responder a las responsabilidades y propuestas de paz. La financiación se destina a fomentar el crecimiento y el empleo, apoyando la redistribución de especialidades de las que hay exceso, reforzando las gestiones a favor de los desempleados de larga data y poner programas de apoyo a disposición de los grupos marginados. La primera

asignación de fondos de la Unión Europea ascendió, aproximadamente, a 25 millones de libras esterlinas (33 millones con los fondos de contrapartida).

Se ha hecho hincapié en la creación de guarderías con arreglo a las medidas 3 y 4 del subprograma de empleo del Programa de Apoyo Especial, relativas a ampliar el acceso a los servicios de capacitación, educación y empleo, y mejorar su calidad. Hasta la fecha, se ha prestado apoyo a 94 programas extraescolares con arreglo a esta financiación, ofreciendo 3.000 plazas en guarderías de la comunidad a las madres que desean aprovechar estas oportunidades de capacitación, educación o empleo.

### **El uso de objetivos**

Debido al principio fundamental de que la discriminación basada en el sexo es ilegal, el establecimiento de “cuotas” es igualmente ilegal en virtud de la Ley contra la discriminación basada en el sexo. Sin embargo, los objetivos y las marcas fijas, que entrañan una fijación de metas en vez de un número predeterminado de mujeres en determinados puestos u ocupaciones, se utilizan cada vez más en el sector público y en el sector privado y están demostrando ser eficaces en muchos casos. El principio esencial sigue siendo que sólo se debe nombrar al mejor candidato para un empleo, pero que se debe mejorar el acceso a la oportunidad.

### **Igualdad en los nombramientos públicos**

El Gobierno ha apoyado el objetivo de un coeficiente equitativo de mujeres y hombres en los nombramientos públicos, con arreglo al principio esencial de que todos los nombramientos deben hacerse por mérito. Actualmente, las mujeres ocupan el 32% de todos los puestos de la Administración Pública, en comparación con el 30% en 1995 y el 23% en 1990. En el artículo 7 se proporcionan más detalles.

## Artículo 5

### Estereotipos y prejuicios

*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:*

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

### Estereotipos y prejuicios en general

La igualdad de oportunidades y acceso constituye la piedra angular de la política oficial en materia de enseñanza y capacitación. En los casos de rendimiento inferior de las mujeres en el ámbito de la enseñanza, o de representación insuficiente en el de la capacitación, el Gobierno se compromete a utilizar todos los medios a su disposición para eliminar las barreras a la igualdad de oportunidades y permitir que las mujeres realicen todo su potencial.

Si bien las niñas obtienen un mayor número de certificados generales de enseñanza secundaria y niveles A y mejores grados, en general su éxito académico no se ve recompensado más adelante. Sigue siendo un hecho que las muchachas no obtienen mejores empleos que los muchachos, ni perciben siquiera salario igual, y siguen encontrándose en situación de desventaja en esta y otras esferas de la vida. Al elegir carrera, persisten los estereotipos. En el Certificado General de Enseñanza Secundaria, las muchachas y los muchachos obtienen resultados semejantes en ciencia y tecnología, pero ello no se refleja en las carreras que siguen ulteriormente. En ingeniería, se gradúan seis veces más hombres que mujeres y menos del 2% de los que siguen cursos de aprendices en fontanería y construcción son mujeres.

En cuanto a las Calificaciones Profesionales Nacionales Generales, la tasa de absorción de los cursos generales se ha dividido prácticamente por igual entre hombres y mujeres en el período quinquenal 1992–1997. Sin embargo, existen desigualdades de género intrínsecas en las solicitudes de inscripción de algunos cursos (por ejemplo, la gran mayoría de los premios de ingeniería de las Calificaciones Profesionales Nacionales Generales se han otorgado a candidatos varones).

Las decisiones con respecto a las GNVQ dependen de expectativas sociales y culturales. La mejor manera de aumentar las tasas de participación, ya sea para muchachos o para muchachas, es ofrecer cursos amplios de buena calidad, y los cursos de las GNVQ corresponden a este criterio. No van destinados exclusivamente a uno u otro género, y en el material de información destinado a los futuros estudiantes, se evita el sesgo por razón de género.

### **Estereotipos en la vida profesional**

Existen varias medidas oficiales no legislativas que, con el tiempo, deberán tener repercusiones sobre la segregación profesional en virtud de la cual, tradicionalmente, se ha relegado a las mujeres a los empleos peor remunerados.

- El Programa Nacional de Estudios garantiza que niñas y niños cursen toda la gama de materias y cuenten con una amplia base para adoptar decisiones de carrera. Actualmente las mujeres constituyen el 50% de los estudiantes de nivel superior. Con el tiempo, el efecto de un mayor número de mujeres más altamente calificadas, con mejores posibilidades de remuneración, se reflejará en ingresos efectivos más elevados. En el artículo 10 se proporcionan más detalles.
- Iniciativas para atraer a mujeres en esferas de trabajo no tradicionales, como las que ha tomado o apoyado la Dependencia de la Mujer en Ciencia, Ingeniería y Tecnología del Departamento de Comercio e Industria, también servirán para ampliar la representación de la mujer en todos los sectores del mercado laboral.
- La aplicación de la Estrategia Nacional de Guarderías constituye un componente fundamental en el mayor apoyo y aliento oficiales a las disposiciones laborales favorables a la familia. Las mujeres recibirán prestaciones especiales, por ejemplo, un aumento de las guarderías de calidad, que les permitirán mantener la continuidad del empleo. Se están elaborando otras iniciativas en esta esfera (en el artículo 11 se proporcionan más detalles).

Se requiere servicios profesionales para velar por la imparcialidad en la educación y orientación profesionales, evitar los estereotipos y fomentar la igualdad de oportunidades para todos.

Las actividades de los Servicios Profesionales abarcan la colaboración con escuelas y universidades para garantizar que muchachos y muchachas tengan acceso igual a todas las materias, para alentar a padres y empleadores a que adopten un criterio flexible frente a los empleos no tradicionales, y para dar a conocer a los empleadores que han tenido experiencia en la contratación no tradicional. En la escuela secundaria se pone a disposición de los alumnos el asesoramiento e información sobre carreras, con una orientación más formal en el programa de estudios a partir de los 14 años.

Desde septiembre de 1998, se exigió que las escuelas secundarias de Inglaterra y Gales impartieran un programa de educación profesional para todos los jóvenes de 14 a 16 años. La instrucción sobre carreras puede elevar las aspiraciones de todos, pero particularmente de aquellos que tienen perspectivas limitadas, y en esa forma los jóvenes pueden desarrollar aptitudes de gestión profesional, y aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

El Departamento de Educación y Empleo publicó materiales de orientación profesional para ayudar a los estudiantes a elegir carrera, ofreciéndoles información sobre industrias particulares o esferas de trabajo. Se ha hecho un esfuerzo consciente para incluir monografías en las que se supriman los estereotipos y se alienta a las muchachas a considerar esferas no tradicionales de educación, capacitación y empleo.

En 1995 se introdujeron los Cursos Modernos para Aprendices a los que tienen acceso por igual hombres y mujeres, con lo cual se ofrece una oportunidad de suprimir los estereotipos en un momento crítico de la carrera de las muchachas. Se ofrece asesoramiento y orientación a los jóvenes en una amplia gama de oportunidades, incluidas las que existen en esferas no tradicionales para su sexo. En 1997–1998, casi la mitad (47%) de todos los matriculados en los Cursos Modernos para Aprendices en Inglaterra y Gales eran muchachas, una proporción acorde con la participación de mujeres en la capacitación en el empleo para los jóvenes en general.

El hecho de que las muchachas sigan eligiendo profesiones tradicionales indica que tienen dudas sobre la posibilidad de seguir determinadas carreras. Estas inquietudes pueden surgir como resultado de una presión a conformarse con las funciones tradicionales. Por tanto, el Departamento de Educación y Empleo ha hecho hincapié en la necesidad de vigilar los procedimientos de comercialización y selección y en el asesoramiento del Servicio Profesional. Asimismo, el Departamento ha pedido a la Comisión de Igualdad Racial y a la Comisión de Igualdad de Oportunidades que envíen sus listas de igualdad de oportunidades a cada organización de capacitación industrial.

### **La mujer en ciencia, ingeniería y tecnología**

Las mujeres siguen constituyendo un porcentaje mínimo en la educación y el empleo en las esferas tradicionalmente masculinas de las ciencias físicas, la ingeniería y la tecnología. Una pequeña dependencia dentro de la Oficina de Ciencia y Tecnología se ocupa concretamente de mejorar las oportunidades de las mujeres en estas esferas. La dependencia tiene un mandato amplio, entre cuyas metas figuren: atraer a más muchachas al estudio de materias de ciencia, ingeniería y tecnología; alentarlas a inscribirse en cursos de enseñanza superior; determinar medios de mejorar las oportunidades de avance de las muchachas en las carreras académicas y alentarlas en carreras a todos los niveles académicos. La dependencia actúa como catalizador y centro de coordinación, y tiene por objeto alentar, apoyar y coordinar las actividades de las muchas asociaciones industriales y organismos interesados en el adelanto de la mujer.

Recientemente, la dependencia ha centrado su atención en mejorar la presentación de las carreras en ciencias, ingeniería y tecnología en las escuelas, particularmente para muchachas. Tras una investigación exhaustiva, se ha enviado a todas las escuelas secundarias mixtas y para muchachas, una serie de carteles en los que se presentan a mujeres jóvenes que en la vida real trabajan en empleos de ciencias, ingeniería y tecnología, y explican cómo la carrera que eligieron ha ampliado profesional y socialmente sus horizontes, y cómo estas carreras pueden ser agradables y satisfactorias.

### **Women in Science & Engineering in Scotland (WISE)**

En 1996 se estableció en Escocia un Comité de *Women in Science, Engineering and Technology*. Con apoyo financiero de la Oficina Escocesa y del sector de enseñanza superior de Escocia, el Comité ha establecido en la Internet una base de datos electrónicos de iniciativas y acontecimientos actuales que apuntan a impulsar a un mayor número de mujeres a estudiar carreras de ingeniería.

Con arreglo a un programa móvil de WISE, que inicialmente tendrá una duración de tres años, un autobús hace una gira por las escuelas secundarias en toda Escocia. El objetivo es mostrar a las niñas los aspectos positivos de una carrera en ciencias e ingeniería. El centro móvil de enseñanza y exhibición ofrecerá la experiencia práctica de la tecnología, como reflejo de la base industrial de Escocia, y ofrecerá a las niñas la oportunidad de experimentar con tecnología en un entorno divertido y estimulante y de sentirse más seguras.

### **Los medios de información**

El modo en que los distintos medios de información presentan los intereses de la mujer, los acontecimientos en los que es protagonista y casos determinados de mujeres puede influir en la actitud pública en general hacia la mujer.

Ha suscitado preocupación la manera en que se presenta la imagen de la mujer en los medios de información. A largo plazo un aumento sustancial del número de mujeres en cargos de autoridad en dichos medios ayudará a resolver el problema.

El Gobierno, los directores de los medios de radiodifusión y los locutores mismos reconocen el papel y la influencia que ejercen los medios de información en la presentación de la imagen de la mujer. Sin embargo, es un principio ampliamente reconocido que el Gobierno no intervenga directamente en los temas de los programas ni en las disposiciones relativas a su contenido o los horarios de presentación. Tampoco interviene el Gobierno en las políticas de contratación y promoción de las empresas de medios de información, y a este respecto se les trata como otros empleadores. En informes anteriores se ofrecen detalles completos acerca de la dirección y reglamentación de los medios de información en el Reino Unido, por lo que el presente informe se concentra en los acontecimientos más recientes.

### **La imagen de la mujer en la pantalla y en los medios de radiodifusión**

Con arreglo a las disposiciones sobre radiodifusión del Reino Unido, la responsabilidad de lo que se presenta en la televisión y la radio incumbe a los propios locutores y a los órganos reguladores de los medios de radiodifusión, los directores de la BBC, la Comisión de Televisión Independiente (ITC), la Welsh Fourth Channel Authority (canal 4) y la Radio Authority, los cuales son independientes del Gobierno y responsables de proteger los intereses públicos en la radiodifusión. Las leyes les exigen que hagan todo lo que esté a su alcance para velar por que los locutores no incluyan en sus programas material que ofenda la sensibilidad del público. En 1996 entraron en vigor la Carta y el Acuerdo de la BBC, que por primera vez imponen una obligación semejante a los directores de la BBC.

Los organismos reguladores publican códigos de práctica para los locutores, en los que figuran disposiciones relativas a las representaciones ofensivas. La ITC y la Radio Authority supervisan el cumplimiento con sus códigos, y en caso de incumplimiento, pueden imponer sanciones, por ejemplo cuantiosas multas y, en última instancia, la suspensión o retiro de una licencia. Además, todos los locutores y los órganos reguladores aceptan quejas del público.

La BBC es plenamente responsable de todos los asuntos de programación y de los juicios acerca del contenido de sus programas, incluida la imagen de la mujer. En las nuevas directrices que entregó a sus productores en noviembre de 1996, figuran recomendaciones concretas sobre la imagen de la mujer y el empleo de lenguaje no sexista en los programas. En la Declaración de la empresa de promesas al público de 1998/1999, figura la de representar a todos los grupos de la sociedad en forma veraz y evitando reforzar el prejuicio en sus programas.

### **La Comisión de Normas sobre Radiodifusión**

Con arreglo a la Ley de Radiodifusión (Broadcasting Act) de 1996, se fusionó el Consejo de Normas de la Radiodifusión con la Comisión de Quejas sobre Radiodifusión. Además de examinar las denuncias, la nueva Comisión publicó su código de conducta para los locutores sobre imparcialidad y vida privada en noviembre de 1997, y su código de buen gusto y decencia en junio de 1998. Entre estas directrices figuran secciones sobre estereotipos, humor e insinuaciones sexuales.

A raíz de la publicación en 1994 del estudio "Perspectivas de la Mujer en la Televisión", que comprendía un análisis de la mujer en la pantalla con una muestra de programas, la Comisión ha continuado su proyecto.

### **La prensa**

El Código de Prácticas de la Comisión sobre Denuncias sobre la Prensa exige que la prensa evite el prejuicio o el tono peyorativo en sus referencias al sexo, la raza, el color, la religión, la orientación sexual o cualquier enfermedad física o mental o incapacidad.

### **Imagen de la mujer en la publicidad**

La publicidad en la televisión debe acatar el Código de Normas y Prácticas de Publicidad que se publicó en el verano de 1997. En el código no se hace referencia concreta a la imagen de la mujer en los avisos que se presentan en la televisión, pero se declara que “ningún aviso puede ofender el buen gusto o la decencia o la sensibilidad pública, y ningún aviso debe hacerse en perjuicio del respeto de la dignidad humana. En particular deben evitarse los términos que, por un empleo descuidado de las imágenes estereotipadas, podrían herir la sensibilidad de algunos sectores del público”.

Antes de que las empresas de televisión acepten los avisos para su radiodifusión, el Centro de Autorización de Avisos se asegura de que cumplan con el código. Este proceso reduce considerablemente la probabilidad de que aparezcan en la televisión avisos ofensivos que justifiquen la intervención de la ITC. Si bien siguen apareciendo estereotipos de género tradicionales, en los últimos años se ha tendido a experimentar cada vez más con una presentación de imágenes menos estereotipadas y un mayor empleo de ironía y de humor cuando se usan los estereotipos. Proporcionalmente, el mayor número de quejas proceden del público (98%) y muy pocas (1%) de organizaciones de mujeres.

#### **5.1 Denuncias sobre la imagen de la mujer en la publicidad del Reino Unido**

	1995	1996	1997
Total de denuncias	3 432	5 427	5 337
Número relacionado con la imagen de la mujer	74 (2,1%)	104 (1,9%)	76 (1,4%)
Número de las denuncias confirmadas	32 (43%)	21 (20%)	18 (23%)

*Fuente:* Comisión de Televisión Independiente, Departamento de Cultura, Medios de Información y Deportes.

#### **Empleo de la mujer en los medios de radiodifusión**

El Gobierno considera que una manera de asegurar que se presente una imagen justa y favorable de la mujer es crear una atmósfera en la que un mayor número de mujeres ocupen cargos superiores en la radiodifusión. Los nombramientos a los órganos reguladores y de denuncias en la radiodifusión se hacen por mérito, utilizándose criterios de selección basados en los requisitos del cargo y en la necesidad de que todas las Juntas tengan acceso a una amplia variedad de calificaciones y antecedentes. En esta forma, en el proceso de nombramientos se presta atención al mejoramiento de la representación de la mujer y de otros grupos en las Juntas. De acuerdo con las metas que se han fijado para las mujeres que ocupan cargos en la Administración Pública, y que se examinan en el artículo 4, 20 de los 48 (42%) cargos en los órganos de radiodifusión fueron ocupados por mujeres en agosto de 1998.

Los medios de información están sujetos a las leyes sobre igualdad de oportunidades. Además la Ley de Radiodifusión de 1990 exige que las licencias se otorguen a los locutores comerciales a condición de que éstos, entre otras cosas, promuevan la igualdad de oportunidad de empleo.

Con arreglo a la política de igualdad de oportunidades de la BBC, prácticamente todas sus juntas directivas cuentan con un oficial de igualdad de oportunidades. Asimismo, la BBC

apoya varias iniciativas clave para poner en práctica su política de igualdad de oportunidades, a saber:

- Cada año, desde 1995, se ha presentado la iniciativa de desarrollo de la mujer en el servicio mundial, y actualmente se lleva a cabo con la BBC Production and BBC News;
- El desarrollo de la mujer en East Midlands (Finalista del concurso Oportunidad 2000), que se presenta desde 1995;
- Proyectos de trabajo flexibles;
- Presentación en la televisión: la BBC News produjo un vídeo para promover la diversidad en la Junta Directiva, y la BBC está produciendo ahora un vídeo que se centra en cuestiones de género y etnias; y
- Acción positiva en BBC Resources, con la capacitación de mujeres en el manejo de cámaras, que ha llevado a nombramientos (Finalista del concurso Oportunidad 2000), y se presentó durante un año entre 1997 y 1998.

Para fines de 1997/1998, la proporción de mujeres en puestos de gestión había aumentado considerablemente, hasta el 29% (del 19% en 1995) de los ejecutivos superiores, el 33% (del 25% en 1995) de los gerentes superiores, y el 36% (del 32% en 1995) del personal directivo intermedio y superior. La BBC va por buen camino para alcanzar su meta del 30% de mujeres en puestos ejecutivos superiores en el año 2000, y el 40% de los puestos intermedios y superiores de dirección. La BBC se ha sumado a la iniciativa de Oportunidad 2000, porque sus metas y objetivos coincidan y concuerden con el compromiso de la BBC de lograr la mejor práctica y actuar en forma abierta y transparente respecto de su compromiso de lograr la igualdad de oportunidades.

Las 15 empresas de la Televisión Independiente, la empresa que opera bajo licencia y proporciona televisión nacional a la hora del desayuno (GMTV), el canal 4 y el canal 5 tienen declaraciones normativas sobre igualdad de oportunidades y cuentan con disposiciones para supervisar la eficacia de sus políticas, por ejemplo en respuestas a las ofertas de empleo y los nombramientos. Entre las iniciativas figuran los arreglos de trabajo flexibles, la prestación de guarderías, el trabajo en horario compartido, las ofertas de empleo destinadas concretamente a mujeres, cursos de capacitación para mujeres y colocaciones con base en la experiencia. La mayoría de las empresas que operan bajo licencia también mantienen estrechos vínculos con organizaciones como Oportunidad 2000, que representan y hacen campaña en nombre de la mujer. En 1997, la estación HTV patrocinó el premio a la Mujer Galesa del Año. Las más altas proporciones de mujeres estaban empleadas por el canal 4 (58%), el canal 5 (55%), la GMTV (54%) y Carlton (54%). En 1997, hubo por primera vez más mujeres que hombres en puestos subalternos de dirección. No figuran mujeres en las Juntas de Carlton y Central. Sin embargo, cuatro mujeres son miembros de la Junta de Granada, y tres de la Junta de LWT.

## 5.2 Número de mujeres empleadas en niveles superiores en la televisión independiente

	1995	1996	1997
<b>ITV</b>			
Junta	11	14	16
Dirección superior	No se dispone de datos	68	83
<b>Canal 4</b>			
Junta	3	2	3
Dirección superior	No se dispone de datos	19	21
<b>Canal 5</b>			
Junta	–	–	1
Dirección superior	–	–	7

*Fuente:* Examen anual del rendimiento de las empresas ITV, Comisión de Televisión Independiente.

En la radio comercial del Reino Unido, cada una de las empresas nacionales independientes de radio que operan bajo licencia debe adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades. La presencia de mujeres en los puestos directivos superiores de estas empresas tiende a concentrarse en los sectores de noticias y ventas, y disminuye en los puestos en la Junta. Hay una mujer entre los ocho miembros de la Junta de Radio Virgin, y solamente una en la de Radio Talk, de un total de cinco miembros.

### Leyes sobre obscenidad

El Gobierno tiene el compromiso de mantener controles internos del material obsceno y pornográfico. La solidez de las leyes ha garantizado que esos controles sigan el ritmo de los adelantos tecnológicos. El principal control en esta esfera es la Ley sobre Publicaciones Obscenas, de 1959, que considera delito publicar en Inglaterra y en Gales cualquier artículo que estime obsceno, es decir, un artículo que a juicio de un tribunal tenga tendencia a depravar y corromper a los que lean, vean o escuchen el material que contiene. Este delito es sancionable con una pena máxima de tres años de prisión y una multa ilimitada. A los fines de la Ley de 1959, una persona que publica un artículo, es la que lo distribuye, vende, presta o alquila, lo ofrece para la venta o lo renta, o en el caso de un artículo que contiene material visual; en el caso de una grabación, la que lo muestra, hace escuchar o proyecta, o, si el material se ha grabado electrónicamente, lo transmite.

Además del delito penal, la Ley de 1959 también prevé un procedimiento de confiscación en virtud del cual los artículos que se consideran obscenos y se destinan a la publicación con fines de lucro, pueden ser embargados por la policía en virtud del auto de un magistrado y confiscados por éste. A diferencia de un enjuiciamiento penal, los procedimientos de decomiso no requieren que se demuestre más allá de toda duda razonable que un artículo publicado es obsceno, ya que el magistrado simplemente tiene que estar “convencido” de que lo es.

### Pornografía

La Ley sobre Publicaciones Obscenas de 1959 también abarca el material publicado y radiodifundido o televisado, y comprende material publicado por la Internet. Además, el Reino Unido dispone de controles jurídicos separados sobre pornografía infantil, a saber,

la Ley sobre Protección Infantil, de 1978, que prohíbe la producción, posesión y distribución de fotografías indecentes de niños. La Ley de control de presentaciones indecentes, de 1981, controla la presentación o exhibición de material indecente en lugares públicos.

La Ley de justicia penal y orden público, de 1994, reforzó aún más los controles de la pornografía a fin de definir como delitos graves susceptibles de detención los delitos que figuran en la sección 2 de la Ley sobre publicaciones obscenas y en la sección 1 de la Ley de protección infantil de 1978. Con esto, se ampliaron las facultades policiales para tratar con los pornógrafos al aumentar la pena máxima por posesión de fotografías indecentes de niños hasta una posible sentencia de prisión de seis meses. También amplió la ley para abarcar la presentación de imágenes indecentes de niños por computadora, incluidas las fotografías indecentes de niños grabadas en disco de computadora.

### **La Internet**

El desarrollo de la Internet representa un problema en esta esfera, pero la legislación del Reino Unido sobre obscenidad, y el derecho en general, se aplican a la Internet como a cualquier otra esfera. El material que es ilegal fuera de la Internet, lo es dentro de ella. Por consiguiente, el marco jurídico respalda la labor de la Internet Watch Foundation, un órgano regulador autónomo establecido en septiembre de 1996 por Internet Service Providers, con el apoyo del Gobierno, en respuesta a la inquietud creciente suscitada por la asequibilidad de material posiblemente ilegal, especialmente de pornografía infantil, a través de la Internet. La Internet Watch Foundation determina qué grupo particular de la Internet exhibe pornografía infantil, y toma medidas para que se niegue el acceso a esos sitios. La Fundación también estableció una línea de emergencia por la que los usuarios de la Internet pueden denunciar la presencia de pornografía infantil en un grupo de noticias determinado. La Fundación rastrea la fuente del material y envía la descripción a la policía metropolitana si dicha fuente se encuentra en el Reino Unido, o si el material procede del extranjero, al organismo de aplicación de la ley del país de que se trate, a través del Servicio Nacional de Inteligencia Penal.

El Gobierno supervisa la labor de la Internet Watch Foundation, y ha anunciado que a principios de 1999 presentará el informe correspondiente, en el cual se considerará, entre otras cosas, la ampliación del mandato de la Internet Watch Foundation para abarcar sitios que puedan contener pornografía adulta ilegal. Otras actividades de la Internet Watch Foundation serían la creación de un sistema voluntario de clasificación del contenido de material legal idóneo para su utilización en el Reino Unido. Se prevé que esto sea compatible con el examen de programas de computadora que se han creado para que las escuelas y los padres puedan restringir los tipos de sitios en la Web a que sus hijos pueden tener acceso.

### **Clasificación de películas y de vídeos**

La Junta Británica de Clasificación de Películas se encarga de examinar y clasificar las películas y los vídeos. La Ley sobre grabaciones de vídeo, de 1984, otorga a la Junta facultades reglamentarias respecto de los vídeos, que se clasifican más estrictamente que las películas, debido a que pueden verse en casa. En virtud de la Ley, constituye un delito proporcionar un vídeo no clasificado o un vídeo en violación de su clasificación por edad. Estos principios se vieron complementados con la Ley de justicia penal y orden público, de 1994, que exige que la Junta preste atención especial a cualquier perjuicio que pueda causar a los posibles videntes la manera en que lo presentado en el vídeo trate la conducta criminal, el uso de drogas ilícitas, la violencia, el horror o la actividad sexual humana. La Ley también prevé aumentar la pena máxima por proporcionar u ofrecer para el suministro un vídeo no clasificado, hasta dos años de pena de prisión y una multa ilimitada; aumenta la pena máxima por proporcionar

un vídeo en violación de su clasificación a seis meses de pena de prisión y una multa de 5.000 libras esterlinas; y aumenta las facultades de los oficiales encargados de fijar las normas comerciales, para que puedan investigar los delitos descritos más arriba cometidos fuera de su zona de competencia.

## **Artículo 6**

### **Explotación de la mujer**

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

#### **Antecedentes**

Hay pruebas de que en el Reino Unido hay trata de mujeres procedentes de países como Ghana, Nigeria, Brasil, Colombia, Filipinas y Tailandia. Desde la fragmentación de la Unión Soviética y la caída del muro de Berlín, un gran número de países de Europa central y oriental se han convertido en países de origen o de tránsito. No se dispone de información sólida sobre el número de personas, pero no se considera que la trata sea un problema en gran escala en el Reino Unido.

#### **Participación del Reino Unido en programas internacionales**

El Reino Unido está plenamente comprometido a oponerse a la trata de mujeres y a las actividades conexas. El Gobierno ha adoptado medidas para aplicar la Acción Conjunta de la Unión Europea, de diciembre de 1996, encaminada a luchar contra la trata de personas y la explotación sexual de niños. Además, recientemente el Reino Unido adoptó la declaración ministerial de La Haya sobre un código de conducta europeo para luchar contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Este año, entre otras cosas, el Reino Unido participó en una campaña de información patrocinada por la Unión Europea y los Estados Unidos, para abordar el problema de la trata de mujeres procedentes de Polonia y Ucrania. Junto con otros Estados miembros de la Unión Europea y países de Europa central y oriental, el Gobierno del Reino Unido está tratando de encontrar una solución al problema.

Tanto en la Unión Europea como en foros internacionales, el Gobierno también apoya las medidas destinadas a combatir la inmigración ilegal, comprendida la inmigración de mujeres con fines sexuales, y ha apoyado campañas de información para advertir a las mujeres de los riesgos que entraña dicha inmigración ilegal. El Reino Unido trata de alentar el intercambio de información y las buenas prácticas para combatir la trata.

### **Explotación de mujeres**

#### **Medidas adoptadas en el Reino Unido**

En el Reino Unido existen leyes amplias que se ocupan de aquellos que realizan actividades asociadas con la trata y la prostitución. En virtud de esas leyes, se sanciona a los que alientan la prostitución de otros con fines de lucro y a quienes viven de las ganancias de esta actividad, y se ofrece protección especial a las mujeres y niñas que pudieran estar en peligro. El más grave de estos delitos merece sanciones máximas hasta de cadena perpetua. Los tribunales tienen facultades para ordenar la confiscación de los bienes de quienes hayan sido declarados culpables de la trata.

La Ley sobre Delitos Sexuales, de 1956, tipifica como delito el inducir a una mujer a que se convierta en prostituta en cualquier parte del mundo, y los tribunales ingleses tienen jurisdicción para conocer una causa en cualquier lado si el delito se comete en Inglaterra y en Gales. Además, es delito inducir a una muchacha menor de 21 años a tener relaciones sexuales ilícitas con un tercero en cualquier parte del mundo. También es delito detener a una mujer en un burdel. La pena máxima por estos delitos es de prisión de dos años. El vivir de ganancias inmorales constituye un delito que merece una pena máxima de siete años. Los que se dedican a la trata de mujeres también pueden merecer otras sanciones relacionadas con la inmigración ilegal y la falsificación, así como los delitos de proxenetismo y prostitución.

Los programas de capacitación para oficiales de inmigración incluyen varios temas de información, para que se mantengan al tanto de la existencia de la trata de mujeres. Mejor que otorgar automáticamente permisos de residencia a las víctimas de la trata, para que puedan brindar testimonio, el Reino Unido prefiere considerar cada caso por sus méritos, sopesando la necesidad del control de inmigración con la importancia del testigo para llevar a cabo un enjuiciamiento.

## Delitos sexuales

### 6.1 Número de mujeres procesadas, amonestadas y declaradas culpables por delitos tipificados por la Ley de 1959 sobre delitos sexuales (merodear o importunar en una calle o lugar público para ofrecer la prostitución), 1994 a 1997, Inglaterra y País de Gales

Año	Procesadas	Amonestadas	Total declaradas culpables
1994	7 000	3 100	6 600
1995	5 900	3 200	5 500
1996	5 700	3 300	5 300
1997	5 800	3 400	5 500

Fuente: Ministerio del Interior.

### 6.2 Número de hombres y mujeres declarados culpables de delitos de mantener un burdel y de proxenetismo, 1994 a 1997, Inglaterra y País de Gales

Delito	Sexo	1994	1995	1996	1997
Mantener un burdel	Hombres	11	4	13	10
	Mujeres	60	26	20	16
Proxenetismo	Hombres	92	70	66	60
	Mujeres	10	11	5	9

Fuente: Ministerio del Interior.

Se ha puesto en duda la eficacia de tipificar como delito la propuesta de prostitución de mujeres, denominada *kerb crawling* (por la práctica de conducir lentamente por la calle para proponer la prostitución), en la Ley de Delitos Sexuales de 1985 de Inglaterra y Gales. Sin embargo, a partir del 1° de abril de 1997, el delito se hizo registrable, lo que significa que la policía puede ahora tomar muestras de DNA de los acusados de dicho delito. Dichas

muestras pueden añadirse a la base de datos nacional de DNA, y deberá ayudar en la investigación de delitos sexuales más graves.

### 6.3 Delincuentes procesados por kerb crawling (propuesta de prostitución hecha desde un automóvil) en Inglaterra y País de Gales

<i>Año</i>	<i>Sexo</i>	<i>Total de procesados</i>	<i>Declarados culpables</i>	<i>Amonestados</i>
1994	Hombres	1 112	914	345
	Mujeres	1	–	5
1995	Hombres	1 262	1 095	42
	Mujeres	6	5	4
1996	Hombres	1 200	1 100	112
	Mujeres	2	4	1
1997	Hombres	449	811	112
	Mujeres	3	2	1

*Fuente:* Ministerio del Interior.

#### Turismo sexual

El Gobierno del Reino Unido está plenamente comprometido a tomar medidas enérgicas contra la explotación comercial de niños, tanto en el Reino Unido como en el extranjero. Con arreglo a la Ley de Justicia Penal (terrorismo y conjura) de 1998, constituye delito el que una persona conjure para cometer un delito fuera del Reino Unido, siempre que el delito sustantivo constituya un delito tanto en virtud del derecho del Reino Unido como de la ley del país en que ha de cometerse el acto. Esto permite a los tribunales del Reino Unido tratar de conjuras en el Reino Unido para cometer delitos sexuales en el extranjero. Por ejemplo, los agentes de viaje que con conocimiento de causa organizan viajes al extranjero para pederastas con el fin de que realicen actos sexuales contra niños, o los grupos de personas que organicen un viaje con este fin, pueden ser enjuiciados por esas actividades con el consentimiento del Fiscal General. También constituye un delito incitar a alguien a cometer delitos sexuales contra niños en el extranjero.

La segunda parte de la Ley sobre Delitos Sexuales, de 1997, otorga a los tribunales del Reino Unido jurisdicción para ocuparse de ciudadanos británicos que cometan delitos sexuales graves en el extranjero, incluso contra niños. La legislación aplica el principio de criminalidad dual; la jurisdicción de los tribunales únicamente se ampliará extraterritorialmente en los casos en que se trate de un delito penal tanto con arreglo a la jurisdicción del Reino Unido como a la del territorio del Estado en que se ha cometido. El Reino Unido reconoce que habitualmente es más fácil y resulta más eficaz enjuiciar a los culpables en el país donde se comete el delito. Siempre insistirá en que se lleve a cabo el enjuiciamiento en el país en que se ha cometido el delito, con la posibilidad de que el enjuiciamiento extraterritorial se reserve como último recurso. La introducción de estas leyes es sólo una parte de la estrategia amplia del Gobierno del Reino Unido para atacar el problema del turismo sexual. Otras medidas: son el intercambio de información y de conocimientos especializados y aptitudes de capacitación de la policía del Reino Unido con otros gobiernos.

Las fuerzas de Policía del Reino Unido han dirigido cursos de capacitación en Filipinas y en Sri Lanka. En la Segunda Cumbre de Asia y Europa, celebrada en Londres en abril de 1998, los Secretarios de Relaciones Exteriores del Reino Unido y de Filipinas anunciaron una importante iniciativa entre ambos gobiernos para luchar contra la explotación sexual

comercial de los niños. En octubre de 1998, se celebró en Londres, una conferencia de expertos para intercambiar prácticas óptimas y reforzar las relaciones entre los Estados, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones internacionales.

Las condenas de nacionales británicos en Filipinas por delitos sexuales, la existencia de legislación extraterritorial y la cooperación entre la policía del Reino Unido y las fuerzas de policía en el extranjero, son medidas todas que demuestran que las partes están considerando el problema con más seriedad.

### **Prostitución infantil**

En diciembre de 1998, el Ministerio del Interior y el Departamento de Salud publicaron un proyecto de directrices conjuntas para ayudar en los casos de prostitución infantil. Es la primera vez que el Gobierno del Reino Unido publica directrices sobre cómo reconocer el problema y sobre la manera en que los organismos pertinentes, especialmente los servicios de policía y los servicios sociales, deben abordarlo.

En el proyecto de directrices no deja de tipificarse como delito el que los niños se ofrezcan para la prostitución, merodeen e importunen, pero se hace hincapié en que los niños que participan en estas actividades son principalmente niños maltratados, y que los adultos que se aprovechen de ellos, ya sea viviendo de las ganancias de la prostitución o en calidad de clientes, son culpables de estupro. Las directrices están a favor de que se aplique todo el peso de la ley a los corruptores de niños.

Se propone que las directrices constituyan una orientación práctica, de modo que todos los organismos colaboren para:

- Reconocer el problema;
- Tratar al niño principalmente como víctima de abuso;
- Proteger al niño y promover su bienestar;
- Obrar conjuntamente para proporcionar a los niños estrategias que les permitan salir de la prostitución.

El proyecto se basa en directrices innovadoras adoptadas por la Asociación de Oficiales Superiores de la Policía que se aplicaron experimentalmente y con éxito en Wolverhampton y Nottingham.

## Artículo 7

### La mujer en la vida política y pública

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

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

Después de las elecciones generales celebradas en mayo de 1997, el número de mujeres elegidas a la Cámara de los Comunes aumentó considerablemente, y llegó a 121, o sea, el 18%, del número total de miembros del Parlamento en noviembre de 1998. En noviembre de 1998, cinco mujeres ocupaban cargos en el Gabinete, de los 22, y el número total de mujeres en cargos oficiales en noviembre de 1998 era de 22. Hasta noviembre de 1998, la Cámara de los Lores tenía entre sus miembros un total de 103 mujeres, de las que 16 tenían títulos hereditarios y 87 ejercían cargos vitalicios.

### Nombramientos públicos

En los últimos años, se han adoptado varias iniciativas encaminadas a incrementar la participación por mérito de mujeres y de miembros de minorías étnicas en cargos públicos. Desde 1992, en todos los departamentos se aplican planes con objetivos mensurables para mejorar el desempeño. En el cuadro *infra* se muestra que, desde entonces, se ha registrado un aumento constante en el número de cargos ocupados por mujeres.

#### 7.1 Cargos públicos desempeñados por mujeres en el Reino Unido entre 1992 y 1997

	1992	1995	1997
Total de nombramientos públicos	41 011	40 170	38 083
Número de cargos desempeñados por mujeres	10 701 (26%)	11 898 (30%)	12 010 (32%)

*Fuente: Public Bodies 1997, Oficina del Gabinete.*

El número de cargos desempeñados por personas pertenecientes a minorías étnicas también ha aumentado durante este período, y a continuación se resume la posición de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

## 7.2 Cargos desempeñados por mujeres pertenecientes a minorías étnicas en el Reino Unido entre 1992 y 1997

	1992	1995	1997
Cargos desempeñados por miembros de minorías étnicas públicos	802 (2%)	1 184 (3%)	1 377 (4%)
Número de cargos desempeñados por mujeres	158 (20%)	349 (30%)	430 (31%)

Fuente: *Public Bodies 1997*, Oficina del Gabinete.

En sus esfuerzos por lograr mayores progresos, el Gobierno ha introducido una nueva iniciativa para alentar una mayor participación de los grupos subrepresentados en la vida pública, que consiste en un plan de acción basado en los compromisos siguientes:

- Representación igual de mujeres y hombres en los nombramientos públicos, y una representación proporcional de miembros de grupos de minorías étnicas y de personas discapacitadas;
- Nombramiento por mérito, utilizando procedimientos imparciales de selección, en los que se reconozcan las carreras no tradicionales como calificaciones idóneas para los nombramientos.

Cada departamento gubernamental debe presentar un plan trienal en el que se determinen los objetivos para las mujeres titulares de cargos y las medidas que han de adoptarse para alcanzar esas metas. Los planes se actualizan y publican cada año, al tiempo que se supervisa el avance hacia las metas. En un documento titulado *Quangos: Opening Up Public Appointments*, publicado en junio de 1998, figuran los pormenores del plan de acción oficial y los planes de los departamentos correspondientes al período comprendido entre 1998 y 2001.

En la publicación de la Oficina del Gabinete titulada *Public Bodies*, que se publica anualmente, figura información sobre los nombramientos públicos con una clasificación por sexos de los titulares de nombramientos remunerados.

Las cifras publicadas indican que va en aumento el número de cargos desempeñados por mujeres. Sin embargo, las mujeres se concentran en los cargos menos prestigiosos con sede local, y su representación en los cargos de más responsabilidad es baja.

## 7.3 Porcentaje de cargos públicos remunerados ocupados por mujeres en el Reino Unido: 1997 (Presidencia)

Sueldo: Presidente (remunerado, de jornada parcial y no remunerado)	Número total de nombramientos	Nombramientos de mujeres
10.000 libras esterlinas o más	195	40
1 a 9.999 libras esterlinas	10	2
No remunerado	11	2

Fuente: *Public Bodies 1997*, Oficina del Gabinete.

#### 7.4 Porcentaje de cargos públicos remunerados desempeñados por mujeres en el Reino Unido: 1977 (Presidente adjunto y miembros)

<i>Remuneración: Presidente adjunto/miembros (remunerado, a jornada parcial no remunerado)</i>	<i>Número total de nombramientos</i>	<i>Cargos desempeñados por mujeres</i>
10.000 libras esterlinas o más	101	32
1 a 9.999 libras esterlinas	1 151	431
No remunerado	285	89

*Fuente: Public Bodies 1997, Oficina del Gabinete.*

Paralelamente a las gestiones que realizan los distintos departamentos para aumentar el número de mujeres, el Gobierno está adoptando medidas encaminadas a apoyar el nombramiento de mujeres en los entes públicos.

Esta labor recibe el apoyo de la Dependencia de Nombramientos Públicos de la Oficina del Gabinete, que sigue la evolución de los progresos realizados en relación con los planes de cada departamento. Además, la Dependencia promueve activamente la igualdad de oportunidades mediante sus diversos programas de trabajo, el estrecho enlace con la Dependencia de la Mujer, contactos regulares con organizaciones que representan a mujeres, y la participación en acontecimientos y seminarios dirigidos por dichos grupos. Asimismo, la Dependencia ha establecido un pequeño grupo de trabajo sobre nombramientos públicos e igualdad de oportunidades, y brinda orientación a los departamentos en todos los aspectos de la política sobre igualdad de oportunidades. Mantiene una base de datos sobre los candidatos a nombramientos públicos, con nombres de mujeres y miembros de las minorías étnicas. En esa forma, puede proporcionar información detallada sobre posibles candidatos a una amplia gama de nombramientos.

La Dependencia colabora estrechamente con el Comisionado de Nombramientos Públicos, el cual tiene gran interés en las cuestiones de igualdad de oportunidades. El Comisionado fue nombrado en 1995 para supervisar, reglamentar y asesorar sobre los procedimientos en materia de nombramientos a los cargos ejecutivos de los Órganos Públicos no Ministeriales (NDPB) y del Servicio Nacional de Salud (NHS). Su mandato se amplió el 1º de octubre de 1998 para abarcar los nombramientos ministeriales en industrias nacionalizadas, empresas públicas, reguladores de servicios públicos y órganos públicos no departamentales. Uno de los siete principios que figura en el código de prácticas del Comisionado sobre procedimientos en materia de nombramientos públicos, es que los departamentos deben apoyar programas encaminados a promover y poner en práctica los principios de igualdad de oportunidades.

En julio de 1995, el Gobierno anterior respondió a las recomendaciones del Comité Nolan sobre Normas de la Vida Pública, relativas a los nombramientos a cargos ejecutivos en los NDPB, incluidos órganos del servicio de salud, cuyo objetivo era establecer un proceso de nombramientos más abierto y transparente. Una de las primeras recomendaciones fue el establecimiento de un Comisionado de nombramientos públicos para seguir de cerca los nombramientos a los de NDPB y NHS.

La Dependencia de la Mujer también participa activamente en actividades oficiales en apoyo de los departamentos que tratan de alcanzar un coeficiente igual de hombres y mujeres en los nombramientos públicos, ofreciendo asesoramiento sobre las medidas necesarias para aumentar el número de mujeres en todas las etapas del proceso.

La Comisión Nacional para la Mujer (WNC) publicó "Stepping Out in Public – A Woman's Guide to Public Appointments", y existen planes para actualizarla. Esta guía ofrece

información, orientación y asesoramiento a las mujeres acerca de las oportunidades que se les presentan, junto con monografías de mujeres que han sido nombradas en diferentes categorías. La WNC también divulga información detallada sobre determinados nombramientos públicos a organizaciones de mujeres y alienta a las mujeres a postularse.

Además de la publicación mencionada, la WNC publica el *Directorio de Nombramientos Públicos para la Mujer* en el que se enumeran los nombramientos públicos por departamento, se describe la composición de los órganos públicos, las fechas de los próximos nombramientos, los requisitos necesarios, la misión de que se trata y la remuneración, si la hubiere. Esta publicación se actualiza periódicamente.

## **La mujer en el gobierno local**

### **Documento Oficial: gobierno local moderno: en contacto con la gente**

En julio de 1998, el Gobierno publicó su Documento Oficial, con un programa para la modernización de la democracia local. Los cambios que ahí se proponen en las estructuras de gestión política, disposiciones electorales y de consulta, responsabilidad y escrutinio de los concejos, permitirán que el gobierno local sea más accesible. Además, deberán alentar a que un mayor número de mujeres se presenten a elecciones. En particular, las propuestas oficiales sobre nuevas estructuras de gestión reducirán el número de reuniones de comités a las que debe asistir cada concejal, se reducirá así la presión sobre su calendario de trabajo, con el cual más mujeres podrán aportar una contribución.

### **Antecedentes**

El número de mujeres concejales es bajo, ya que se estima en uno de cada cuatro concejales en Gran Bretaña. La proporción aumentó del 10% en 1964 al 27% en 1997. Además, hay aproximadamente el mismo número de mujeres y hombres en los cargos de liderazgo, aunque en general la proporción es de 1 a 3.

El Gobierno espera alentar a más mujeres a convertirse en concejales. Por otra parte, el problema principal en el momento de contratar a nuevos concejales de cualquier sexo o raza es la reducción constante del interés público en los asuntos locales y en la posición del gobierno local y de la política en general. El Gobierno está tratando de solucionar este problema mediante su programa de renovación democrática, por el que se compromete a aumentar la participación pública en la adopción de decisiones locales adoptadas por todos los sectores de la comunidad. Al alentar a que las mujeres participen más en las decisiones de sus autoridades, deberá motivarlas para que, a su debido tiempo, pasen a ser concejales.

### **Concejos locales**

Las cifras recientes indican que un 28% de los concejales en Inglaterra son mujeres. La cifra correspondiente al país de Gales es del 20% y esto no obstante que, una vez que deciden postularse, las mujeres tienen tantas posibilidades como los hombres de ser elegidas.

Un estudio de posibles candidatas en la región sudoccidental de Inglaterra reveló que las razones por las que las mujeres se muestran renuentes a postularse, reflejan las razones por las que algunas de ellas no pueden realizar todo su potencial en el empleo remunerado:

- Dificultades para compaginar las responsabilidades en el hogar con las responsabilidades en el concejo;
- Dificultades para ajustarse a los horarios tradicionalmente difíciles del trabajo del concejo;

- Falta de confianza en sus aptitudes para dirigir reuniones (para aquellas con escasa experiencia profesional).

En un estudio de las mujeres concejales de la autoridad unitaria del país de Gales se reflejan inquietudes análogas respecto de las actitudes tradicionales, la presión social y las responsabilidades hacia la familia.

Sin embargo, cuando se consideran las medidas que podrían adoptarse para aumentar el número de mujeres en los concejos locales, es importante tener en cuenta cómo eligen los partidos políticos a sus candidatos.

### **Funcionarios del gobierno local**

De todos los funcionarios que trabajan en el gobierno local, el 70% son mujeres (las autoridades de distrito tienden a repartirse más equitativamente que otros tipos de dirección). Sin embargo, de la fuerza de trabajo femenina, sólo el 42% es de jornada completa, y las mujeres comprenden el 90% de la fuerza de trabajo a jornada parcial. Actualmente, las mujeres constituyen sólo el 10% de los ejecutivos principales (Chief Executives) y jefes principales (Chief Officers). No obstante, esta cifra representa un aumento del 1% y el 5%, respectivamente, desde 1991.

El gobierno local ha adoptado varias medidas de igualdad de oportunidades encaminadas a aumentar las oportunidades para las empleadas, entre otras, la Oportunidad 2000 y el Programa de Liderazgo para mujeres dirigido por la Junta de Gestión de la Administración Local.

## **Empleados de la Administración Pública**

### **La Administración Pública**

La Administración Pública está comprometida a la igualdad de oportunidades para todos los funcionarios. En el Código de Gestión de la Administración Pública se declara que no debe haber discriminación injusta por motivos de edad, incapacidad, género, estado civil, orientación sexual, raza, color, nacionalidad, origen étnico o nacional (en Irlanda del Norte) o antecedentes en la comunidad.

La posición de las mujeres en la Administración Pública ha mejorado considerablemente desde que en 1984 se introdujo el primer programa de acción para mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Más del 90% de los empleados trabajan en servicios, y organismos que aplican planes de acción para lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres.

### **La Administración Pública Superior**

Desde la presentación del último informe, en 1995, se han registrado aumentos en el número de mujeres que ocupan posiciones administrativas de categoría intermedia, pero aún queda mucho por hacer. Esto es particularmente evidente en la Administración Pública Superior, donde las mujeres representan sólo el 16% de la fuerza de trabajo.

En los últimos años se ha registrado una tendencia alentadora en los nombramientos de mujeres para desempeñar cargos superiores a través de una competencia abierta a la que se da publicidad exterior, y en la proporción de solicitudes presentadas por mujeres a dichos nombramientos.

Consciente de la necesidad de seguir explorando los medios de mejorar la situación actual, en el otoño de 1997 la Oficina del Gabinete estableció un grupo de trabajo de funcionarios superiores de Whitehall para examinar las formas en que el Servicio puede mejorar aún más la representación de las mujeres, las minorías étnicas y los discapacitados. Como parte de esta labor, el grupo ha examinado la representación de las mujeres en la Administración Pública Superior. En especial, el grupo está considerando la justificación para establecer un punto de referencia o meta para la representación de mujeres en la Administración Pública Superior en 2000 o 2005.

### 7.5 Porcentaje de mujeres por categorías de funcionarios en la Administración Pública no industrial del Reino Unido: 1994 a 1997

<i>Categoría</i>	<i>1994*</i>	<i>1997**</i>	<i>1998</i>
Administración Pública Superior***	12	15	16
Categoría 6	13	17	17
Categoría 7	19	20	24
Oficial Ejecutivo Superior	15	21	20
Oficial Ejecutivo de Categoría Superior	22	30	30
Oficial Ejecutivo	47	47	48
Oficial Administrativo	69	61	62
Auxiliar Administrativo	70	66	64
Representación en todas las categorías	51	51	51

*Fuente:* Resumen de datos de la Administración Pública, 1995, y Resumen de datos sobre igualdad de oportunidades de la Administración Pública, 1998, Oficina del Gabinete.

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

\*\* No se incluye la Administración Pública de Irlanda del Norte.

\*\*\* La Administración Pública Superior se introdujo el 1º de abril de 1996, y abarca a la mayoría del personal en las antiguas categorías 2 a 5. Los datos, en los casos en que se dan cifras de la Administración Pública Superior, se basan en el nivel de responsabilidad y se incluye algunos funcionarios fuera de la Administración Pública Superior, pero con responsabilidades análogas, incluido el personal del Servicio Diplomático Superior.

#### Ascensos rápidos

De 1995 a 1997, la proporción de solicitudes de mujeres al Programa de Desarrollo de Ascensos Rápidos se ha mantenido constante en un 42%, aproximadamente. Sin embargo, ha aumentado la tasa general de éxito de las mujeres en este programa. Aunque cayó entre 1995 y 1996, la proporción de mujeres entre los candidatos aceptados pasó del 36% en 1996, al 39% en 1997.

#### Políticas favorables a la familia

La Administración Pública reconoce la necesidad de dar apoyo a los padres que trabajan, en la medida en que combinan su trabajo con las responsabilidades hacia la familia. Muchos departamentos y organismos ofrecen asistencia con servicios de guarderías, por ejemplo, ayudando con los gastos conexos; ofreciendo información sobre guarderías privadas y centros para niños o dando licencia especial para los casos de emergencia relacionados con el cuidado de los niños. Prácticamente todos los departamentos y organismos ofrecen una o más de las siguientes posibilidades: trabajo a jornada parcial, interrupciones de carrera y trabajo en horario compartido. El número de funcionarios que trabajan a jornada parcial ha aumentado,

a más del 11% de todos los funcionarios públicos, en comparación con el 3% en 1984. El 22% de las mujeres, trabajan a jornada parcial.

### **Evaluación del personal**

Como parte del compromiso de la Administración Pública de ofrecer igualdad de oportunidades, la Oficina del Gabinete ha determinado que se lleven a cabo investigaciones para determinar las prácticas óptimas en la evaluación del personal. Esta directriz estará lista en 1999, y ayudará a los departamentos y organismos a velar por que en sus sistemas de evaluación se trate a las mujeres de la misma manera que a los hombres, destacando, entre otras cosas, la discriminación por motivos de sexo.

### **Incorporación de la igualdad de oportunidades y evaluación normativa**

En el *Informe sobre avances en la igualdad de oportunidad en la administración pública, 1995–1997*, se determina que la incorporación de la igualdad de oportunidades constituye una prioridad, y recomienda a los departamentos y organismos que examinen sus políticas y procedimientos y determinen cuál es la mejor manera en que pueden velar por que la igualdad de oportunidades quede incorporada a nivel normativo y en la práctica. La Administración Pública se ha comprometido a adoptar principios de incorporación de la igualdad de oportunidades tal como se estipula en las *Directrices sobre evaluación normativa para un trato igual*, publicadas en 1998 por la Dependencia de la Mujer, conjuntamente con la Oficina del Interior y el Departamento de Educación y Empleo.

### **Programa de Acción para lograr la igualdad de oportunidades en la Administración Pública**

La Oficina del Gabinete está elaborando un Programa de Acción único y amplio, para ayudar a los departamentos y organismos a elaborar una estrategia para la igualdad de oportunidades, a la vez que se sigue prestando atención especial a grupos determinados.

Mediante el programa se asegurará que la igualdad de oportunidades sea una prioridad no solamente de los administradores de recursos humanos, sino que se integre verdaderamente en las actividades diarias de todos los que trabajan en la Administración Pública.

### **Sindicatos**

A fines de 1996, había 245 sindicatos en la Gran Bretaña, con 7,94 millones de miembros, el 45% de los cuales eran mujeres. El número de secretarías generales, de 33 en la actualidad, se ha quintuplicado desde 1993, y representa el 13%, aproximadamente, del total. Un 10%, aproximadamente, de los sindicatos están presididos por mujeres. Doce de los 47 miembros del Consejo General del *Trades Union Congress* (Congreso de Sindicatos), o sea el 26%, son mujeres. Cada vez más, los sindicatos comprenden que, si quieren detener la baja continua del número de miembros, deben atraer a más mujeres. Esto puede verse en la medida en que iniciativas tales como el proyecto *New Unionism* del Congreso de Sindicatos, emprendida para alentar la participación en todo el movimiento, se dirigen a sectores de crecimiento de la economía, típicamente femeninos, a jornada parcial y no manuales. En enero de 1998 se estableció una academia de organización para capacitar a nuevos organizadores, dirigida por una mujer. Dos tercios de la matrícula inicial de 35 son mujeres.

### **Las mujeres en el sector voluntario**

En el Reino Unido existe un sector voluntario muy amplio, activo e influyente. Las mujeres cumplen un destacado papel en este sector voluntario, ya sea presidiendo instituciones

benéficas y organizaciones nacionales de voluntarios o dando impulso a pequeños grupos comunitarios. En 1997, el Centro Nacional del Voluntariado encargó un estudio a nivel nacional. Este estudio indicó que en la actualidad la mitad de los voluntarios son mujeres, especialmente en el ámbito de la salud, el bienestar social y la educación infantil.

El estudio también puso de manifiesto que casi tres veces más mujeres que hombres se desempeñan en las actividades voluntarias relacionadas con la educación infantil y la escuela, y que también era más probable que trabajaran en el ámbito de las prestaciones sociales, las personas de edad y la religión. En cambio, la probabilidad de que los hombres participen en el trabajo voluntario relacionado con el deporte y el ejercicio es el doble que para las mujeres y también suelen trabajar más en grupos relacionados con aficiones, actividades recreativas, artísticas y políticas.

Las mujeres se ocupan más que los hombres de hacer colectas o de administrar dinero, y de las actividades consideradas como servicios directos. Los hombres participan más que las mujeres en comités, en la organización de servicios de transporte y en actividades de representación.

La experiencia adquirida en cargos directivos y de responsabilidad del sector voluntario puede resultar muy valiosa para las mujeres que aspiren a ejercer cargos públicos.

Las mujeres, en una proporción levemente superior a los hombres, piensan que una sociedad donde hay trabajo voluntario demuestra tener una mayor vocación social, mientras que la proporción de hombres que cree que los voluntarios son menos eficientes que los profesionales es el doble que la de mujeres. Las mujeres se mostraban más a favor de una campaña de las autoridades para alentar a los jóvenes a realizar trabajo voluntario y un poco más favorables a que en todos los planes oficiales se introdujese un elemento de obligación.

## **País de Gales**

### **Cargos públicos**

En Gales se han instaurado nuevos procedimientos para los nombramientos en cargos públicos. El procedimiento general consiste en que los puestos se dan a conocer públicamente y se aceptan candidatos de muy variadas procedencias, por ejemplo, candidatos que se presentan por su cuenta, de asociaciones profesionales y representativas. La Consejería de Interior del País de Gales, en colaboración con organizaciones representativas, lleva a cabo un programa destinado a aumentar la reserva de candidatos aptos con formación y experiencia variadas. El objetivo del programa es facilitar el proceso de nombramiento de cargos públicos; hacer más explícitos los criterios de nombramiento; asegurarse de que los asesores independientes también reflejen la diversidad y proporcionar a los solicitantes más información y sugerencias constructivas sobre las formas de acceder a la vida pública. Como parte del programa, la Consejería de Interior del País de Gales acaba de crear y de poner en práctica el proyecto "Spreading the word" (Corramos la voz) paralelamente a la reestructuración de las instituciones del Servicio Nacional de Salud de Gales, valiéndose de los medios de difusión y los contactos con una serie de organizaciones.

La Consejería de Interior del País de Gales ha emprendido una serie de planes destinados a atraer a las mujeres, entre otros, artículos periodísticos, entrevistas por radio y seminarios. Estos planes han tenido bastante éxito. De los 84 nuevos nombramientos producidos desde mayo de 1997, de responsabilidad exclusiva del Ministro para el País de Gales, el 34 (40%) están ocupados por mujeres, lo que significó un aumento global del 3% en la proporción de mujeres en todos los puestos públicos de Gales. Además, una reciente campaña de las

autoridades sanitarias y las instituciones del Servicio Nacional de Salud tiene por objeto animar a más mujeres a presentarse a cargos de presidentes y de directoras no ejecutivas.

### **La Consejería de Interior del País de Gales**

La Consejería de Interior del País de Gales tiene una política global sobre igualdad de oportunidades que incluye planes relativos a horarios de trabajo flexibles, trabajo a jornada parcial, trabajo compartido, guarderías infantiles y colonias de vacaciones. La actividad del departamento está encaminada a integrar la política de igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de gestión y, en apoyo de esta política, se ha entregado un manual para la Igualdad de Oportunidades a todo el personal. Este documento contiene orientación, información y ejemplos de procedimientos correctos.

Al 1º de enero de 1998, el 53% del personal de la Consejería de Interior del País de Gales eran mujeres. Desde que se introdujo la nueva norma en 1985, las mujeres han ido avanzando gradualmente en todo el escalafón. Ha aumentado la proporción de mujeres en todas las categorías del escalafón, desde la de oficial ejecutivo hasta la categoría 1. Las mujeres representan el 23% de las categorías superiores del cuadro orgánico de la Administración Pública y el 54% de los puestos en las categorías inmediatamente inferiores.

En la actualidad, el 12,5% del personal permanente trabaja a jornada parcial, incluido el personal administrativo auxiliar de las categorías superiores. El 23% de todas las mujeres del Departamento trabaja a jornada parcial.

La Consejería de Interior del País de Gales ha asumido un papel más importante y ha decidido tomar la iniciativa en la representación de los intereses de las mujeres y los ciudadanos pertenecientes a las minorías étnicas, y también ha decidido llevar adelante las directrices generales relativas a los derechos humanos y a la igualdad de oportunidades, incluidas las normas sobre cargos públicos. Se ha establecido una Red de la Igualdad, que tiene un papel fundamental en el fomento de la integración y en hacer de la igualdad de oportunidades un factor automático de la elaboración y aplicación de las políticas.

### **Concejos**

En 1997, la Universidad de Gales publicó un estudio sobre las concejales de los Concejos del País de Gales, en que se observaba que la probabilidad de que tuvieran diplomas y títulos universitarios era cuatro veces mayor que en el conjunto de la población. Las concejales, en su mayoría, tenían más de 40 años y eran casadas, y sólo el 9% era menor de 40 años. En el informe también se indicaba que las concejales consideraban que las actitudes tradicionales de las secciones locales de los partidos políticos, el electorado, las presiones sociales, la atención a la infancia, las responsabilidades domésticas y la falta de confianza eran las causas fundamentales de que hubiera tan pocas mujeres en la administración local de Gales. En el Documento Oficial de la administración local de Gales se señala que la Consejería de Interior del País de Gales, junto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades, estudiará la forma de que el trabajo en los concejos resulte más interesante para las mujeres.

Tras las elecciones de mayo de 1999, el País de Gales contará con un nivel regional de gobierno, representado por la Asamblea Nacional. Este nuevo organismo asumirá las responsabilidades del actual Ministro para el País de Gales, además de poderes legislativos secundarios. Por debajo de la Asamblea Nacional, el nivel actual único representado por las 22 autoridades locales de Gales permanecerá sin cambios.

### **7.6 Representación de mujeres en altos cargos directivos de Gales en abril de 1998**

<i>Categoría</i>	<i>Porcentaje</i>
Jefe de departamento .....	10,3
Jefes de departamento y directores .....	10,5
Jefe de departamento, director adjunto y jefe de servicio .....	16,1

*Fuente: Local Government Board Management Board Survey, abril de 1998.*

### **La Asamblea Nacional de Gales**

En la Ley del Gobierno del País de Gales, de 1998, que instituye la Asamblea Nacional de Gales, figuran dos artículos (48 y 120) que tratan de la igualdad de oportunidades. Por el primero, se pide a la Asamblea que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades en el desempeño de sus actividades y que se tomen las disposiciones necesarias a este efecto. Por el segundo, se pide que la Asamblea disponga lo necesario para ejercer sus funciones tomando en debida consideración la igualdad de oportunidades. Asimismo, se pide a la Asamblea que presente un informe al término de cada ejercicio económico en el que se indique el grado de eficacia en el cumplimiento de las correspondientes disposiciones.

### **Irlanda del Norte**

#### **Cargos públicos**

En julio de 1996, Sir Len Peach, Comisionado de Nombramientos Públicos para Gran Bretaña e Irlanda del Norte, presentó su documento de orientación para Irlanda del Norte. Esta guía se ha materializado en los nuevos procedimientos establecidos en Irlanda del Norte para los nombramientos.

Las principales modificaciones son:

- El anuncio público de los principales cargos;
- La elaboración de la “definición de funciones” y de “requisitos de los candidatos” para cada cargo;
- La elección de jurados de selección para examinar los candidatos a cada cargo;
- La exigencia de que, como mínimo, un tercio de los integrantes de cada jurado sean independientes;
- La exigencia de que los candidatos a ocupar cargos públicos den cuenta de sus actividades públicas; y
- El análisis de los antecedentes en la localidad, el origen étnico, la ubicación geográfica, las posibles discapacidades y el sexo de los candidatos y de los designados como forma de determinar si los organismos públicos son plenamente representativos de la comunidad de Irlanda del Norte.

Estas modificaciones se han aplicado a la mayoría de los cargos de Irlanda del Norte, incluso los que rebasan la competencia del Comisionado, como forma de garantizar que el procedimiento aplicado sea el correcto.

Las directivas del Comisionado recalcan que las consejerías de Irlanda del Norte también tienen la obligación de garantizar que sus procedimientos respeten los principios de la igualdad de oportunidades. Se pretende que las consejerías tengan contactos periódicos con el público y con las organizaciones representativas, incluidos los grupos y organizaciones de mujeres, a efectos de determinar cuáles son las barreras y la forma de superarlas.

### **Iniciativas tendientes a aumentar la proporción de mujeres en los organismos públicos de Irlanda del Norte**

La Consejería de Irlanda del Norte se propone, como objetivo en materia de género para el período 1997–2000, que para el año 2000 el 40% de los puestos de los organismos públicos estén ocupados por mujeres. En la actualidad, el porcentaje se mantiene en el 35%. Los planes del departamento son objeto de seguimiento periódico a fin de valorar los progresos realizados para lograr el objetivo fijado.

En enero de 1998, el Ministro para Irlanda del Norte publicó un informe sobre los nombramientos para cargos públicos en Irlanda del Norte. En este informe se divulgaba, por primera vez, información sobre la composición de los organismos públicos de Irlanda del Norte y sobre los nombramientos efectuados en 1996/1997. El informe también destacaba la necesidad de atender a los ámbitos de los organismos públicos en que la representación no es proporcional. En un nuevo volumen del informe, que se publicó en marzo de 1998, figura una lista de todas las personas con cargos públicos de Irlanda del Norte al 31 de marzo de 1997. Los dos informes se pueden obtener en Internet.

La Dependencia Central de Relaciones con la Comunidad de Irlanda del Norte ha financiado una investigación sobre los cargos públicos. Entre marzo de 1996 y marzo de 1998, la Universidad del Ulster se hizo cargo del proyecto que se proponía examinar la cuestión de la pluralidad en los cargos públicos, atendiendo especialmente a los criterios de edad, sexo, clase, religión y lugar geográfico. La Dependencia Central de Nombramientos de la Secretaría Central está estudiando las recomendaciones del informe. Se pretende que la investigación sirva para aumentar el número de mujeres que figura en la base de datos central y para mejorar los procedimientos de designación de funcionarios a efectos de velar por que las mujeres estén informadas de las vacantes de cargos públicos y se presenten como candidatas a los correspondientes cargos.

Un grupo de análisis interno también se ha ocupado del asunto de la representación insuficiente de distintos grupos en los organismos públicos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, y personas procedentes de minorías étnicas. Se prevé que las conclusiones del análisis incluyan recomendaciones sobre la determinación de objetivos, un examen minucioso de las definiciones de la función y de los requisitos exigidos, y sobre el aumento de las oportunidades de empleo.

El porcentaje de mujeres que en la actualidad trabajan en organismos públicos de Irlanda del Norte (véase el cuadro a continuación) es de aproximadamente el 35%, en comparación con el 23% en 1991. En los últimos años, el porcentaje ha ido aumentando constantemente, aunque no en forma extraordinaria. En los 163 organismos públicos de Irlanda del Norte, cuyos cargos son designados mediante nombramiento, las mujeres ocupan 77 puestos de presidentes y 10 de vicepresidentes.

#### **7.7 Porcentaje de cargos públicos ocupados por mujeres en Irlanda del Norte: 1995–1998**

	<i>Total de cargos al 31 de marzo</i>	<i>Cantidad de cargos ocupados por mujeres</i>	<i>Porcentaje de cargos ocupados por mujeres</i>
1995	2 258	718	32
1996	2 263	747	33
1997	2 946*	1 027	35
1998	2 833*	986	35

*Fuente:* Dependencia Central de Nombramientos de Irlanda del Norte.

\* Estas cifras incluyen cuatro comisiones investigadoras de salud, no incluidas en las cifras de 1995/1996.

### **Concejos**

En la actualidad hay 84 mujeres que se desempeñan como concejales en los Concejos de Irlanda del Norte, lo que representa un porcentaje total del 14% y un aumento del 2% desde 1994. De los 26 municipios de Irlanda del Norte, 4 tienen un 14% de concejales en su gobierno municipal. Cuatro están presididos por una alcaldesa o presidenta y en otros cuatro los cargos de teniente de alcalde o de vicepresidente están ocupados por mujeres.

### **La Administración Pública en Irlanda del Norte**

Al 31 de enero de 1998, en Irlanda del Norte las mujeres representaban más del 53% de todo el personal no industrial de la Administración Pública. En 1998, en las categorías superiores de la Administración Pública, las mujeres ocupaban el 25% de los puestos de director adjunto y el 15% de los puestos de categoría 7, en comparación con el 24% y el 13%, respectivamente, en 1993. En febrero de 1993, la Administración Pública de Irlanda del Norte anunció que su objetivo era que al 31 de diciembre de 1998 la proporción de mujeres en la categoría 5 y superiores fuera del 10% en el grupo de servicios generales. Al 1º de enero de 1998, las mujeres a este nivel representaban un 9%, frente a un 6% en 1993.

La Consejería de finanzas y personal está estudiando nuevos objetivos y calendarios para las categorías de servicios generales administrativos en que las mujeres estén insuficientemente representadas. A estos efectos, la Consejería lleva a cabo consultas con los sindicatos y con la Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte.

La Consejería de Interior de Irlanda del Norte ha establecido una serie de planes para promover la igualdad entre los sexos, entre ellos, ciertas directrices sobre licencias por motivos familiares; sistemas de trabajo dirigidos a la protección de la familia; atención a la infancia; orientación y formación sobre el acoso sexual; y publicidad de las medidas de patrocinio del grupo postergado. Estas medidas son fiel reflejo de los planes de la Administración Pública del Gobierno central.

### **La Asamblea de Irlanda del Norte**

En Irlanda del Norte, tras las elecciones del 25 de junio de 1998, se ha establecido una Asamblea provisional encargada de preparar la transferencia de competencias prevista para principios de 1999. El Acuerdo para Irlanda del Norte prevé que la Asamblea asuma plenos poderes ejecutivos y legislativos en todos los asuntos que en la actualidad son de incumbencia del Ministro para Irlanda del Norte; y que en el futuro, podría asumir la responsabilidad que actualmente incumbe a la propia Consejería de Interior de Irlanda del Norte.

La nueva Asamblea debería reflejar y plasmar la firme voluntad de los ciudadanos de Irlanda del Norte que han decidido trabajar en común para asumir las responsabilidades de gobierno, de forma de atraer el apoyo de toda la comunidad, en cuyo caso las decisiones tomadas a nivel local por los ciudadanos reflejarán plenamente los intereses de todos.

Catorce mujeres resultaron electas para la Asamblea de Irlanda del Norte, lo que representa un total del 13%.

### **Escocia**

### **Cargos públicos**

La Consejería de Interior de Escocia ha tomado medidas positivas para animar a más mujeres a solicitar cargos. En septiembre de 1997, el 47% de los nombramientos efectuados por el Ministro para Escocia fueron de mujeres y un 24% de los organismos estaban presididos por mujeres, un aumento en comparación con las cifras de septiembre de 1996 que eran del 44% y el 20%, respectivamente. Según los nuevos objetivos publicados en junio de 1998 el 50% de los nombramientos efectuados por el Ministro para Escocia habrán de ser mujeres y el 35% de los organismos estarán presididos por mujeres.

En mayo de 1998, el Ministro para Escocia lanzó una campaña de publicidad en la prensa y la radio con el nombre de "Changing Scotland" (Transformemos a Escocia) destinada a animar a un mayor número de ciudadanos corrientes a participar en la vida pública. Varios de estos anuncios se dirigen concretamente a las mujeres. La campaña está respaldada por un volante y un folleto que contienen información sobre los organismos públicos y datos de cargos vacantes. El éxito de la campaña se refleja en 7.000 solicitudes de información y una tirada de unos 5.000 ejemplares del folleto.

En la etapa siguiente se invitó a los destinatarios a manifestar su interés por puestos concretos. Los primeros indicios apuntan a que aproximadamente la cuarta parte de los que expresaron su interés por puestos concretos son mujeres. Es menos de lo que se esperaba, pero permitió que se invitase a la candidatura por los empleos a varios buenos candidatos que de otra forma no se hubieran tenido en cuenta.

### **La Administración Pública de Escocia**

Al 1º de abril de 1998 las mujeres representaban más del 45% de todo el personal no industrial de la Consejería de Interior de Escocia. En 1998, en las categorías superiores del escalafón, las mujeres ocupaban 23 puestos (1%). Las mujeres ocupaban 130 puestos (5%) del grupo C (nivel Jefe de sección/categoría 7).

La Consejería de Interior de Escocia aplica una política ya arraigada de igualdad de oportunidades en que se sustentan varias normas de trabajo destinadas a promover la igualdad entre los sexos. Entre ellas, ciertas políticas sobre modalidades de trabajo que brindan protección a la familia; establecimiento de guarderías; licencias, con y sin goce de sueldo para atender obligaciones familiares; y medidas destinadas a tratar el acoso y la intimidación en el trabajo.

La Consejería está examinando actualmente la forma en que deben llevarse adelante las cuestiones relativas a la igualdad, en que se incluyen las cuestiones relativas a la mujer.

### **El Parlamento de Escocia**

En septiembre de 1997 se celebró un referéndum por el que los ciudadanos de Escocia votaron por la creación de un Parlamento de Escocia. Las primeras elecciones se celebrarán en mayo de 1999.

El Gobierno está dedicado a promover la representación equitativa de hombres y mujeres en el Parlamento de Escocia. En el Documento Oficial "Scotland's Parliament", el Gobierno puso de manifiesto que asignaba gran importancia a la igualdad de oportunidades para todos, incluidas las mujeres, e instaba a todos los partidos políticos que presentaran candidatas a las elecciones a que pusieran en práctica este principio en su proceso interno de selección de candidatas.

El nuevo Parlamento funcionará en un edificio que se construirá a estos efectos y en cuya concepción se incluirán todos los elementos necesarios para garantizar la igualdad de acceso. Los parlamentarios y el personal contarán con guarderías infantiles.

Se ha establecido un Grupo directivo pluripartidista de consulta para seguir estudiando la forma en que debe funcionar el Parlamento. Uno de los principales intereses del grupo es velar por que el Parlamento sea lo más accesible y amplio posible. Entre las ideas que se han propuesto figura la adopción del horario de trabajo comercial corriente y la aplicación de los feriados escolares vigentes en Escocia.

En abril de 1998, el Grupo publicó un documento de consulta titulado "Your views on how the Scottish Parliament should work" (Su opinión sobre la forma en que debería funcionar el Parlamento de Escocia). El documento se envió a más de 800 organizaciones y se puede conseguir en la Internet. En él se solicitaban comentarios sobre cuatro principios fundamentales: la participación en el poder; la responsabilidad; la manera de aumentar las posibilidades de acceso al Parlamento y cómo brindar una igualdad de oportunidades. Se recibieron más de 350 respuestas, que fueron analizadas. El informe definitivo del Ministro se publicó en enero de 1999 junto con las recomendaciones del Grupo.

### **Concejos**

En la actualidad, en Escocia, sobre un total de 1.245 concejales hay 276 (22,2%) mujeres concejales. La Comisión de Gobierno local y el Parlamento de Escocia están examinando, entre otras cosas, la obtención de candidatas a miembros de concejos. Se prevé que la Comisión informe al Primer Ministro de Escocia poco después de la inauguración del Parlamento de Escocia.

### **Personal del gobierno local de Escocia**

En Escocia hay una mujer con el cargo de jefe de departamento, lo que representa un 3% del total de jefes de departamento de las autoridades locales escocesas.

En diciembre de 1997, la proporción de mujeres en los concejos escoceses era la siguiente:

- 63% de funcionarios municipales;
- 47% de los funcionarios municipales en dedicación exclusiva;
- 92% de los funcionarios municipales a jornada parcial;
- 56% de los funcionarios administrativos en dedicación exclusiva y del personal profesional;
- 92% de todos los funcionarios administrativos y profesionales a jornada parcial;
- 17% de todos los trabajadores manuales y otros en dedicación exclusiva;
- 92% de todos los trabajadores manuales y otros.

## Artículo 8

### La mujer como representante internacional

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

#### El Servicio Diplomático

El Foreign and Commonwealth Office (FCO), que es el departamento del que procede el personal de las misiones diplomáticas británicas en el exterior, se ha fijado el objetivo de garantizar que el personal quede libre de toda discriminación directa o indirecta, y de promover una cultura de igualdad de oportunidades para todo su personal. El departamento se halla actualmente en el proceso de revisión de todas las normas sobre igualdad de oportunidades y de reconsiderar la situación de la mujer en el FCO. Como parte de este proceso, se propondrán opciones para aumentar la cantidad de mujeres que, a corto plazo, lleguen a formar parte de las categorías superiores del cuadro orgánico; un programa de acción para mejorar las perspectivas de la mujer a mediano plazo y las medidas necesarias para eliminar los obstáculos internos del departamento.

El FCO ya ha puesto en práctica una serie de medidas dirigidas a mejorar la posición de las mujeres en la organización. Estas medidas son, entre otras:

- Igualdad de oportunidades;
- Promoción de horarios flexibles;
- Posibilidad de nombramientos conjuntos;
- Una política firme contra el acoso sexual;
- Posibilidad de excedencia por un período hasta de cinco años;
- Opción de permanecer en el país de origen durante 10 años para atender obligaciones familiares;
- Servicios de atención a la infancia.

Las mejoras en los planes de interrupción de la carrera, la licencia de maternidad pagada y horarios de trabajo flexibles permitirán aumentar el número de mujeres que permanecen en el FCO y compiten por puestos de alto nivel. Se han planeado modificaciones de la carrera, para tratar de que las mujeres no resulten perjudicadas al hacer uso de una excedencia.

El FCO cuenta con un proyecto experimental de centros de evaluación y desarrollo para el ascenso a las categorías superiores. La experiencia de otras instituciones indica que este tipo de evaluación para los ascensos asegura una igualdad de oportunidades sin que medien consideraciones de género.

En el ejercicio que finalizó el 31 de marzo de 1998, 48 mujeres (el 44% de todos los que se incorporaron al cuerpo diplomático en las categorías 1 a 9), ingresaron por las vías habituales. A fines de 1998, había 719 mujeres (32% del total del servicio) trabajando en el extranjero; 6 mujeres (4% del total) ocupaban cargos de embajador o jefe de misión y 6 mujeres (8% del total) eran directoras de departamento en el Reino Unido.

#### 8.1 Mujeres en categorías superiores del Servicio Diplomático en marzo de 1998

<i>Categoría</i>	<i>Equivalencia con el escalafón de los funcionarios nacionales</i>	<i>Cantidad de mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres/total</i>
Categorías superiores/dirección	Categorías 1 a 5	23	6
Categoría superior	Categoría 6	9,5	17
5	Categoría 7	80	18
6	Oficial ejecutivo superior	24	10
7 Carrera	Alto oficial ejecutivo	128	27
7 Capacitación (+8)	Alto oficial ejecutivo (D)	50	34
9	Oficial ejecutivo	338	43
<b>Total</b>		<b>652,5</b>	<b>26</b>

*Fuente: Human Resources Statistics and Planning Section, Personnel Command–Personnel Policy, FCO.*

### **El papel de la mujer en la defensa nacional**

En la actualidad, las mujeres representan casi el 8% de todo el personal de las fuerzas armadas. La proporción de mujeres varía en cada servicio, pero, al 1° de abril de 1998, en la armada, las mujeres representaban el 7% del total, en el ejército, el 7% y en la Real Fuerza Aérea (RAF), el 9%. Los puestos más altos ocupados por mujeres son: en la armada, capitán de navío; general en el ejército y general de brigada en la RAF. Las mujeres ocupan una gran variedad de cargos, entre otros, pilotos de reactores ultrarrápidos, oficiales superiores de guerra y jefes de unidades universitarias importantes de la Marina Real. Las mujeres están desplegadas en todos los escenarios de operaciones, por ejemplo, desempeñando, entre otras funciones, las de intérpretes, conductores, formando parte de equipos de señales y en la remoción de explosivos con las fuerzas armadas británicas en Bosnia y hay más de 700 mujeres que se desempeñan en el mar, en unos 50 buques.

Continuamente se abren vacantes en la defensa. Uno de los acontecimientos más significativos de esta década fue la decisión de autorizar a las mujeres a trabajar en la marina. Más recientemente, en octubre de 1997, el Ministro de Defensa anunció que, a partir del 1° de abril de 1998, en la Armada aumentaba el número de puestos abiertos a las mujeres, que así pasaron del 47% al 70%. En apoyo de esta medida se empezaron a aplicar pruebas de selección física sin distinción de sexos y normas de selección física (reclutas). Las pruebas se utilizarán como base para asesorar a todos los reclutas sobre las posibilidades de ascenso para las que están físicamente capacitados, ya que el nivel de capacidad física potencial necesaria dependerá de los grupos profesionales.

En julio de 1997, en el transcurso de un debate sobre defensa, se anunció un nuevo estudio para examinar las esferas restantes de las tres armas que permanecen cerradas a las mujeres. La conclusión del estudio se publicó, en julio de 1998, en la *Strategic Defence Review* y se anunció que había 1.300 nuevos puestos provisionales para mujeres en la infantería de marina real y que se llenarían con personal de la Armada y del Ejército. El resto de las exclusiones (infantería y blindados, comandos de la infantería de marina y el regimiento de la Fuerza Aérea, que permanecen cerrados por motivos de eficacia en combate) será objeto de estudios continuados a medida que el Ejército evalúe, en un período de dos a tres años, el efecto de la política del “70%”.

## 8.2 Número de mujeres en las fuerzas armadas del Reino Unido al 1º de abril de 1998

<i>Rama de las fuerzas armadas</i>	<i>Oficiales</i>	<i>Tropa</i>	<i>Total</i>
Armada	453 (5,8%)	2 809 (7,7%)	3 262 (7,3%)
Ejército	1 172 (8,4%)	6 260 (6,5%)	7 432 (6,8%)
Real Fuerza Aérea (RAF)	939 (8,6%)	4 067 (9,1%)	5 006 (9%)
<b>Total</b>	<b>2 564 (7,9%)</b>	<b>13 136 (7,4%)</b>	<b>15 700 (7,5%)</b>

*Fuente:* Dirección de Servicios de Análisis de la Defensa, Ministerio de Defensa.

## 8.3 Número de mujeres en las Fuerzas Armadas del Reino Unido al 1º de abril de 1995

<i>Rama de las fuerzas armadas</i>	<i>Oficiales</i>	<i>Tropa</i>	<i>Total</i>
Armada	473 (5,4%)	3 437 (8,2%)	3 910 (7,7%)
Ejército	1 105 (7,9%)	5 472 (6,2%)	6 577 (6%)
Real Fuerza Aérea	1 011 (7,9%)	5 110 (9,7%)	6 121 (9,3%)
<b>Total</b>	<b>2 589 (7,3%)</b>	<b>14 019 (7,1%)</b>	<b>16 608 (7,1%)</b>

*Fuente:* Dirección de Servicios de Análisis de la Defensa, Ministerio de Defensa.

## 8.4 Cantidad de mujeres en las fuerzas armadas regulares del Reino Unido (incluso en entrenamiento)

<i>Año</i>	<i>Oficiales</i>	<i>Tropa</i>	<i>Total</i>
Abril de 1995	2 589 (7,3%)	14 019 (7,1%)	16 608 (7,1%)
Abril de 1996	2 478 (7,3%)	13 204 (7%)	15 682 (7,1%)
Abril de 1997	2 380 (7,3%)	12 451 (7%)	14 831 (7%)
Abril de 1998	2 564 (7,9%)	13 136 (7,4%)	15 700 (7,5%)

*Fuente:* Dirección de Servicios de Análisis de la Defensa, Ministerio de Defensa.

Se están realizando estudios por separado sobre el trabajo en submarinos y en los servicios de buzos que se ocupan de la remoción de minas donde, en la actualidad, no se admiten mujeres por motivos médicos y prácticos. Las recomendaciones se encuentran sometidas al examen del Subsecretario de las Fuerzas Armadas.

## Artículo 9 Nacionalidad

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

*2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.*

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

### **Disposiciones de inmigración en relación con el matrimonio**

Las disposiciones de inmigración del Reino Unido [véase HC 395, párrs. 277 a 295 (1/10/94), en su forma enmendada por HC 26 (5/6/97)] permiten a los cónyuges entrar o permanecer en el país durante 12 meses, la primera vez, siempre que se cumplan estrictamente ciertas condiciones. La norma de los 12 meses se aplica exactamente de la misma forma a las mujeres y a los hombres y tiene la finalidad fundamental de evitar abusos por parte de quienes pretendan utilizar el matrimonio para tener derecho a establecerse en el Reino Unido, un derecho que de otro modo no tendrían.

Las personas autorizadas a permanecer en el país gozan de la protección de la legislación del Reino Unido, por ejemplo, en lo relativo a la violencia en el hogar. La política actual de inmigración que se sigue con los cónyuges víctimas de violencia doméstica implica que si un matrimonio se separa durante el período de prueba, independientemente de la causa, se espera que el cónyuge vuelva a su país de origen, porque el principal motivo por el que se admitió el ingreso de la persona (continuar o empezar una vida familiar estable) ha desaparecido. El Gobierno está considerando actualmente la posibilidad de introducir una exención por la que se daría a las víctimas de la violencia en el hogar la condición de residentes en el país, aunque ya no convivan con el cónyuge, siempre que puedan demostrar objetivamente los hechos mediante pruebas tales como una orden del tribunal, o bien una condena o amonestación policial, no obstante, los criterios exactos para la exención no han sido determinados todavía. Esto se expone en el Documento Oficial “Fairer, Faster and Firmer—A Modern Approach to Immigration and Asylum”.

En consonancia con la decisión expuesta en la plataforma electoral, según la cual el Gobierno prometía “un régimen de inmigración y asilo más equitativo, más rápido y más sólido”, se eliminó el 5 de junio de 1997 la “norma del objetivo principal”. En virtud de esta condición del reglamento de inmigración en relación con el matrimonio, se exigía que el solicitante demostrase que el objetivo principal del matrimonio no era conseguir el ingreso en el Reino Unido. La opinión general consideró que esta norma era arbitraria, ineficaz e injusta, ya que no sólo se aplicaba a matrimonios totalmente ficticios, sino también a matrimonios reales, en los que ambas partes se proponían vivir juntas permanentemente, incluso si se realizaban en primer lugar con la intención de que el solicitante entrase en el Reino Unido.

### **Servicio doméstico extranjero**

El Gobierno del Reino Unido ha seguido con preocupación desde hace tiempos ciertos informes que dan cuenta de los malos tratos infligidos al servicio doméstico que acompaña a sus empleadores al Reino Unido. La mayoría de los trabajadores del hogar son mujeres. El Gobierno ha colaborado con Kalayaan, la organización que representa al servicio doméstico extranjero, para ver qué modificaciones se pueden introducir en las condiciones de ingreso, a efectos de mejorar su situación y de evitar los malos tratos.

Como consecuencia de este análisis, sólo los trabajadores domésticos cuyas obligaciones superan las establecidas en la Clasificación internacional uniforme de ocupaciones pueden acompañar a sus empleadores al Reino Unido. Esto significa que no se aceptará a aquellos cuyas obligaciones se limiten a limpiar, lavar y cocinar. Una vez en el Reino Unido, pueden cambiar de empleo, siempre que la naturaleza de sus obligaciones se ajuste a los criterios indicados.

Estas modificaciones, que se incorporarán al Reglamento de Inmigración en el momento oportuno, reducirán el número de trabajadores del servicio doméstico extranjeros que entran en el Reino Unido.

El Gobierno también está dispuesto a regularizar la permanencia de los trabajadores del servicio doméstico que hayan abandonado a su primer empleador a consecuencia de los malos tratos recibidos y se encuentren en situación irregular por causas ajenas a su voluntad.

### **Refugiados**

Con arreglo a las “normas de 1996 de seguridad social (extranjeros) (modificaciones diversas)” los solicitantes de asilo, hombres o mujeres, que lo soliciten al llegar a un puerto de entrada del Reino Unido, tienen derecho a las correspondientes prestaciones hasta que se tome una decisión sobre la solicitud. No obstante, los solicitantes que inicien el trámite una vez en territorio del Reino Unido, por lo general no tienen derecho a prestaciones. El Gobierno está en el proceso de revisar las disposiciones actuales relativas al derecho de los solicitantes de asilo a las prestaciones, ya que es inadmisibles que un solicitante quede en la miseria, y tomará las medidas necesarias en su debido momento.

Si su solicitud no ha sido atendida en un plazo de seis meses a contar de la fecha de la solicitud, los solicitantes de asilo, hombres o mujeres, pueden trabajar; también pueden hacerlo en el caso de que se les haya denegado el asilo y hayan entablado el procedimiento de apelación.

Las mujeres a las que se concede asilo tienen los mismos derechos que los residentes del Reino Unido y pueden trabajar y participar en cursos de capacitación. Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas tienen los mismos derechos a los servicios establecidos por ley que las otras.

El Gobierno reconoce, no obstante, que los refugiados tienen más dificultad que la población del país para acceder a los servicios. Por consiguiente, financia las organizaciones de voluntarios para los refugiados que asesoran a las comunidades de refugiados y las ayudan a organizar proyectos de autoayuda. Las organizaciones de voluntarios están al tanto del hecho de las mujeres refugiadas, suelen tener, en virtud de las diferencias culturales y de la presión que padecen en el hogar, menos oportunidades de trabajar y estudiar que los hombres. Con el fin de luchar contra esta situación, las organizaciones de voluntarios promueven la creación de grupos de mujeres destinados a dar apoyo a las mujeres refugiadas. Pese a estas dificultades, una considerable proporción de mujeres son participantes activas de las organizaciones de voluntarios para los refugiados y de grupos comunitarios.

Las beneficiarias del apoyo que prestan estas organizaciones suelen ser las mujeres refugiadas.

El Consejo para los Refugiados, la principal organización no gubernamental que aglutina a los refugiados y representa sus intereses, presta servicios directos e indirectos, entre otros el asesoramiento y la asistencia a personas y organizaciones comunitarias de refugiados y abarca una gran diversidad de cuestiones, como por ejemplo, la capacitación laboral, la educación, las prestaciones sociales y sanitarias. El Consejo también se ocupa de mejorar el acceso a los servicios a los que los refugiados tienen legalmente derecho y de mejorar la calidad de estos servicios; de colaborar en el desarrollo de los grupos comunitarios; de dar apoyo organizativo y servicios a las mujeres refugiadas y de fomentar la creación de redes de mujeres.

Los consejos regionales para refugiados y otros grupos de apoyo están distribuidos en distintas zonas del país. Estas organizaciones proporcionan asesoramiento y servicios de apoyo, a nivel local y regional, sobre una variada serie de asuntos que afectan a los refugiados. Las mujeres refugiadas desempeñan un papel importante en esta labor que, a su vez, ha proporcionado oportunidades de desarrollo individual.

Refugee Action (Movimiento de refugiados) es una organización que lleva a cabo un programa de desarrollo comunitario dirigido a los refugiados que viven fuera de Londres, y que también proporciona distintos servicios de asesoramiento a los refugiados y desplazados que están en el Reino Unido. En estos servicios se coloca en primerísimo lugar el avance de la mujer. En 1996, Refugee Action facilitó la formación del Refugee Women's Legal Group (Grupo de abogados para las mujeres refugiadas). Se trata de un grupo de abogados que establecen y promueven los procedimientos adecuados para la presentación y determinación de las demandas de asilo hechas por mujeres. En 1998, Refugee Action también colaboró en la creación de un organismo conjunto, Action for Refugee Women (Movimiento de apoyo a las refugiadas) que garantiza que las propias refugiadas intervengan en la política y la acción relativas a este ámbito.

## Artículo 10 Educación

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

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

### **El compromiso contraído por el Gobierno en materia de educación**

La educación abre las puertas del futuro a todos, niñas y niños por igual. Allí donde haya desigualdades o logros insuficientes, el Gobierno tiene la determinación de eliminarlos

y de elevar el nivel en todas las escuelas y escuelas superiores, hasta conseguir el nivel máximo.

El Gobierno ha prometido contribuir con 19.000 millones de libras esterlinas para la enseñanza durante los próximos tres años. Este dinero se destina a elevar el nivel general al de las mejores escuelas.

Los objetivos fundamentales que se han de alcanzar en el año 2002 son:

- Las clases de niños de 5 a 7 años deben reducirse a 30 alumnos o menos;
- El 80% de los niños de 11 años deben tener los niveles exigidos de alfabetización;
- El 75% de los niños de 11 años debe tener los niveles exigidos en matemáticas;
- Toda escuela, escuela superior, universidad y biblioteca y la mayor cantidad posible de centros comunitarios deben estar integrados en la red nacional de educación;
- El número de estudiantes de formación profesional y enseñanza superior debe aumentar en 500.000 alumnos;
- Reducción de un tercio del ausentismo y exclusiones escolares para el período 2001–2002;
- En el invierno de 1998, en Escocia, todos los niños en edad preescolar deben tener acceso a un centro educativo de calidad, a media jornada, y en el año 2002 esta obligación debe ampliarse a los niños de 3 años, en el año anterior al preescolar.

En el Reino Unido la responsabilidad de la enseñanza se transfiere a los consejos locales de enseñanza y a las escuelas, escuelas superiores y universidades. Todas estas instituciones están obligadas por la Ley sobre la discriminación sexual de 1975, la Ley sobre relaciones entre las razas de 1976 y la Ley sobre la discriminación de discapacitados de 1995 a garantizar la igualdad de oportunidades para los dos sexos. Los consejos escolares reciben directrices a escala nacional sobre estas condiciones. Estas directrices son objeto de revisión periódica.

Las disposiciones vigentes en Irlanda del Norte reflejan en general las que se aplican en Inglaterra y Gales. En Escocia, la legislación sobre la educación difiere de la de Inglaterra y Gales (para datos adicionales, véase más adelante en este mismo capítulo).

## **El programa Sure Start**

Sure Start (Buen comienzo) es un nuevo programa del Gobierno, especialmente dirigido a las familias con hijos menores de 4 años. El objetivo de este programa es colaborar con los padres para que sus hijos sean sanos, seguros de sí mismos y que lleguen a desarrollar su pleno potencial.

El Gobierno ha señalado 452 millones de libras esterlinas durante los próximos tres años para financiar 250 proyectos Sure Start en Inglaterra. Estos proyectos recurren a los mejores métodos y factores que las investigaciones de este país y del extranjero han demostrado ser del mayor provecho para los niños y sus familias.

El programa se basa en los servicios actualmente disponibles para las familias de la localidad, por ejemplo:

- Asesoramiento y apoyo a los padres, incluidos grupos de madres y bebés y niños pequeños, e información sobre los servicios locales;
- Instalaciones de juegos y enseñanza preescolar que contemplen la participación de los padres;

- Servicios de atención primaria de la salud más allá de los servicios corrientes, tales como atención prenatal, postnatal y controles periódicos del crecimiento e inmunización;
- Atención infantil de buena calidad, por ejemplo, servicio de guarderías para los padres que participen en las actividades de Sure Start;
- Asistentes sociales que presten apoyo en el hogar a los padres que no puedan desplazarse o no confíen en buscar apoyo fuera del hogar.

La ubicación geográfica de los proyectos Sure Start será objeto de cuidadoso estudio, pero, en general se establecerán en las zonas más desfavorecidas, a efectos de prestar apoyo a quienes más lo necesiten. El Gobierno utilizará una amplia gama de indicadores para averiguar cuáles son las necesidades a nivel local, entre ellos indicadores de la salud y el desarrollo infantil y resultados escolares. En estos ámbitos, todas las familias con niños menores de 4 años tienen derecho a participar, pero las familias en mejor situación económica pagarán por los servicios que no sean gratuitos.

Se prevé que, a medida que se consolide, al final de este período parlamentario, el programa Sure Start permitirá atender a 100.000 niños en edades comprendidas entre 0 y 3 años y a sus familias. El número de niños en cada proyecto variará, pero como promedio abarcará un sector análogo al de una escuela primaria y de 100 a 250 niños menores de 3 años y sus familias se beneficiarán de los servicios prestados.

En el documento publicado a finales de 1998 se indica qué sectores pueden acogerse a la financiación de Sure Start, lo que permitirá a los primeros interesados preparar sus propuestas durante la primavera de 1999; en mayo de 1999 se anunciarán los sectores que participan.

## **Educación preescolar**

En Inglaterra a partir de septiembre de 1998 todo niño de 4 años de edad, cuyos padres lo deseen, tiene acceso a un centro educativo preescolar gratuito, de buena calidad, a jornada parcial, en una institución del Estado, privada o del sector voluntario. El Gobierno se ha propuesto aumentar el número de niños de 3 años que reciben educación preescolar gratuita desde el 34%, correspondiente a enero de 1997, al 66% en enero del año 2002. Se han asignado otros 390 millones de libras esterlinas a la enseñanza preescolar durante el período 1999–2002 para financiar este incremento. El presupuesto total para enseñanza preescolar pasa así a contar con 829 millones de libras esterlinas, además de la financiación que reciben las autoridades locales por las vías normales. Las autoridades locales, en colaboración con Early Years Development Partnerships (asociaciones para el desarrollo en la primera infancia), se encargan de planificar, coordinar y suministrar los locales en su zona.

## **5 a 16 años: niños y niñas en la escuela**

La enseñanza obligatoria para los niños de ambos sexos empieza alrededor de los 5 años y termina al acabar el año lectivo en que el alumno cumple 16 años.

### **Programa y evaluación**

El Programa Nacional de Estudios y las correspondientes pruebas de evaluación constituyen una de las principales formas para que el Gobierno mejore el nivel de las escuelas. El Programa Nacional de Estudios también facilita la igualdad de acceso de niños y niñas en

edades comprendidas entre los 5 y los 16 años a un programa de estudios amplio y equilibrado que estimula su desarrollo espiritual, moral, cultural, mental y físico, y los prepara para las oportunidades, las responsabilidades y experiencias de la vida adulta.

El Programa Nacional de Estudios, que se inició en 1989, consta de 11 asignaturas. Todos los niños entre los 5 y los 14 años, deben estudiar inglés, matemáticas, ciencias, diseño y tecnología, informática, historia, geografía, música, arte y educación física. Además, todos los niños de 11 a 14 años deben estudiar un idioma extranjero. En la franja de edad de los 14 a los 16 años, las asignaturas del Programa Nacional de Estudios se limitan a inglés, matemáticas, ciencias, diseño y tecnología, informática, educación física y un idioma extranjero.

Desde septiembre de 1998 y durante un período de dos años que culminará en un nuevo Programa Nacional de Estudios en el año 2000, el programa de los niños de 5 a 11 años será más flexible para que las escuelas puedan concentrarse en la enseñanza de las primeras letras y la aritmética elemental y otras materias conexas. En cuanto a las asignaturas de inglés, matemáticas, ciencia e informática, no habrá modificaciones. Las escuelas primarias seguirán teniendo que ofrecer un programa amplio y equilibrado que incluya las demás asignaturas del Programa Nacional: diseño y tecnología, historia, geografía, música, arte y educación física, pero gozarán de mayor flexibilidad para decidir lo que se enseña dentro de estas disciplinas y, en caso necesario, para equilibrar el programa y responder a las necesidades de los alumnos. Las escuelas primarias seguirán teniendo la obligación de estimular el desarrollo espiritual, moral, cultural, mental y físico del alumno. Al poner en práctica la flexibilidad, según las nuevas disposiciones, las escuelas primarias deben garantizar a los alumnos de ambos sexos la igualdad de acceso a un programa que responda a sus necesidades, capacidad y circunstancias específicas.

Asimismo, a partir de septiembre de 1998, la formulación del Programa Nacional de Estudios en las escuelas con alumnos de 14 a 16 años incrementa la flexibilidad a fin de ofrecer a niñas y niños mejor enseñanza en los ámbitos relacionados con el trabajo. De conformidad con estas medidas, las escuelas que tienen planes viables y aseguran a los alumnos un programa amplio y equilibrado pueden dejar de lado hasta dos de las siguientes asignaturas del Plan Nacional: ciencia, diseño y tecnología, o idioma extranjero.

### **Medidas de evaluación del Plan Nacional de Estudios**

Todos los veranos, los maestros organizan los exámenes del Programa Nacional y evalúan los logros de los alumnos; en estas evaluaciones se tiene en cuenta la actuación del alumno durante todo el programa de estudios de cada asignatura que se evalúa. Todos los niños de 7, 11 y 14 años se presentan a un examen de inglés y matemáticas, de nivel nacional, y los de 11 y 14 años, además se examinan en ciencias. La información que se obtiene de estas pruebas y la opinión formada a partir de los resultados permite a los maestros planificar los nuevos planes de enseñanza y determinar los puntos débiles y fuertes de cada alumno. Los resultados también permiten al Gobierno y otros organismos hacer un seguimiento del nivel de los logros de los alumnos. Los datos de la Oficina de Control de los Niveles de Educación (Office for Standards in Education) indican que la política y la práctica de la evaluación han conseguido elevar el nivel de resultados.

El Departamento, valiéndose del informe anual de la Oficina de Control de los Niveles de Educación y de los resultados de las pruebas de evaluación, sigue observando el éxito registrado por las escuelas que ofrecen a las muchachas la totalidad del Programa Nacional de Estudios para detectar las diferencias que se deriven del género. En Inglaterra, los resultados de 1997 de los alumnos en las etapas clave 1, 2 y 3 indicaban un mejoramiento continuado en cada grupo de edad.

### **Educación para la familia**

El desarrollo personal y social de los alumnos en la escuela ocupa un lugar muy importante en el programa de educación. El Gobierno anunció que, en mayo de 1998, se establecería un grupo de asesoramiento para la educación personal, social y sanitaria. El grupo tiene por objeto: “Asesorar sobre las metas y objetivos de la educación personal, social y sanitaria; aclarar y definir sus condiciones, establecer un sistema nacional de referencia para la educación personal, social y sanitaria en las escuelas y estudiar su relación con otros ámbitos de los planes de estudio, en especial el del civismo y la democracia”. Se prevé que en la primavera de 1999, el grupo publique su informe inicial de ámbito nacional, a efectos de introducir sus resultados en el análisis de la entidad de calificaciones y programas del Programa Nacional de Estudios. El grupo lo presiden dos ministros con el apoyo de un grupo de expertos, compuesto por profesionales con experiencia en una gran diversidad de esferas especializadas. Véase el artículo 12 para lo referente a la educación sexual y relaciones de pareja.

### **El deporte en la escuela**

El Gobierno está firmemente decidido a poner la educación física y el deporte al alcance de todos los alumnos, independientemente de sus aptitudes, sexo, religión o antecedentes culturales y étnicos. La educación física, que abarca el deporte, juegos y otras actividades físicas, es una de las 10 asignaturas básicas del Programa Nacional de Estudios, y es obligatoria para todos los alumnos entre los 5 y los 16 años. Los directores de escuela están obligados a garantizar que los programas de educación física del Programa Nacional de Estudios se lleven a la práctica para todos los alumnos, sin tener en cuenta el sexo. En las escuelas, los profesores de educación física deben aplicar su criterio profesional para que todos los alumnos reciban el entrenamiento que corresponde a su edad, sexo, capacidad, estatura y desarrollo físico. El plan de estudios de los alumnos en cada etapa clave debe contar con un programa de educación física de calidad equiparable para niños y niñas.

El Consejo de Deportes de Inglaterra, creado en septiembre de 1996, se propone aumentar la participación en el deporte; aumentar el número de centros donde practicar deporte; y la cantidad de medallas elevando los niveles de rendimiento en el deporte. El Consejo favorece la participación de las niñas en el deporte mediante el programa nacional de deporte de los jóvenes, que tiene por objeto conseguir que todos los niños practiquen deportes, que se interesen en el deporte y que lleguen a desarrollar todo su potencial. Todos los elementos del programa recalcan la importancia de la igualdad. Es de importancia vital promover la capacitación de entrenadores, administradores y voluntarios para el avance del deporte y el programa de educación y capacitación Running Sport (deporte en movimiento) tiene en el patrimonio deportivo uno de sus componentes más importantes. El Consejo de Deportes de Inglaterra también promueve un plan experimental en Bristol, “Girl Sport”, destinado a animar y fomentar la participación de las adolescentes en el deporte. El Consejo de Deportes de Inglaterra espera poder ampliar el ámbito del programa experimental a todo el país a partir de la próxima primavera.

### **Continuidad escolar en caso de embarazo**

Es motivo de cierta preocupación la incidencia de embarazos durante la escolaridad en las adolescentes. Las directrices publicadas por el Gobierno en 1994 indican claramente que el lugar adecuado para las adolescentes embarazadas menores de 16 años es generalmente la escuela, salvo que lo impidan motivos de carácter médico. En el otoño de 1998, el Departamento modificó las directrices y realizó consultas sobre las nuevas directrices destinadas a reforzar este mensaje a la luz del informe sobre ausentismo y expulsión de la

escuela, de la Dependencia de Exclusión Social. En las directrices también se afirmaba que el embarazo nunca puede ser un motivo de exclusión de la escuela. Estas directrices tendrán fuerza de ley. Un 20% aproximadamente de las expulsiones permanentes, afecta a muchachas (datos de 1996/1997). El Gobierno se ha comprometido a reducir en un tercio el número total de expulsiones para el año 2002.

### **Resultado de los exámenes escolares finales**

Durante los últimos 20 años, el porcentaje de alumnos de ambos sexos que salen de la escuela sin obtener el Certificado General de Enseñanza Secundaria, o un título equivalente, ha disminuido continuamente, y los porcentajes correspondientes a las muchachas han sido siempre inferiores a los de los muchachos. En 1975/1976, un 18% de las muchachas y un 20% de los muchachos terminaron la escuela sin diploma pero, en 1995/1996, sólo el 6% y el 9%, respectivamente, de los alumnos del último año de la enseñanza obligatoria no obtuvieron el título.

A nivel de Certificado General de Enseñanza Secundaria, es decir, entre los alumnos de 15 a 16 años, han mejorado notablemente los resultados y las muchachas han superado sistemáticamente a los muchachos en las calificaciones obtenidas. En el Reino Unido, en 1985, el porcentaje de muchachas que obtuvieron al menos un Certificado General de Enseñanza Secundaria (grados A a C) o su equivalente escocés (grados 1 a 3) fue del 59%, mientras que en 1996, el porcentaje de muchachas que en el último año de enseñanza obligatoria obtuvo uno o más grados A\* a C o equivalente, fue del 77%.

Los porcentajes de éxito de las muchachas en los niveles superiores (A) y equivalentes (es decir, a los 18 años) son comparables a los de los muchachos en general. Hasta principios del decenio de 1980, el porcentaje de muchachos que terminaba los estudios con una o más asignaturas aprobadas de nivel A era superior al de las muchachas, pero desde entonces las muchachas han superado el nivel de los muchachos. En particular, las muchachas consiguen notas ligeramente superiores en matemáticas, física, química y trabajos manuales, diseño y tecnología, si bien el número de muchachas que optan por estas asignaturas es inferior al de los muchachos. En Gran Bretaña, por ejemplo, en 1995/1996 unos 57.200 muchachos optaron por matemáticas de nivel A y casi el 83% aprobaron con calificaciones entre A y E, mientras que el número de muchachas que se presentó a este examen, con un 87% de resultados positivos, fue de 34.200. En matemáticas de nivel A, el número de muchachos superó al de muchachas en una relación de 5 a 3, mientras que en física y en trabajos manuales, diseño y tecnología las relaciones eran aproximadamente de 3 a 1 y de 4 a 1, respectivamente. En 1995/1996, en el nivel A de inglés, biología y francés, el número de muchachas fue considerablemente superior al de muchachos.

### 10.1 Resultado de los exámenes de los alumnos del último año de enseñanza obligatoria del Reino Unido\*, en 1994/1995 y 1995/1996

Porcentaje con	Muchachas		Muchachos	
	1994/1995*	1995/1996	1994/1995*	1995/1996
Cinco o más calificaciones A a C	48,8	50,5	39,6	40,6
Una a cuatro calificaciones A a G	26,8	26,4	25,0	25,5
Sólo D a G	17,5	16,9	26,2	25,3
Sin calificación	6,8	6,2	9,2	8,6
<b>Total de alumnos (=100%) (en miles)</b>	<b>331,4</b>	<b>353,7</b>	<b>348,2</b>	<b>369,0</b>
Alumnos/estudiantes en *** con dos o más asignaturas de nivel A, o tres o más asignaturas del Certificado de Educación de Escocia a nivel Superior (porcentaje)	32,2	32,8	26,6	26,8

Fuente: Departamento de Educación y Empleo.

\* Gran Bretaña, 1994/1995.

\*\* Sin calificaciones superiores a D y, como mínimo, una calificación entre D y G.

\*\*\* Alumnos de escuela y estudiantes de formación profesional, en edades comprendidas entre los 17 y los 19 años al terminar el año escolar en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte, como porcentaje de la población de 18 años de edad. Los alumnos de Escocia suelen presentarse al examen Superior un año antes y las cifras por lo general se refieren a los resultados de alumnos de quinto y sexto año como porcentaje de la población de 17 años.

## Enseñanza superior

### Participación

En los últimos 30 años, en el Reino Unido se ha producido un incremento sustancial de la participación en la enseñanza superior. Este proceso empezó a finales del decenio de 1960, pero el incremento más rápido se produjo a finales del decenio de 1980. En 1989, uno de cada seis jóvenes ingresaba en instituciones de enseñanza superior, relación que aumentó a uno de cada tres. En 1996/1997, más de 1,9 millones de estudiantes estudiaban en el sistema de enseñanza superior, de los cuales, 1,2 millones tenían por ocupación exclusiva el estudiar.

Durante este período, se ha producido una considerable transformación en el equilibrio entre los sexos de los jóvenes que empiezan estudios de nivel universitario. En 1970/1971 la cantidad de hombres en la enseñanza superior duplicaba a la de mujeres. Desde entonces, la participación de las mujeres ha ido en constante aumento y en 1992/1993, las mujeres representaban el 50% de los estudiantes matriculados en instituciones de enseñanza superior. Esta cifra aumentó al 52% en 1996/1997, lo que guarda relación con la representación demográfica.

**10.2 Estudiantes de enseñanza superior, desglosados por modalidad y sexo (todos los niveles, con redondeo al siguiente millar, y porcentaje) entre 1970/1971 y 1996/1997**

	<i>Dedicación exclusiva</i>		<i>Jornada parcial</i>		<i>Total</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1970/1971	274 (60%)	182 (40%)	142 (86%)	23 (14%)	416 (67%)	205 (33%)
1980/1981	318 (59%)	217 (41%)	207 (71%)	85 (29%)	524 (63%)	303 (37%)
1990/1991	394 (53%)	352 (47%)	242 (57%)	184 (43%)	637 (54%)	536 (46%)
1992/1993	497 (52%)	461 (48%)	274 (48%)	297 (52%)	770 (50%)	758 (50%)
1996/1997	586 (49%)	608 (51%)	325 (47%)	372 (53%)	912 (48%)	980 (52%)

*Fuente:* Estadísticas de Enseñanza del Reino Unido y Estadísticas de Enseñanza y Capacitación del Reino Unido, 1997, Departamento de Educación y Empleo.

Las mujeres que vuelven al mercado laboral son las que más se benefician de la mayor importancia dada por los centros de enseñanza y las universidades a los sistemas de enseñanza flexibles, concretamente los cursos de acceso, la división en módulos, la acumulación de créditos y los planes de transferencia, los estudios a jornada parcial y los cursos de verano. El incremento de los cursos de "acceso", que ofrecen programas de estudios flexibles con requisitos de ingreso menos rigurosos, ha contribuido notablemente al aumento del número de estudiantes en la enseñanza superior. El número de esos cursos se multiplicó por diez, pasando de unos 130, en 1984, a unos 1.500 en 1998/1999. Algunos de esos cursos han sido específicamente concebidos para que las mujeres puedan ingresar en cursos de tecnología y ciencias, informática y gestión financiera, telemática y telecomunicaciones, y en otros cursos en que estaban insuficientemente representadas. Las mujeres representan el 60% aproximadamente de los participantes en los cursos de acceso a la enseñanza superior.

Quedan campos en los que la mujer sigue teniendo una representación insuficiente, especialmente en determinadas ciencias y en ingeniería, si bien en el ámbito de las ciencias las mujeres superan a los hombres en ciencias biológicas, veterinaria, agricultura y otras asignaturas conexas. La Dependencia de Desarrollo de la Mujer, parte de la Oficina de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Comercio e Industria, promueve una serie de proyectos destinados a fomentar el estudio de las matemáticas, la ciencia y la tecnología entre las mujeres.

### 10.3 Porcentaje de mujeres sobre el total de estudiantes matriculados en cursos de enseñanza superior a jornada completa y parcial en 1992/1993 y 1996/1997

(En millares y porcentaje)

<i>Rama de estudios</i>	<i>1992/1993</i>		<i>1996/1997</i>	
Medicina	15,4	(49%)	20,5	(51%)
Estudios paramédicos	122,4	(83%)	113,0	(82%)
Ciencias	71,1	(36%)	105,7	(39%)
Ingeniería y tecnología	29,3	(13%)	31,0	(16%)
Estudios sociales	77,8	(54%)	108,2	(58%)
Estudios empresariales	129,2	(49%)	132,2	(50%)
Música	97,7	(60%)	146,2	(61%)
Enseñanza	86,3	(73%)	99,4	(71%)
Otros estudios	128,6	(53%)	223,3	(53%)

*Fuente:* Estadísticas de Enseñanza del Reino Unido, 1994, y Estadísticas de Enseñanza y Capacitación del Reino Unido, 1997, Departamento de Educación y Empleo.

### Títulos de enseñanza superior

En 1980/1981 obtuvieron título de enseñanza superior casi el doble de hombres que de mujeres. Sin embargo, en 1990/1991, las mujeres representaban el 45% de todos los titulados, cifra que se elevó al 51% en 1995/1996. Desde el último informe, entre los universitarios, la proporción de mujeres aumentó del 46% en 1991/1992 al 52% en 1995/1996. La situación con respecto a los títulos de postgrado también ha mejorado y la proporción de mujeres aumenta del 43% en 1991/1992 al 49% en 1995/1996. Las mayores diferencias en cantidad de licenciados por categorías de estudios, se encuentran en: Ingeniería y Tecnología; Informática; Arquitectura, Construcción y Urbanismo (donde los hombres superan en número a las mujeres con título); Enseñanza y en los estudios paramédicos e idiomas (donde las mujeres superan en número a los hombres).

### 10.4 Número de mujeres y hombres que han concluido estudios de primer nivel y de postgrado

(En miles)

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
1980/1981	78	144	35
1985/1986	103	158	39
1990/1991	152	185	45
1991/1992	172	204	46
1995/1996	229	217	51

*Fuente:* Estadísticas de Enseñanza y Capacitación del Reino Unido correspondientes a 1997.

Un análisis de la calidad de los títulos obtenidos indica que las mujeres obtuvieron una proporción más alta de buenas calificaciones (la nota más alta y las siguientes segundos lugares) que los hombres y una menor proporción de terceros lugares y de aprobados. No obstante, las mujeres reciben una menor proporción de notas máximas que los hombres. A continuación figuran las cifras correspondientes a 1996/1997, pero esta es la tendencia desde

hace bastante tiempo. Estos resultados se mantienen para determinados estudios y no dependen de que la proporción de mujeres sea menor en ciencias físicas y matemáticas, donde abundan las notas máximas. No hay acuerdo sobre la causa de este fenómeno, pero resulta evidente que las diferencias en los resultados de las mujeres en el sistema universitario del Reino Unido sólo afectan a las calificaciones máximas y no a las calificaciones buenas en general.

### 10.5 Resultados de los exámenes de estudiantes que obtienen su título de licenciatura, desglosados por sexo y modalidad de estudio, 1996/1997

(En miles)

	<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
	<i>Dedicación exclusiva</i>	<i>Jornada parcial</i>	<i>Total</i>	<i>Dedicación exclusiva</i>	<i>Jornada parcial</i>	<i>Total</i>
Calificación máxima (primero)	9,0	0,7	9,7	7,9	0,7	8,6
Segunda superior	43,1	2,9	46,0	56,5	3,9	60,4
Segunda inferior	42,1	2,9	45,0	43,6	3,2	46,8
Segunda, sin distinción	0,1	–	0,1	0,1	–	0,1
Tercero	8,1	0,6	8,7	4,7	0,5	5,2
Aprobado	10,2	4,7	15,0	8,1	5,4	13,5
<b>Total</b>	<b>112,6</b>	<b>11,8</b>	<b>124,4</b>	<b>121,0</b>	<b>13,7</b>	<b>134,6</b>
Porcentaje de calificaciones primera y segunda superior	46	31	45	53	33	51

*Fuente:* Oficina de Estadísticas de Enseñanza Superior, Departamento de Educación y Empleo.

### La situación de las maestras

En septiembre de 1994, se creó la Teacher Training Agency (Dirección de Magisterio), entidad encargada en Inglaterra de reunir las funciones de capacitación inicial, capacitación en el trabajo, de formar maestros y de promover la carrera de magisterio. En concreto, se ha pedido a la dirección que garantice la igualdad de oportunidades de acceso a la docencia y que anime a las instituciones a admitir a estudiantes con aptitudes para llegar a ser buenos maestros, sin tener en cuenta la edad, el sexo, la raza, la experiencia ni la formación.

Las mujeres están bien representadas en la docencia, que sigue siendo una opción importante para ellas. En 1997, el 90% de los maestros en las escuelas subvencionadas de Inglaterra, eran mujeres.

### 10.6 Categoría de los maestros del sector subvencionado de jardín de infantes, escuela primaria y secundaria, 1995, 1996 y 1997 – Cifras reales

		<i>Director</i>	<i>Subdirector</i>	<i>Maestros</i>	<i>Total</i>
1995	Hombres	13 400	10 800	106 100	130 300
	Mujeres	12 000	15 100	272 700	299 800
	<b>Total</b>	<b>25 400</b>	<b>25 900</b>	<b>378 800</b>	<b>430 100</b>
1996	Hombres	13 100	10 100	105 000	128 200
	Mujeres	12 300	14 800	273 500	300 600
	<b>Total</b>	<b>25 400</b>	<b>24 900</b>	<b>378 500</b>	<b>428 800</b>
1997	Hombres	12 100	9 000	100 000	121 100
	Mujeres	12 100	13 800	262 800	288 700
	<b>Total</b>	<b>24 200</b>	<b>22 800</b>	<b>362 800</b>	<b>409 800</b>

*Fuente:* Departamento de Educación y Empleo.

La proporción de mujeres que participan en el programa nacional de capacitación profesional de directores representa un avance en la proporción de mujeres que en la actualidad tienen cargo de directora. En la última serie de contrataciones, las mujeres representaban el 58% de los candidatos.

### Promoción de maestros

#### 10.7 Nuevos ingresos en el sector subvencionado de jardín de infantes, escuela primaria y secundaria, 1996/1997, Inglaterra y Gales

	<i>Sexo</i>	<i>Maestros nombrados</i>	<i>Distribución en porcentaje</i>
Jardín de infantes/primaria	Hombres	1 400	13
	Mujeres	9 500	87
	<b>Total</b>	<b>10 900</b>	<b>100</b>
Secundaria	Hombres	4 100	38
	Mujeres	6 800	62
	<b>Total</b>	<b>10 900</b>	<b>100</b>
Totales	Hombres	5 500	25
	Mujeres	16 300	75
	<b>Total</b>	<b>21 800</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Base de datos sobre expedientes de maestros.

*Nota:* Los datos de 1996/1997 son aún provisionales.

## Enseñanza complementaria

Los cursos de formación de adultos corren a cargo del Consejo de Financiación de la Enseñanza Complementaria, ya mencionado en el párrafo relativo a la Enseñanza superior y formación profesional, y los consejos locales de enseñanza. En términos generales, el Consejo de Financiación de la Enseñanza Complementaria se encarga de los cursos que culminan en diplomas nacionales reconocidos. Los consejos locales de enseñanza se ocupan de ofrecer todos los otros tipos de cursos para responder a las necesidades a nivel local, lo que incluye la formación profesional, social, física y recreativa. Las autoridades educativas están facultadas, aunque no obligadas, a financiar cursos de preparación de exámenes y, en algunos casos, así se hace. Las cifras de noviembre de 1997 indican que las mujeres representaban casi tres cuartos de la cifra de 1,06 millones de matriculaciones en los cursos ofrecidos por los consejos locales, en sus propias instituciones, o concertados con otras instituciones, entre ellos institutos de enseñanza complementaria.

En julio de 1997 se publicó el informe de la Baronesa Kennedy dirigido al Consejo de Financiación de la Enseñanza Complementaria y titulado *Learning Works – Widening Participation in Further Education* (Estudiar es provechoso: aumento de la participación en la enseñanza complementaria). El Gobierno avala las recomendaciones que se hacen en el informe de intentar que vuelvan al estudio los que tradicionalmente no se beneficiaban de la oportunidad de estudiar, en especial los que tienen poca o ninguna preparación, como las mujeres de los grupos de bajos ingresos y las madres sin pareja.

## Alfabetización

Los resultados del estudio sobre la alfabetización de adultos en Gran Bretaña, publicados en 1997, indicaron que más de uno de cada cinco adultos tropezaba con verdaderas dificultades al llevar a cabo tareas cotidianas que requerían lectura, ortografía y escritura o aritmética elemental. Estas personas no son “analfabetos” en el sentido habitual del término, ya que pueden leer y escribir, pero no con la destreza necesaria para participar plenamente en el mundo moderno. Hay poca diferencia entre los sexos en lo relativo a los índices de alfabetización, si bien una proporción significativamente alta de mujeres tiene el nivel más bajo en aritmética: el 29% de las mujeres, frente al 18% de los hombres.

El Gobierno del Reino Unido sufraga la enseñanza básica en aritmética y alfabetización para todos los adultos que la necesiten. El Gobierno, asimismo financia un programa de alfabetización familiar, un método innovador ante el problema del analfabetismo funcional de padres e hijos, que aprenden las nociones básicas juntos y por separado, en cursos intensivos, de pocos alumnos. Estos cursos se organizan en colaboración con las escuelas locales y pretenden ayudar a los padres a mejorar su propia preparación, al tiempo que consolidan el desarrollo de los conocimientos de sus hijos. En la mayoría de los casos, las que se benefician de este programa son las madres, por el hecho de que el programa está dirigido a los progenitores que pueden asistir a la escuela de sus hijos durante el día. En 1998–1999 unos 120 consejos locales de enseñanza recibieron la oferta de una participación por valor de 4 millones de libras esterlinas en financiación para llegar a unos 6.000 padres y a sus hijos. A partir del año próximo, el Gobierno ofrecerá una participación de 5 millones de libras esterlinas a los 150 consejos locales de enseñanza para garantizar que todo el país se beneficie de la alfabetización familiar. Ofrecerá asimismo, 1 millón de libras esterlinas al desarrollo de la alfabetización familiar.

## Escocia

En Escocia, la enseñanza se rige por una legislación distinta de la de Inglaterra y Gales. El plan de estudios de las escuelas no está reglamentado por textos oficiales, sino que el Ministro para Escocia publica un documento de orientación dirigido a las autoridades de enseñanza, principalmente en función del asesoramiento de la Dirección Real de Inspección de Escuelas y del Consejo Consultivo Escocés sobre el Programa de Estudios.

Si bien el rendimiento y la participación en la educación de las niñas y las jóvenes ha mejorado considerablemente en los últimos dos decenios, se mantiene todavía una serie de disparidades en la enseñanza y en la capacitación. Una reciente reseña de las investigaciones sobre el género y la enseñanza y la capacitación en Escocia, “Resultados de las investigaciones de la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre el género y las diferencias de resultados en la enseñanza y en la capacitación” llegaba a las siguientes conclusiones:

- En Escocia los alumnos de 14 años, eligieron asignaturas del nivel Básico entre ocho modalidades de programas. Los estereotipos sexuales de las opciones se mantienen y probablemente aumenten entre los alumnos procedentes de la clase obrera, en comparación con los que proceden de la clase media;
- Si bien el promedio de resultados de los exámenes de muchachos y muchachas ha aumentado en el nivel Básico, las muchachas han avanzado más rápidamente que los muchachos. Las muchachas tienen menos probabilidades de terminar la escuela sin diploma que los muchachos;
- Tradicionalmente las muchachas obtienen buenos resultados en idioma inglés y siguen obteniendo mejores resultados que los muchachos en esta asignatura en el nivel Básico. Pese a que el número de muchachos que eligen francés y alemán aumenta constantemente, en 1990, los resultados de las muchachas en lenguas modernas fueron mejores que los de los muchachos. El número de muchachos y muchachas que elige matemáticas es prácticamente el mismo y los resultados son equiparables;
- El examen de nivel Básico permite analizar los resultados en los distintos componentes de una asignatura. Las muchachas suelen tener buenos resultados en los componentes que se evalúan internamente, mientras que las calificaciones de los muchachos son más variables que las de las muchachas, por ejemplo en resolución de problemas de ciencia;
- El número de exclusiones escolares parece ser muy bajo en Escocia, en comparación con Inglaterra y Gales. No obstante, esto se debe en parte a la forma de definir las exclusiones y los datos recogidos en Escocia. No se han reunido datos desglosados por sexo sobre el número de exclusiones, pero según los nuevos procedimientos que se introducirán a partir del presente año escolar, se podrá contar con estos datos.

En Escocia, la diferencia entre la proporción de muchachas y de muchachos que tienen tres o más aprobados a nivel Superior va en aumento. En 1996/1997, el 34% de las muchachas terminó la escuela con 3 o más aprobados, en comparación con el 27% de los muchachos. Las cifras correspondientes a 1986/1987 eran del 23% para las muchachas y del 20% para los muchachos. Las muchachas siguen en la escuela hasta más tarde que los muchachos. De todos los que salieron de la escuela en 1996/1997, el 48% de las muchachas había llegado a sexto año, en comparación con el 41% de los muchachos.

### Determinación de objetivos y elevación del nivel

El Gobierno, deseoso de que todas las escuelas de Escocia se concentren en elevar su nivel y en superarse, se ha propuesto dar ánimo y estímulo para que aumenten sus normas de calidad. A partir de 1998–1999, todas las escuelas se fijarán metas en las cuatro esferas

clave que constituyen las primeras letras, la aritmética elemental, los exámenes y la asistencia. Se solicita a las escuelas que fijen sus propias metas en el marco de una estructura nacional homogénea. Las metas serán ambiciosas y deberán tener en cuenta los niveles de rendimiento alcanzados por otras escuelas de características análogas, sin dejar por ello de ser realistas.

En la fase inicial, el Gobierno invertirá 56 millones de libras esterlinas en Escocia, en los próximos cinco años, a efectos de que las muchachas y los muchachos de zonas socialmente desfavorecidas entren a la escuela primaria en el momento adecuado y adquieran rápidamente los rudimentos de la lectura, escritura y aritmética, esenciales para sacar el mejor partido de la educación.

### **La situación de las maestras**

En 1997, el 72% de los maestros de las escuelas con financiación pública de Escocia eran mujeres, que constituían

- El 99% en los jardines de infantes;
- El 91% en las escuelas primarias;
- El 52% en las escuelas secundarias;
- El 84% en las escuelas especiales.

En las escuelas primarias, el 75% de los directores y el 89% de los subdirectores eran mujeres. En las escuelas secundarias, el 10% de los directores y el 18% de los subdirectores eran mujeres.

El programa escocés de formación profesional de directores, que están elaborando en la actualidad dos altas funcionarias de Desarrollo, a jornada parcial, por encargo de la Consejería de Escocia, ofrecerá grandes oportunidades a las mujeres y será un gran avance en la promoción de las maestras. El programa escocés es un programa de estudios en función del trabajo que permitirá a las mujeres sentirse seguras de sí y solicitar puestos de dirección de escuela, al comprobar que tienen la capacidad de desempeñar un cargo de director. Les permitirá asimismo demostrar a los comités de selección que están preparadas para el ascenso. El programa de formación profesional se iniciará en febrero de 1999 y las primeras participantes empezarán el programa completo en agosto de 1999.

### **Enseñanza superior**

En 1996/1997, el 46% de los estudiantes de posgrado de Escocia eran mujeres y en las instituciones de enseñanza superior, el 8% de los profesores titulares, el 16% de los profesores adjuntos y el 35% de los profesores no numerarios eran mujeres.

En general, un mayor porcentaje de muchachas que de muchachos sale de la escuela con un examen de nivel Superior, como mínimo. Hasta mediados del decenio de 1980, los porcentajes de muchachas y muchachos que salían de la escuela con cinco o más asignaturas de nivel Superior eran parecidos, pero a mediados del decenio de 1990, empezó a surgir una diferencia del 5% a favor de las muchachas. Esto implica una considerable mejora en el rendimiento de las muchachas en relación con el de los muchachos. No obstante, globalmente, hay poca diferencia en el promedio de calificaciones de los jóvenes de ambos sexos que se presentan a exámenes de nivel Superior y los aprueban, en tanto que en el nivel Básico las diferencias son mucho más acentuadas.

Un Estudio sobre egresados de escuelas de Escocia ilustra interesantes diferencias entre muchachas y muchachos y el tipo de plan de capacitación o trabajo que emprenden. Los estereotipos sexuales se manifiestan claramente. Las cifras correspondientes a 1995 indicaban que una de cada tres mujeres participaba en planes de trabajo y capacitación de empleados

administrativos y de secretaria, mientras que más de dos entre cinco hombres participaban en planes de trabajo y capacitación vinculados con el trabajo manual.

## **Irlanda del Norte**

### **Acceso a la enseñanza**

En Irlanda del Norte, la enseñanza obligatoria para las niñas y niños empieza alrededor de los 4 años y el Gobierno ha iniciado un programa de ampliación de la educación preescolar. En 1998/1999 se ofrecían plazas suficientes para preescolares en las escuelas y otros centros financiados como para el 57% de los niños con un año menos de la edad de comenzar la enseñanza obligatoria. Hay poca diferencia entre el número de niños y niñas que reciben educación preescolar.

Todos los centros preescolares y la mayoría de las escuelas primarias de Irlanda del Norte son mixtas, pero el 17% de los alumnos de secundaria asisten a escuelas exclusivamente para varones y el 20% a escuelas sólo para niñas.

En 1990 se inició en Irlanda del Norte un programa de estudios oficial que ofrece igualdad de acceso a una enseñanza amplia y equilibrada para todos los alumnos, muchachas y muchachos, a lo largo de toda su vida escolar. Se compone de enseñanza religiosa y seis ramas de estudio: inglés, matemáticas, ciencia y tecnología, medio ambiente y sociedad, estudios de creación y expresión, e idiomas (los idiomas se estudian únicamente en las escuelas secundarias y en las escuelas de ámbito irlandés). Algunas de las asignaturas que forman parte de esas ramas de estudios son obligatorias y todos los alumnos deben cursar por lo menos una de esas materias hasta los 16 años. La organización de las pruebas de evaluación refleja, en términos generales, la de Inglaterra y el País de Gales.

### **Resultados de los exámenes finales escolares**

En Irlanda del Norte, la proporción de muchachos y muchachas egresados de la escuela sin ningún Certificado General de Enseñanza Secundaria o calificación equivalente, ha disminuido constantemente en los últimos 10 años, y su índice, para las muchachas, se mantiene por debajo del de los muchachos. En Irlanda del Norte, en 1987/1988, el 16% de las muchachas y el 27% de los muchachos terminó la escuela sin obtener ningún Certificado General de Enseñanza Secundaria, pero en 1996/1997, las cifras se habían reducido al 5% y al 8% respectivamente.

A nivel de Certificado General de Enseñanza Secundaria ha habido una pronunciada mejora en los resultados generales y las muchachas suelen superar a los muchachos en las notas máximas. Entre 1987/1988 y 1996/1997 la proporción de muchachas que obtuvieron un Certificado General de Enseñanza Secundaria, como mínimo, con calificaciones de A\* a C, aumentó del 67% al 83%, mientras que las cifras correspondientes a los muchachos fueron del 53% al 73%, respectivamente.

En el nivel más alto del Certificado General de Enseñanza Secundaria (5 o más asignaturas de nivel Certificado General de Enseñanza Secundaria, con calificaciones de A\* a C), la pauta es parecida. Las muchachas siguen superando a los muchachos, pero la diferencia es más acentuada. En 1987/1988, el 41% de las muchachas alcanzaba este nivel superior; esta cifra aumentó al 61% en 1996/1997. Las cifras correspondientes a los muchachos fueron del 33% y del 48%. Así pues, si bien ha mejorado el rendimiento de muchachos y muchachas, las muchachas se sitúan por delante de los muchachos.

Al examinar los resultados en Irlanda del Norte en el nivel A y equivalente, las muchachas superan a los muchachos. En 1987/1988, el 29% de las muchachas terminó la escuela con una asignatura de nivel A o equivalente, por lo menos, en tanto que el porcentaje correspondiente a los muchachos con la misma calificación fue del 23%. En 1996/1997, la proporción de muchachas que terminó la escuela con este nivel había subido al 40%, es decir un 11%, y los muchachos subieron al 29%, es decir un 6%.

### **Formación profesional y enseñanza superior**

En Irlanda del Norte, las matrículas en la enseñanza superior aumentaron en más del 20% entre 1994/1995 y 1997/1998. Entre las matrículas de estudiantes en dedicación exclusiva, el número de muchachos aumentó en un 4% entre 1994/1995 y 1996/1997 y en el mismo período el número de muchachas aumentó en un 20%. Las matrículas para cursos a jornada parcial aumentaron en los últimos tiempos, en parte a causa de la generalización de los cursos para formación de adultos. El número de mujeres matriculadas en cursos a jornada parcial aumentó en un 70% desde 1994/1995, en comparación con un aumento del 19% en el número de hombres en cursos a jornada parcial. Las mujeres representan ahora más del 56% de todos los estudiantes matriculados en la enseñanza superior de Irlanda del Norte, el 57% corresponde a estudiantes de pregrado y el 52% a estudiantes de postgrado.

En 1996/1997, la mayoría de los estudiantes de Irlanda del Norte que obtuvieron títulos de enseñanza superior eran mujeres. Las proporciones de hombres y mujeres que obtuvieron la licenciatura con notas máximas son parecidas, en términos generales (6%). En Irlanda del Norte, una proporción mayor de mujeres se licenciaron con la calificación siguiente (segunda) (47%) que de hombres (37%) y una proporción menor obtuvo la licenciatura de tercera clase (3% de mujeres, en comparación con el 6% de los hombres).

### **La situación de las maestras**

Las mujeres en Irlanda del Norte están bien representadas en la enseñanza, que sigue siendo una opción atrayente para ellas. En 1998, el 71% de los maestros de Irlanda del Norte eran mujeres: 88% en jardines de infantes y escuelas primarias, 60% en escuelas secundarias y 56% en las escuelas secundarias de ingreso selectivo (*grammar schools*). Las mujeres representan casi el 80% de los nuevos ingresos a los cursos iniciales de magisterio que culminan en la categoría de maestro diplomado.

En Irlanda del Norte, entre 1995 y 1998, la proporción de puestos de director desempeñados por mujeres aumentó del 41% al 43%. En cambio, la proporción de puestos de subdirector desempeñados por mujeres disminuyó del 62% al 58% durante el mismo período. En 1998, las mujeres ocupaban el 47% de los puestos de director y el 69% de los de subdirector en jardines de infantes y escuelas primarias, en comparación con el 45% de los directores y el 81% de los subdirectores en 1995. En las escuelas secundarias, las mujeres ocupan el 22% de los cargos de director en comparación con el 19% en 1995 y el 39% de los cargos de subdirector, en comparación con el 36% de los cargos en 1995. Ha habido una disminución en la proporción de mujeres que ocupan puestos de directoras en las escuelas secundarias de ingreso selectivo, del 29% en 1995 al 27% en 1998.

### **País de Gales**

El Documento Oficial *Building Excellent Schools Together* (Juntos crearemos las mejores escuelas) publicado en julio de 1997, fue escrito en primer lugar concretamente para los tiempos modernos en el País de Gales. Es reflejo de la naturaleza peculiar del sistema educativo de Gales y de la decisión de aplicar políticas que tomen en consideración las circunstancias que le son propias.

El Documento Oficial puso de manifiesto que la tarea de aumentar la calidad de la alfabetización y de la enseñanza de la aritmética en el marco de un programa amplio y equilibrado constituía el núcleo del programa del Gobierno para mejorar el nivel de rendimiento escolar. El Gobierno considera que los ambiciosos objetivos de elevar las normas en el País de Gales sólo se podrán alcanzar mediante una acción concertada a todos los niveles para aumentar la calidad de la enseñanza de la aritmética y de las primeras letras.

### **Comparaciones de resultados escolares de muchachas y muchachos**

En 1997, el porcentaje de muchachos que obtuvieron calificaciones A a C en 5 o más asignaturas del Certificado General de Enseñanza Secundaria fue del 39%, frente al 49% de las muchachas. En idioma inglés, el 41% de los muchachos obtuvo el Certificado General de Enseñanza Secundaria con calificaciones de A a C, frente al 59% de las muchachas. En matemáticas y ciencias, el margen fue menos acentuado: el 40% de los muchachos obtuvo calificaciones de A a C en matemáticas y el 43% de las muchachas, y en ciencias, el 43% de los muchachos y el 46% de las muchachas. El 31% de los muchachos consiguió obtener el Indicador de Asignaturas Básicas (calificaciones de A a C en inglés o galés (primera lengua), y matemáticas y ciencias combinadas) y el 37% de las muchachas logró alcanzar el Indicador.

### **Formación profesional**

Por primera vez en el País de Gales el número de estudiantes de los programas de formación profesional ha superado los 200.000. En el año escolar 1996/1997, hubo más de 45.000 estudiantes de dedicación exclusiva o que alternaron trabajos prácticos con el estudio y casi 158.000 a jornada parcial (58% de los cuales eran mujeres). El número de estudiantes aumentó en un 60% desde 1992/1993 (el número de mujeres aumentó en un 75%). El número de estudiantes en dedicación exclusiva aumentó en un 25%, pero el aumento del número de estudiantes a distancia y a tiempo parcial fue considerablemente mayor, casi el 80%, durante el mismo período. La mayoría de los estudiantes en dedicación exclusiva (69%) tienen 18 años o menos (las mujeres representan el 28%). Sin embargo, este grupo de edad representa una proporción relativamente pequeña de toda la población de la formación profesional, lo que indica la preponderancia de los adultos a jornada parcial y de las mujeres en particular. Casi 2 de cada 5 estudiantes de formación profesional son mujeres de 25 años o más. En términos generales, en los últimos años, la participación de los jóvenes en la formación profesional se ha mantenido estable. En 1996/1997, el 27% de todos los jóvenes de 16 a 18 años de edad en el País de Gales seguía cursos en instituciones de formación profesional, en dedicación exclusiva, y el índice de participación de las mujeres jóvenes, tanto en formación profesional como en las escuelas y en los sectores de enseñanza superior, sigue siendo más alto que el de los muchachos.

### **Enseñanza superior**

En el País de Gales las matrículas de educación superior aumentaron en más del 21% entre 1994/1995 y 1996/1997. El número de muchachos aumentó en un 15% en este período, en tanto que la matrícula de muchachas aumentó en un 28%. El número de estudiantes a jornada parcial aumentó en un 71% entre 1994/1995 y 1996/1997.

En 1994/1995 el número de muchachos superaba levemente al de las muchachas, pero en 1996/1997, las muchachas representaban algo más de la mitad (52%) del total de los estudiantes de educación superior en el País de Gales. No obstante, hay notables diferencias en los niveles de participación entre hombres y mujeres en algunas ramas de estudio. Por ejemplo, si bien más hombres que mujeres estudian educación, idiomas y ciencias paramédicas, la participación de las mujeres en las ciencias físicas, informática e ingeniería y tecnología

es menor que la de los hombres. En 1996/1997, especialmente en ingeniería y tecnología, los hombres superaban a las mujeres en una proporción de 10 a 1.

## **Artículo 11**

### **Empleo, salud y seguridad y bienestar social**

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

*2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y de asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

## Empleo

### La participación de la mujer en el mercado laboral

El programa del Gobierno consiste en fomentar el empleo de quienes puedan trabajar y garantizar el bienestar de los que no. La mujer, tanto en su calidad de trabajadora como al cuidar de otras personas aporta una contribución esencial a la economía. El Gobierno está decidido a fomentar una política de empleo favorable a la familia, una legislación laboral justa, una política de justicia en el empleo y mejores prestaciones en materia de atención infantil, de manera que los padres que lo deseen puedan trabajar.

La proporción de mujeres en el mercado laboral ha aumentado y es probable que se mantenga esta tendencia. En 1971, las mujeres constituían el 38% de la fuerza de trabajo, en comparación con el 44% en 1996.

En Gran Bretaña, el número de mujeres mayores de 16 años económicamente activas supera los 12 millones, lo que equivale a algo más de la mitad de la población femenina. El 40% de las mujeres en edad de trabajar tienen hijos a su cargo y su tasa de actividad general es del 65%, en comparación con el 76% de las mujeres sin hijos menores de 16 años. Las tasas de actividad económica son inferiores en el caso de las madres jóvenes con niños de hasta 4 años y más altas en el caso de las madres mayores con niños de entre 11 y 15 años.

Entre 1985–1987 y 1996, la tasa de empleo de las mujeres de raza blanca en Gran Bretaña ha aumentado en un 6%, en comparación con el aumento del 2% en las tasas de empleo de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas en ese mismo período. Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas tienen menos probabilidades de empleo que las de raza blanca. La tasa de desempleo de las mujeres mayores de 16 años pertenecientes a minorías étnicas en Gran Bretaña es del 18%, en comparación con la tasa de las mujeres de raza blanca, que es del 8%.

Desde 1990, el número de personas empleadas a jornada completa en el Reino Unido ha decrecido y se ha producido un notable aumento del número de personas empleadas a jornada parcial, aunque a diferencia del aumento de los empleos de jornada parcial ocurrido en el decenio de 1980, hay casi tantos hombres (418.000) como mujeres (430.000) en este tipo de empleos. En primavera de 1998, el 45% de las mujeres y el 9% de los hombres en actividad trabajaban a jornada parcial. Así pues, las mujeres tienden a trabajar menos horas que los hombres (un promedio de 31 horas semanales en comparación con 44). Según la Encuesta sobre la Población Activa realizada en la primavera de 1998, alrededor de 1,5 millones de personas comenzaron a trabajar en el año finalizado en abril de 1998. De ellos, el 62% eran mujeres y el 38% hombres.

En la Encuesta sobre la Población Activa realizada en la primavera de 1998, sólo el 9% de las mujeres que trabajaban a jornada parcial declararon que no podían encontrar un trabajo de jornada completa. Las mujeres casadas con hijos menores tenían mayor tendencia a optar por el trabajo a jornada parcial (más del 95% de mujeres con hijos de menos de 5 años). Algo más del 90% de las mujeres casadas que trabajaban a jornada parcial declararon que no deseaban un empleo a jornada completa. En la Encuesta sobre la Población Activa correspondiente al otoño de 1997, se preguntaba a las mujeres por qué razón optaban por el trabajo a jornada parcial. Algo más de la tercera parte de las mujeres que respondieron a la pregunta declararon que no querían trabajar a jornada completa porque deseaban pasar más tiempo con sus familias, mientras que el 31% alegó “obligaciones domésticas”.

### Políticas de empleo favorables a la familia

Reconociendo la importancia y el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y las ventajas que supone para los padres, los hijos y las empresas que se den facilidades a los empleados para conciliar satisfactoriamente el trabajo y la vida familiar, el Gobierno está resuelto a fomentar en el lugar de trabajo una cultura favorable a la familia con el apoyo de unas normas legislativas que establezcan requisitos mínimos. En el Documento Oficial *Fairness at Work*, publicado en mayo de 1998, el Gobierno establece planes para la promulgación de medidas favorables a la familia.

Además de aplicar las Directivas del Consejo Europeo relativas a la distribución del tiempo de trabajo y a los jóvenes trabajadores, el Gobierno ha propuesto la introducción de la licencia de paternidad como parte de una completa serie de medidas en materia de derechos de los padres que, entre otras cosas, simplificará y mejorará la normativa sobre derechos de maternidad. Asimismo, el Gobierno ha recibido con satisfacción la Directiva relativa al empleo de media jornada, que el Reino Unido adoptó en abril de 1998.

La aplicación de la Directiva relativa a la distribución del tiempo de trabajo establece el derecho a disfrutar de períodos de descanso mínimos diarios y semanales, pausas de descanso, vacaciones anuales remuneradas, un promedio máximo de 48 horas semanales de trabajo (salvo que exista un acuerdo voluntario entre empleadores y empleados) y restricciones a las horas de trabajo nocturno. Las normas de aplicación de esta Directiva entraron en vigor en octubre de 1998.

La aplicación de la Directiva relativa a la distribución del tiempo de trabajo eliminará la discriminación contra los empleados a jornada parcial y facilitará el acceso a empleos de jornada parcial. Tras proceder a consultas, la Directiva se aplicará a partir de abril del año 2000.

Se espera que la serie de medidas sobre derechos de los padres propuesta por el Gobierno entre en vigor en diciembre de 1999. Esta serie de medidas incluye nuevos derechos como la licencia de paternidad o la licencia por motivos familiares de carácter urgente, así como la simplificación de los derechos de licencia por maternidad. Los empleados que ejerzan estos derechos estarán protegidos contra el despido o cualquier otra medida que los perjudique. Los elementos principales de esta serie de medidas son:

- **Licencia de paternidad:** se aplicará una licencia de paternidad no remunerada de tres meses en caso de alumbramiento o adopción. Tendrán derecho a ella los empleados que hayan prestado como mínimo un año de servicios en la empresa. Tras proceder a consultas, el Gobierno está estudiando la forma y los plazos de aplicación de esta licencia, así como la manera de aliviar las dificultades que plantea a las pequeñas empresas. Asimismo, se está estudiando especialmente la adaptación de este plan a los padres adoptivos cuyas necesidades pueden ser diferentes.
- **Licencia por maternidad** para todas las mujeres, independientemente del tiempo que hayan prestado servicios, con una duración uniforme de 18 semanas y el pago de la remuneración que corresponde reglamentariamente. Otro de los cambios importantes que se propone será conceder a las mujeres el derecho a prorrogar el período de licencia por maternidad hasta 40 semanas si han trabajado durante un año, en comparación con los dos años que se exigían hasta ahora. Con estos cambios se ampliarán los derechos de más de 100.000 mujeres. Las medidas propuestas prevén también que el contrato de trabajo siga vigente durante la licencia por maternidad o la licencia de paternidad.
- **La licencia por motivos familiares de carácter urgente** se aplicará a todos los empleados independientemente del tiempo que hayan trabajado. Podrán acogerse a ella

los empleados con responsabilidades como el cuidado de un niño enfermo o una crisis doméstica.

En conjunto, estas disposiciones abrirán a los empleados nuevas posibilidades de dedicar tiempo a sus hijos o de atender a sus seres queridos. Asimismo, el Gobierno organizará una campaña de sensibilización y promoción para alentar a los empleadores a que apliquen políticas favorables a la familia que tengan en cuenta estos requisitos mínimos.

### **Derechos de maternidad**

Como se reseña en el informe de 1995, en el Reino Unido se ampliaron los derechos de maternidad en 1994. Las investigaciones publicadas en 1997 demuestran que, en comparación con 1988, aumentó la proporción de mujeres que se reintegran al trabajo después de dar a luz, lo que supone una continuación de la tendencia inicial. En 1996, la proporción de mujeres que se reintegraron al trabajo a los 11 meses de haber dado a luz fue del 67%, mientras que en 1988, ésta fue del 45%.

### **Nueva política para las madres y los padres solos**

Una de las causas principales de la pobreza relativa de algunas familias es la exclusión de las madres y los padres solos del mercado laboral. En realidad más del 90% de los casos se trata de madres solas. En el Reino Unido, la tasa de empleo de las madres sin pareja es baja, ya que de ellas, sólo tienen empleo el 44%, en comparación con el 68% de las madres con pareja. Las tasas de empleo de las madres solas con niños en edad escolar también son muy bajas: sólo tienen empleo el 55% de las madres sin pareja con niños de más de 5 años, en comparación con el 76% de las madres con pareja.

El Gobierno tiene la intención de asistir a las madres y los padres solos que deseen trabajar y aumentar sus ingresos facilitándoles la búsqueda de un empleo. En julio de 1997, el Gobierno puso en marcha la Nueva política para las madres y los padre solos como parte de su programa de transferencia de la asistencia social al empleo. La Nueva política se aplicó inicialmente en ocho zonas del Reino Unido y, a partir de abril de 1998, en todo el país a las madres y los padres solos que soliciten, por primera vez o no, la prestación de apoyo a los ingresos. Desde octubre de 1998, pueden acogerse a esta Nueva política las madres y los padres solos que estén percibiendo la prestación de apoyo a los ingresos. Más del 90% de los beneficiarios de este programa son mujeres.

La Nueva política para las madres y los padres solos supone un criterio innovador y radical, puesto que por primera vez se les ofrecen opciones y oportunidades de trabajo viables. Los objetivos de este programa son los siguientes:

- Asistir y animar a las madres y los padres solos que perciben la prestación de apoyo a los ingresos a que mejoren sus perspectivas y su nivel de vida emprendiendo trabajos remunerados y aumentando el número de horas trabajadas; y
- Mejorar la capacitación laboral de las madres y los padres solos que perciben la prestación de apoyo a los ingresos para que tengan mayores oportunidades de conseguir empleo.

La Nueva política es un programa voluntario, que se promueve activamente entre las madres y los padres solos cuyo hijo menor esté en edad escolar. Aunque únicamente se invite a participar en este programa a quienes tengan hijos en edad escolar, el servicio se brinda también a las madres y los padres solos con niños en edad preescolar que deseen participar en él. El programa ofrece una gestión activa caso por caso por medio de asesores personales con dedicación exclusivas, que aconsejan en materia de búsqueda de empleo, atención infantil, capacitación y prestaciones a los trabajadores, al tiempo que brindan un servicio de apoyo

para la transición al mundo laboral. En el momento de la entrevista, el asesor comenta con las madres solas sus planes para volver a trabajar, tras lo cual se establece un plan de acción individual en el que se definen todas las actividades que la interesada acepta emprender, tales como aprender a buscar empleo, actualizar su capacitación laboral, aumentar la confianza en sí misma y entender las prestaciones que le correspondan al trabajar.

La Nueva política está siendo evaluada por investigadores independientes. Aunque en otoño de 1999 se publicará un informe completo de evaluación, en mayo de 1998 se publicaron ya unas conclusiones provisionales. Los investigadores determinaron la repercusión que había tenido la Nueva política estableciendo comparaciones entre el número de madres y padres solos que habían renunciado a la prestación de apoyo a los ingresos en las ocho zonas piloto con los datos de las zonas de control correspondientes.

Las investigaciones demostraron que, en ocho meses, la Nueva política parecía estar repercutiendo de manera perceptible en el número de madres y padres solos que percibían la prestación de apoyo a los ingresos, ya que en las zonas piloto el número que percibía dicha prestación se había reducido en una proporción de entre el 1% y el 2%, en comparación con las zonas de control. El análisis demuestra que quienes se habían incorporado al trabajo tras acogerse a la Nueva política percibían como promedio 39 libras esterlinas más a la semana, mientras que sus subsidios se habían reducido en 42 libras esterlinas semanales. En general, más de una cuarta parte de las madres y los padres solos que se acogían a la Nueva política se había incorporado al mundo laboral.

### Atención infantil

En Inglaterra, los servicios de atención diurna preescolar han continuado ampliándose, de 429.900 plazas en 1993 a 559.000 en 1997. En parte, ello se debe a un cambio en las modalidades de empleo de las mujeres, pero también a que, desde abril de 1997, el Estado ha comenzado a financiar en todo el país la educación preescolar de los niños de 4 años (véase la sección relativa al Acceso a la Educación en el artículo 10). En el último decenio, la proporción de madres con empleos remunerados fuera del hogar ha pasado del 52% al 62% y, lo que es más significativo, el número de mujeres con hijos menores de 5 años que trabajan ha aumentado del 32% al 51% en ese mismo período. Para abril del año 2002, el Gobierno tiene previsto duplicar, hasta alcanzar el 66% de los de niños de 3 años, las plazas de educación preescolar gratuita. Ello daría como resultado una mayor integración entre la primera enseñanza y los servicios de atención diurna y brindaría a muchos más progenitores, en especial mujeres, la posibilidad de trabajar si así lo desean.

#### 11.1 Servicios de atención diurna para niños menores de 8 años: número de a) locales y personas y b) plazas en Inglaterra entre 1994 y 1997

Año	Guarderías diurnas	Cuidadores infantiles registrados	Grupos de juego registrados	Clubes extraescolares	Planes de juegos en vacaciones
a) Centros y personas					
1994	5 000	96 000	17 300	990	2 700
1997	6 100	98 500	15 800	2 600	5 300
b) Plazas					
1994	147 600	357 000	411 300	30 000	102 000
1997	193 800	365 000	383 700	78 700	209 000

Fuente: Ministerio de Salud.

En los últimos cuatro años se ha consolidado la Ley sobre la infancia de 1989, en vigor desde 1991, que reglamenta los servicios de atención diurna. Actualmente, el Gobierno

celebra consultas sobre esta legislación en vista de ciertas contradicciones que se pusieron de manifiesto al introducir los subsidios para educación preescolar y ampliar los servicios como se ha indicado más arriba. Actualmente, los proveedores de servicios de educación preescolar y atención diurna serán sujetos a regímenes distintos, por lo que en la consulta se piden opiniones para dar más coherencia a estos servicios ya sea en el sector estatal, el privado o el voluntario.

El Gobierno sigue ofreciendo un programa de subsidios para el sector voluntario, del que depende un número considerable de plazas de atención diurna. En algunos casos, los padres prefieren este tipo de establecimientos porque ofrecen un entorno más flexible. Seguir prestando apoyo a establecimientos de índole diversa continúa siendo un principio fundamental de la política en materia de cuidado de los niños, ya que brinda más opciones a los padres.

En 1997, el Ministerio de Educación y Empleo introdujo un programa experimental de centros modelo (Early Excellence Centres), en los que se aplican prácticas idóneas para la prestación de servicios integrados a los niños y sus familias.

### **Estrategia nacional para el cuidado de los niños**

El Gobierno del Reino Unido está resuelto a brindar a las familias una verdadera posibilidad de elección entre ocuparse de los hijos a tiempo completo o coordinar de manera equilibrada el trabajo, la educación o la capacitación con los deberes propios de los padres. El Gobierno está poniendo en práctica una Estrategia nacional para el cuidado de los niños que garantice una atención económica y de calidad para niños de hasta 14 años en todos los barrios y que incluya tanto servicios estructurados como el apoyo a los arreglos no estructurados. La estrategia se basa en fomentar resueltamente el bienestar de los niños, brindar igualdad de oportunidades a los padres, especialmente las mujeres, y ayudar a los padres a conciliar el trabajo y la vida familiar.

En el documento que sirvió de base para las consultas sobre cuidado de los niños (Meeting the Childcare Challenge) de mayo de 1998 se formulaban propuestas para mejorar la calidad de los servicios y hacerlos más económicos y accesibles. Ello debe lograrse estableciendo relaciones de asociación en el plano local con las autoridades locales, los proveedores de servicios de cuidado de los niños, tanto privados como voluntarios, los padres, los consejos empresariales y de capacitación y los empleadores. Los objetivos de esta serie de medidas son los siguientes:

- **Mejorar la calidad del cuidado.** Los planes incluyen una mayor integración de la enseñanza preescolar y el cuidado de los niños y, como mínimo, 25 nuevos centros modelo, en los que se ofrezcan educación y cuidado integrados de buena calidad, más apoyo a los padres y a los cuidadores no profesionales y un régimen reglamentario más coherente que abarque la educación y el cuidado, programas de alta calidad en materia de actividades educativas extraescolares ordinarias y un nuevo marco de capacitación y calificación, así como más oportunidades de capacitación para quienes se dedican al cuidado de niños.
- **Bajar el costo del cuidado de los niños.** En 1999 entrará en vigor una nueva desgravación fiscal por cuidado de los niños, a la que podrán acogerse las familias trabajadoras y que forma parte de la nueva desgravación fiscal para familias trabajadoras que reemplaza al crédito familiar. Esta desgravación supondrá una generosa aportación a los gastos de cuidado de los niños de hasta 70 libras esterlinas semanales, en el caso de las familias con un hijo, y hasta de 105 libras esterlinas por semana en el caso de las familias con dos hijos o más. Asimismo, se brindará más ayuda para

sufragar los gastos de cuidado de los niños de aquellos padres que estén recibiendo educación o capacitación.

- **Hacer que el cuidado de los niños sea más accesible.** Al ampliar el número de plazas y facilitar más información, el Gobierno del Reino Unido está fomentando una oferta más variada que satisfaga las preferencias de los padres. En Inglaterra, se destinarán aproximadamente 470 millones de libras esterlinas a la creación de nuevas plazas extraescolares de cuidado de niños en un plazo de cinco años. Además, a partir de enero de 1999, todos los niños de 4 años tendrán la posibilidad de obtener una plaza gratuita. Los planes incluyen también una nueva línea de asistencia nacional en materia de cuidado de los niños que, a partir de 1999, pondrá a los padres en contacto con servicios locales de información sobre cuidado de niños que satisfagan las normas nacionales, así como la asignación de recursos para proyectos locales de información a los que también podrá accederse por la Internet. En conjunto, estas iniciativas facilitarán a las mujeres la búsqueda del tipo de cuidado que más convenga a ellas y a sus familias.

### **Cuidado fuera de la escuela**

Entre 1993 y junio de 1998, la iniciativa de cuidado de los niños fuera de la escuela del Gobierno del Reino Unido ha permitido la creación de más de 81.000 plazas extraescolares, económicas y de calidad en Inglaterra. Esta iniciativa ofrece a los padres, especialmente a las mujeres, la oportunidad de participar más plenamente en el mercado laboral. Antes de esta iniciativa, sólo había 500 programas extraescolares de cuidado de niños, mientras que, en la actualidad hay más de 3.500, la mayoría de los cuales no habrían comenzado sin apoyo del Gobierno. En Inglaterra, organizan la iniciativa a nivel local los consejos empresariales y de capacitación, en colaboración con las autoridades locales, la escuela, las organizaciones de voluntarios y los empleadores. En el País de Gales, Escocia e Irlanda del Norte hay arreglos similares pero independientes.

Como parte de la Estrategia nacional para el cuidado de los niños, habrá un gran aumento del número de plazas extraescolares. Entre 1998 y 1999, el aumento de la financiación a 22,1 millones de libras esterlinas permitirá la creación de 40.000 plazas extraescolares más en Inglaterra. A partir de 1999 el Lottery New Opportunities Fund dedicará 220 millones de libras esterlinas al establecimiento de nuevas plazas extraescolares en el Reino Unido, y destinará 20 millones de esta suma a proyectos integrados de cuidado y educación. El objetivo es que puedan disponer de servicios de cuidado de los niños todas las comunidades que los necesiten y alcanzar una cobertura máxima de 1 millón de niños.

### **Remuneración**

En 1970, antes de que se promulgara la Ley sobre la igualdad de remuneración, el salario medio por hora trabajada de las mujeres representaba el 63% del de los hombres. Desde que entró en vigor la Ley, la situación ha mejorado de manera lenta pero constante. Aunque el nuevo estudio de salarios de 1998 de la Oficina Nacional de Estadísticas indique que este mejoramiento ha quedado ligeramente estancado, lo cierto es que en los últimos 10 años la diferencia se ha ido reduciendo cada año y que en la actualidad el sueldo de las mujeres representa poco más del 80% del de los hombres.

Las investigaciones indican que hay diversos factores que, al actuar de manera conjunta, hacen que el salario medio de las mujeres sea inferior al de los hombres. Entre estos factores están los siguientes:

- La tendencia de las mujeres a desempeñar trabajos menos remunerados, es decir, la menor probabilidad de que ocupen cargos más altos y mejor remunerados. En ocasiones, este fenómeno recibe el nombre de segregación ocupacional vertical;

- Los sectores en los que predominan las mujeres ofrecen un nivel de remuneración más bajo (cuidado de niños o ancianos, enfermeras, limpieza, ventas). En ocasiones, este fenómeno recibe el nombre de segregación ocupacional horizontal.
- Los sectores en los que predominan las mujeres tienden a ser de una categoría menor (menor remuneración por un trabajo equivalente);
- Las mujeres trabajan a media jornada en mayor proporción que los hombres (un 45% frente a un 9%), mientras que hay una mayor proporción de trabajos a tiempo parcial en las profesiones menos remuneradas;
- El período post-parto y el cuidado del recién nacido. A diferencia de las mujeres que toman una licencia por maternidad o hacen una pausa en sus carreras, las mujeres que vuelven a ingresar a la fuerza de trabajo perciben unos salarios más bajos que los hombres que han estado ausentes del mercado laboral durante mucho tiempo.

El mercado laboral es muy complejo y los análisis se prestan a diversas interpretaciones. El Gobierno está resuelto a tomar medidas prácticas que contribuyan a cerrar la brecha entre las retribuciones según los géneros. El salario mínimo nacional contribuirá a reducir la brecha que supone el que haya más mujeres que hombres con salarios inferiores al mínimo nacional. No obstante, también es importante ocuparse de la segregación en el empleo. Por ejemplo, el programa de estudio nacional establece que los estudiantes de ambos sexos cursen las mismas asignaturas y que, por consiguiente, dispongan de una amplia base que les permita elegir una carrera. Actualmente, el 50% de los estudiantes del primer ciclo universitario son mujeres. Con el paso del tiempo, el aumento del número de mujeres muy cualificadas y con mayores posibilidades de percibir retribuciones altas dará como resultado unos ingresos reales más elevados.

La Directiva relativa al empleo de media jornada también debe contribuir a superar la brecha de la remuneración, puesto que exige a los empleadores que otorguen a los empleados a jornada parcial unas condiciones y contratos análogos a los de los empleados a jornada completa. A su vez, ello repercutirá positivamente en la brecha de la remuneración, puesto que se reducirá la diferencia entre las tasas de remuneración cuando se trata de empleos a jornada parcial o completa. La Directiva relativa a la licencia de paternidad y las reformas de los derechos de maternidad también ayudará a los empleados a conciliar el trabajo y la vida familiar.

Se ha encomendado al Servicio de Carreras que aplique una política de igualdad de oportunidades encaminada a superar los estereotipos en lo concerniente a la elección de carreras. Las iniciativas para incorporar a la mujer a esferas no tradicionales, tales como las que ha emprendido o apoyado la Dirección de Ciencia, Ingeniería y Tecnología del Ministerio de Comercio e Industria, también contribuirán a ampliar la representación de la mujer en todos los sectores del mercado laboral. La aplicación de la Estrategia nacional para el cuidado de los niños es uno de los elementos más importantes de una política general de apoyo y fomento de condiciones de trabajo que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades familiares. La mayor oferta de buenos servicios de cuidado de los niños permitirá a la mujer mantener la continuidad en el empleo, lo que supondrá una ventaja considerable.

Más allá del ámbito gubernamental, hay organizaciones como Opportunity 2000 que alientan a los empleadores a examinar críticamente la situación de sus empleadas y a establecer objetivos para una mayor representación de la mujer en todos los niveles de la fuerza de trabajo. Asimismo, los sindicatos están cumpliendo un papel activo, pues apoyan a los afiliados en aquellos casos en que haya desigualdad en la remuneración y sensibilizan a la opinión pública sobre cuestiones relativas a la igualdad en la remuneración. Por otra parte, el Código de buenas prácticas de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades,

publicado en 1997, hace hincapié en la igualdad de remuneración y brinda información y asesoramiento de los empleadores para que revisen sus estructuras de remuneración y se cercioren de que no sean discriminatorias.

### **Trabajo no remunerado**

En la Encuesta sobre la Población Activa figuran estimaciones sobre el número de mujeres que realizan trabajos no remunerados para empresas familiares en Gran Bretaña. En la primavera de 1998, el número de mujeres y hombres en esta situación era de 74.000 y 28.000, respectivamente. Las cifras correspondientes a ambos sexos han registrado una disminución continua desde que empezó a reunirse información al respecto. En la primavera de 1992, las cifras eran de 126.000 mujeres y 55.000 hombres. A juzgar por las cifras, con la recuperación económica aumenta el trabajo remunerado.

En directrices internacionales se reconoce que el trabajo doméstico no remunerado contribuye notablemente al nivel general de bienestar. El Gobierno está estudiando el modo de incorporar el trabajo no remunerado en los modelos que se emplean para formular la política micro y macroeconómica. Asimismo, es necesario reunir datos acerca de las actividades no remuneradas.

Casi 3.400 mujeres se clasifican como trabajadoras familiares no remuneradas, que trabajan en la empresa de un familiar sin sueldo alguno. El 64% de los trabajadores familiares no remunerados son mujeres.

En mayo de 1995, en la sección de distribución del tiempo del Estudio General se reunió información sobre cómo emplean las personas las 24 horas del día. El estudio reveló que el tiempo destinado a la producción no remunerada era aproximadamente una vez y media mayor que el tiempo dedicado al trabajo remunerado. Los hombres destinaban más tiempo a las labores remuneradas que las mujeres, pero el trabajo no remunerado desempeñado por éstas superaba al de los hombres en 1,5 veces.

### **11.2 Número de minutos dedicados cada día a la producción no remunerada y a otras actividades, Gran Bretaña, mayo de 1995**

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Trabajo no remunerado:</b>			
Producción de alimentos	49	28	68
Cuidado de la familia o personas que viven en la casa	71	55	86
Cuidado de las prendas de vestir	14	3	25
Compras, etc.	36	43	70
Cuidado del hogar	56	43	70
Desarrollo personal (educación)	27	33	21
Mejora del hogar	14	22	6

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Otras actividades:</b>			
Trabajo remunerado	168	212	127
Viajes	46	50	43
Trabajo voluntario fuera del hogar	13	11	15
Ocio/comidas (total)	396	410	381
Sueño y descanso	536	533	539
<b>Total general*</b>	<b>1 440</b>	<b>1 440</b>	<b>1 440</b>

*Fuente: Estudio General de la Oficina Nacional de Estadística.*

\* Incluidos otros datos o datos no disponibles.

Los datos del Estudio General han servido de base para una cuenta complementaria experimental relativa a los hogares del Reino Unido, publicada en octubre de 1997, en la que se contabilizaban las actividades productivas no remuneradas en el sector del hogar. Según las hipótesis empleadas para calcular el valor de dicho trabajo, se llegó a la conclusión de que su importe total se situaba entre el 40% y el 120% del producto interno bruto.

Aunque permiten calcular el tiempo total empleado en diversas actividades, los datos relativos al empleo del tiempo que figuran en el Estudio General presentan muchas limitaciones. Por consiguiente, el Reino Unido tiene previsto realizar un estudio de los hogares a gran escala para conocer la distribución del tiempo. En 1997, se llevó a cabo un estudio experimental empleando la metodología desarrollada por Eurostat y, en la actualidad, se están buscando recursos financieros para el estudio principal. Dicho estudio permitiría examinar en mayor profundidad las diversas hipótesis relacionadas con la valoración del trabajo no remunerado, y supondría un valioso recurso para una gran variedad de cuestiones relativas a la política social.

## Capacitación

### Programas de capacitación en el sector público

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

En 1997–1998, los consejos empresariales y de capacitación modernizaron su estrategia en materia de igualdad de oportunidades para adecuarla a la nueva Norma nacional, que exige el establecimiento de objetivos cuantificables y plazos para superar las disparidades en la capacitación de los jóvenes y los adultos, tanto en materia de participación como de resultados; dichos objetivos deben fijarse por género, raza y tipo de discapacidad.

Las disposiciones sobre “acción positiva” de las leyes contra la discriminación sexual permiten que se imparta capacitación a personas de un solo sexo y que en determinadas circunstancias se reserven empleos para grupos subrepresentados. Así, muchos consejos empresariales y de capacitación y muchas empresas locales han podido impartir una variada capacitación para atender las necesidades de las mujeres.

Entre los beneficiarios del programa de capacitación para el trabajo, en el que se prepara a quienes han estado desempleados durante mucho tiempo y a los que vuelven al mercado laboral para conseguir un empleo, hay un 23% de mujeres. Las mujeres no necesitan estar inscritas como desempleadas para obtener una plaza en el programa, siempre y cuando hayan estado fuera del mercado laboral durante un mínimo de dos años. El 52% de las mujeres obtienen empleo al concluir la capacitación, frente a un 43% de hombres, pero la mayoría de las mujeres siguen optando por recibir capacitación en ocupaciones tradicionales.

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

### **Trabajadoras migrantes**

Véase el artículo 9.

### **El sistema de bienestar social**

El Gobierno está resuelto a brindar un sistema de bienestar social eficiente y efectivo a los ciudadanos que no puedan trabajar o que tengan responsabilidades familiares o de cuidado de otras personas.

### **El sistema de seguridad social del Reino Unido**

Se están revisando todos los aspectos del sistema de seguridad social y se están formulando propuestas para establecer un sistema moderno que tenga en cuenta las diferencias reales entre la vida de los hombres y las mujeres y que satisfaga sus necesidades respectivas. En julio de 1998, el Gobierno publicó un informe en el que se analizaba cómo repercutía en la mujer el sistema de seguridad social. En dicho informe se detallaban los cambios que había experimentado la función de la mujer como consecuencia de la evolución demográfica, económica y social, y se examinaba el modo en que el sistema de seguridad social afecta a la mujer, al tiempo que se reseñaban los cambios introducidos recientemente en el sistema que beneficiaban particularmente a la mujer y los ámbitos en que eran necesarias más medidas.

### **Prestaciones por maternidad**

En junio de 1996, se modificó la legislación que reglamenta el cálculo de la Remuneración reglamentaria por maternidad. Durante las seis primeras semanas de licencia por maternidad, la mujer tiene derecho a una remuneración equivalente al 90% de su sueldo medio. El cálculo se basa en el sueldo percibido efectivamente durante un período determinado anterior al comienzo de la licencia por maternidad. En febrero de 1996, el Tribunal Europeo de Justicia dictaminó que la remuneración por maternidad debe tener en cuenta todo aumento de sueldo retrospectivo con efecto durante el período en que se base el cálculo de la remuneración reglamentaria por maternidad. En aplicación de este fallo, en junio de 1996 se introdujeron las modificaciones correspondientes para que la Remuneración tenga en cuenta todo aumento de sueldo retrospectivo que repercuta en los pagos percibidos por las mujeres en el período en que se basa el cálculo de la remuneración.

En agosto de 1996, la Remuneración reglamentaria por maternidad se hizo extensiva a las mujeres que residen fuera de la Zona Económica Europea, siempre que éstas satisfagan los requisitos exigidos. Anteriormente, la remuneración sólo podía ser percibida si la mujer permanecía dentro de la Zona Económica Europea.

En julio de 1997, se publicaron las conclusiones de una investigación, en que se reseñaba detalladamente la legislación del Reino Unido en materia de derechos de maternidad y se indicaba qué arreglos laborales había para que los trabajadores pudieran conciliar sus responsabilidades laborales y familiares y en qué medida los trabajadores hacían uso de ellos. En lo concerniente a los derechos y las prestaciones de maternidad, la investigación se concentró en las repercusiones de los cambios que se habían introducido en 1994 a los derechos de maternidad (que se reseñan en el tercer informe) en la actividad de la mujer en el mercado laboral durante y después del embarazo y en las disposiciones que aplican los empleadores en materia de maternidad. Asimismo, se estudiaban los problemas a que hacen frente tanto los empleadores como las mujeres a la hora de comprender y aplicar las disposiciones legislativas en materia de derechos y prestaciones de maternidad.

Los resultados fueron alentadores, ya que el 88% de las mujeres embarazadas que trabajaban percibían apoyo económico durante su licencia por maternidad. El 83% percibía la Remuneración reglamentaria por maternidad y el 5% cobraba el subsidio de maternidad. El 20% de las mujeres que trabajaban percibían, además de la remuneración reglamentaria por maternidad, una remuneración extraordinaria de su empleador, en comparación con un 14% en 1988. Aunque se trate de un aumento modesto, es agradable confirmar que los empleadores son conscientes de las ventajas de apoyar económicamente a la mujer que ha tomado una licencia por maternidad.

Sin embargo, aún queda mucho por hacer. El Gobierno ha anunciado que va a ampliar la licencia por maternidad de 14 a 18 semanas y que las mujeres podrán optar por una licencia ampliada de maternidad si llevan un año trabajando con un empleador, en vez de dos años como se exige actualmente. Como parte de su programa permanente de iniciativas favorables a la familia, el Gobierno estudiará la manera de ampliar y simplificar los actuales arreglos en materia de maternidad para que sean más sencillos de entender y aplicar.

### **Remuneración reglamentaria en caso de enfermedad**

En abril de 1996, la remuneración reglamentaria en caso de enfermedad, a la que hasta entonces sólo tenían derecho los empleados que trabajaban dentro de la Zona Económica Europea, se hizo extensiva a los empleados que trabajan fuera de ella. En octubre de 1996, el Tribunal de Casación estableció el derecho a esta remuneración en el caso de los trabajadores con contratos a corto plazo y los trabajadores de agencias, pues falló que si un trabajador ha estado empleado de manera continua durante tres meses o más con un contrato que originariamente tenía validez por un mes o menos, el contrato pasa a ser indefinido. El fallo no hacía más que refrendar las normas que regulan la remuneración reglamentaria en caso de enfermedad, pero sirvió para hacer hincapié en los derechos de unos trabajadores que son, en su mayoría mujeres.

### **Bonificación por reintegración al trabajo**

El programa de bonificación por reintegración al trabajo, introducido en octubre de 1996, es un incentivo para mantenerse en contacto con el mercado laboral trabajando un número de horas reducido mientras se percibe una prestación, al tiempo que alienta a sus beneficiarios para que tomen un trabajo y salgan del desempleo. Aunque la bonificación por reintegración al trabajo se aplica a las mujeres sin diferencia alguna, el programa es mucho más atractivo para éstas y refleja plenamente su posición en el mercado laboral, ya que las investigaciones recientes han demostrado que las mujeres desempleadas tienen mayor tendencia que los hombres desempleados a desempeñar trabajos de jornada parcial y a vivir en pareja.

Con este programa, las personas que perciben un subsidio por búsqueda de empleo y el subsidio de apoyo a los ingresos (y también su pareja, si así lo solicitan) pueden acumular una suma total que se basa en los ingresos que perciben en un trabajo de jornada parcial. La bonificación máxima que puede devengarse es de 1.000 libras esterlinas. En la mayoría de casos, se otorga la bonificación cuando el beneficiario o su pareja comienza a trabajar o amplía sus horas de trabajo o sus ingresos hasta el punto en que pierde su derecho al subsidio por búsqueda de empleo o al subsidio de apoyo a los ingresos.

### **Prestaciones para las madres**

El Crédito familiar sigue asistiendo a los padres que trabajan y tienen bajos ingresos y se sigue pagando a la madre en las familias integradas por dos progenitores. Desde julio de 1995, se aplica un crédito extraordinario, que actualmente asciende a 10,80 libras esterlinas semanales, para aquellas personas que trabajen por lo menos 30 horas a la semana. En este momento, se están beneficiando de este cambio unos 115.000 jefes de familia solos, en su mayoría madres. También se están complementando con el crédito familiar los ingresos de unas 370.000 madres solas. Las madres solas reciben el mismo crédito para adultos que una pareja y no se tiene en cuenta las primeras 15 libras esterlinas de pagos por manutención de los hijos.

A partir de octubre de 1999, el Crédito familiar se sustituirá por una nueva desgravación fiscal para familias trabajadoras, que será más amplia y beneficiará a aproximadamente 400.000 familias más. La desgravación garantizará a cada familia trabajadora con un empleado a jornada completa, un ingreso mínimo de 180 libras esterlinas semanales y ninguna familia con ingresos inferiores a las 220 libras esterlinas semanales (la mitad del salario medio) pagará impuestos sobre la renta. En el caso de las parejas, existirá la opción de que el crédito lo perciba la madre o el padre.

La prestación por hijos permite que prácticamente todas las familias (alrededor de 7 millones) perciban una ayuda para la manutención de los hijos, que normalmente se paga a la madre. Cada año, se siguen actualizando, de acuerdo con los precios, la tasa mayor, para el primer hijo, y la tasa correspondiente a cada hijo subsiguiente. Además, desde abril de 1999, la tasa correspondiente al primogénito aumentará en otras 2,50 libras esterlinas semanales (2,60 libras esterlinas después del ajuste), con el correspondiente aumento de la bonificación por familia en las prestaciones que se relacionan con los ingresos, de manera que las familias más pobres puedan beneficiarse de este aumento. La bonificación por familia es una prestación adicional que se da a las familias que perciben el subsidio de apoyo a los ingresos, incluidos los padres y madres solas. Con esta prestación, una vez aplicada la revisión general de las tasas, la suma percibida por el primogénito aumentará en 2,95 libras esterlinas, con lo que a partir de abril de 1999 pasará de 11,45 libras esterlinas semanales a 14,40 libras esterlinas, el mayor aumento registrado hasta ahora. Por su parte, la tasa por los demás hijos pasará de 9,30 libras esterlinas a 9,60 libras esterlinas semanales.

En abril de 1997, se incorporó a las tasas principales de prestación por hijos una prestación para madres o padres solos, lo que dio como resultado una tasa nueva, más alta, de prestación por hijos en el caso de hijos únicos o de los primogénitos de madres o padres solos. Este grupo de beneficiarios, el 90% de los cuales son mujeres, perciben 17,10 libras esterlinas, libres de impuestos, por primogénito o hijo único. Alrededor de 1 millón de madres y padres solos perciben la prestación por hijos a la tasa correspondiente a este grupo de beneficiarios.

Desde julio de 1998, las nuevas madres solas perciben la prestación por hijos correspondiente al hijo único o al primogénito a la misma tasa que las mujeres con pareja, si bien las beneficiarias del régimen anterior siguen percibiendo la tasa más alta mientras continúen satisfaciendo los requisitos que se exigen.

Las personas con ingresos inferiores a ciertos niveles establecidos pueden percibir la prestación de apoyo a los ingresos, la prestación por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal. La prestación de apoyo a los ingresos no requiere previa cotización y no se concede a aquellas personas que trabajen 16 horas o más a la semana o cuya pareja trabaje 24 horas o más a la semana. Las familias que solicitan el subsidio de apoyo a los ingresos perciben también la bonificación familiar y no se les toma en cuenta 10 libras esterlinas semanales, en el caso de las parejas, o 15 libras esterlinas semanales, en el caso de las madres o padres solos, al hacer el cálculo de las ganancias por trabajo a jornada parcial. Las mujeres constituyen la gran mayoría de los aproximadamente 961.000 beneficiarios de este último grupo que perciben la prestación de apoyo a los ingresos. Asimismo, las familias y los padres y madres solos perciben bonificaciones adicionales que incluyen una prestación por vivienda y un Subsidio de Impuesto Municipal. En el caso de estos últimos no se toman en cuenta 25 libras esterlinas semanales a la hora de calcular los ingresos y hay también una exención de 15 libras esterlinas semanales por manutención de los hijos.

Desde abril de 1997, se incorporaron a la bonificación familiar las bonificaciones adicionales para madres y padres solos de la prestación de apoyo a los ingresos, el subsidio por búsqueda de empleo, la prestación por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal. El resultado es una bonificación familiar para madres y padres solos a una tasa más alta que se denomina bonificación familiar (madres y padres solos). La bonificación familiar (madres y padres solos) de la prestación por vivienda y del Subsidio de Impuesto Municipal es más alta que la bonificación correspondiente de la prestación de apoyo a los ingresos.

Desde abril de 1998, las nuevas madres solas perciben la bonificación familiar a la misma tasa que las madres con pareja, si bien las beneficiarias actuales siguen percibiendo la bonificación familiar (madres y padres solos) mientras sigan satisfaciendo las condiciones que se exigen. A partir de abril de 1999, la bonificación familiar estándar aumentará en 2,50 libras esterlinas, que se suman al aumento de 2,50 libras esterlinas de la prestación por hijos menores de 11 años que se aplica desde noviembre de 1998 en todas las prestaciones relacionadas con los ingresos.

### **Deducciones por cuidado de los niños**

En octubre de 1994, se introdujo una desgravación por cuidado de los niños en el crédito familiar, la prestación por discapacidad laboral, la prestación por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal, concebida como ayuda especial a los padres y madres solos. En un principio, la desgravación por cuidado de los niños preveía unos gastos de manutención de hasta 40 libras esterlinas semanales como máximo en relación con niños menores de 11 años, que podían deducirse de los ingresos netos a la hora de determinar el derecho a percibir prestaciones. En abril de 1996, esta suma aumentó a 60 libras esterlinas semanales, y a partir de octubre de 1997, se amplió la edad límite hasta el mes de septiembre posterior al undécimo

primer cumpleaños. Desde junio de 1998, se ha aumentado esta deducción, que ahora permite una exención máxima de hasta 100 libras esterlinas para aquellas familias con dos hijos o más y amplía la asistencia a los hijos hasta el mes de septiembre posterior a su duodécimo cumpleaños.

A partir de octubre de 1999, el Crédito familiar y la prestación por discapacidad laboral serán sustituidas, respectivamente, por una Desgravación fiscal para familias trabajadoras y una Desgravación fiscal para las personas discapacitadas. Con estas nuevas desgravaciones se brindará más apoyo al cuidado de los niños en la forma de un crédito fiscal que sustituirá a la actual deducción en el cálculo del Crédito familiar y la prestación por discapacidad laboral. La desgravación por cuidado de los niños sufragará hasta el 70% de los gastos respectivos, hasta un coste total de 100 libras esterlinas, en el caso de las familias con un solo hijo, y de 150 libras esterlinas en el caso de familias con dos hijos o más. Ello supondrá una mejora considerable con respecto a la deducción que ofrecía el régimen anterior, pues se brindará el máximo de ayuda a quienes tengan menos ingresos y, en el caso de los beneficiarios de la Desgravación fiscal para familias trabajadoras, a quienes ganen menos de 17.000 libras esterlinas por año.

A fin de mantener una paridad entre los dos sistemas, una vez introducida la desgravación por cuidado de los niños, que es más generosa que el régimen de deducciones, la suma máxima deducible a los efectos del cálculo de la prestación por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal de las familias cuyos hijos cumplan los requisitos aumentará a 70 libras esterlinas semanales, en el caso de un solo hijo, y a 105 libras esterlinas semanales cuando se trate de dos hijos o más.

### **Prestaciones para las viudas**

Se siguen ofreciendo prestaciones a las viudas que están por debajo de la edad mínima de jubilación. Las prestaciones se basan en las cotizaciones al Seguro Nacional del cónyuge fallecido. En la actualidad, están percibiendo estas prestaciones alrededor de 300.000 viudas. En noviembre de 1998, el Gobierno publicó un documento de consulta sobre apoyo en caso de viudas, en el que se reseñan en detalle las propuestas de reforma de las prestaciones para las viudas.

Dichas propuestas consisten en:

- El pago de una suma global de 2.000 libras esterlinas inmediatamente después del fallecimiento;
- El pago de un subsidio para progenitores viudos hasta que el menor de los hijos concluya los estudios a tiempo completo;
- El pago durante seis meses de un subsidio de viudedad a aquellas personas de 45 años o más que no tengan hijos a cargo.

Las prestaciones previstas en el nuevo programa se otorgarían a viudos y viudas. Las propuestas no se aplicarán hasta abril del año 2001 y ninguna de las modificaciones afectaría a quienes ya percibieran prestaciones de viudez, las personas por encima de la edad mínima de jubilación y las viudas de guerra.

### **Pensiones**

La pensión estatal que se reseña en informes anteriores, sigue siendo la fuente más importante de las mujeres una vez jubiladas. Aunque la proporción de mujeres que perciben una pensión básica completa por su propio derecho ha seguido aumentando hasta llegar al 14% actual, sigue siendo considerablemente menor que la cifra correspondiente a los hombres,

de alrededor del 94%. En el informe anterior se reseñaban algunas razones de la desigualdad entre los hombres y las mujeres que perciben una pensión completa, así como las medidas adoptadas para mejorar la situación de las mujeres en materia de pensiones.

La Ley de pensiones de 1995 equipara la edad mínima de jubilación de los hombres y las mujeres y establece que, a partir del año 2020, ésta será de 65 años, edad hasta la cual hombres y mujeres deberán cotizar al Seguro Nacional. Al mismo tiempo, con esta ley se introduce un programa de pensiones estatales con plena equiparación entre hombres y mujeres. Las mujeres de más edad no se verán afectadas por la nueva edad mínima para la percepción de pensiones estatales, que se aplicará de manera gradual durante un período de 10 años a partir del año 2010. Otra de las mejoras que se introducen con esta ley consistirá en aumentar las prestaciones del Programa de pensiones estatales basadas en el ingreso que reciben las mujeres de ingresos más bajos considerando como ingresos los subsidios del crédito familiar. Esta medida beneficiará también a muchas madres solas que perciben el crédito familiar y las mujeres que son el sostén económico de sus familias. La ventaja económica que pueda suponer esta mejora dependerá de las modalidades de ingresos individuales y será mayor en el caso de las personas que hayan tenido períodos prolongados y constantes de bajos ingresos.

### **Pensiones de distintos grupos ocupacionales**

El Gobierno está decidido a mejorar el segundo nivel de pensiones, en especial entre las mujeres. Aunque la proporción de mujeres con pensiones de un grupo ocupacional o pensiones personales está aumentando, su número sigue siendo inferior al de los hombres.

En enero de 1996 entraron en vigor las disposiciones de igualdad de trato de la Ley de pensiones de 1995, junto con la reglamentación de dicha Ley. Con estas disposiciones, la legislación nacional se adecuó a los dictámenes del Tribunal Europeo de Justicia en materia de prestaciones y a la enmienda a la Directiva comunitaria sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva de la UE 96/97).

A principios del decenio de 1990, el Tribunal Europeo de Justicia dictaminó sobre numerosos casos relativos a la igualdad de trato entre hombres y mujeres a la hora de acceder a los planes de pensiones de un grupo ocupacional y de percibir prestaciones de éstos. En mayo de 1995, entraron en vigor en el Reino Unido varias normas modificatorias que, de hecho, prohibían la discriminación indirecta entre hombres y mujeres en lo relativo a dichos planes de pensiones cuando no hubiera justificación objetiva para establecer diferencias. La principal repercusión de estas normas fue que quedaran prohibidas la mayoría de requisitos por los que se excluía a los empleados a jornada parcial de los planes de pensiones de grupos ocupacionales. Dado que la gran mayoría de estos empleados son mujeres, los dictámenes del Tribunal Europeo y la legislación nacional han permitido que un mayor número de mujeres accedan a planes de pensiones.

### **Propuesta sobre pensiones**

En diciembre de 1998, el Gobierno publicó una propuesta sobre pensiones titulada *A new contract for welfare: Partnership in Pensions*, que marca un nuevo hito en la reforma del sistema de bienestar, basado en el principio de fomentar el empleo de quienes puedan trabajar y garantizar el bienestar de los que no.

Las propuestas de reforma del sistema de pensiones incluyen:

- Programas de pensiones personales para brindar una segunda pensión segura y flexible a un costo razonable a personas con ingresos medios a partir de las 9.000 libras

esterlinas anuales, muchas de las cuales son mujeres a menudo empleadas a media jornada o con modalidades de trabajo intermitentes que actualmente no tienen posibilidad de inscribirse en un buen programa de pensiones de un grupo ocupacional;

- Una segunda pensión estatal para las personas que ganan menos de 9.000 libras esterlinas al año pero más que el límite mínimo de remuneración de 3.300 libras esterlinas, muchas de las cuales son mujeres. Esta segunda pensión es equivalente al doble de la que actualmente ofrece el Programa de pensiones estatales basadas en el ingreso a una persona que gane 9.000 libras esterlinas por año;
- Ofrecer a quienes cuidan a otras personas, los discapacitados y las madres con hijos pequeños créditos a una tasa uniforme para la recientemente establecida segunda pensión estatal. En términos generales, estas personas se harán acreedoras a una libra esterlina semanal por cada año en que hayan cuidado a alguien, sin limitación del número de años;
- Una garantía de ingreso mínimo para que todos gocen de una jubilación digna. A largo plazo, el objetivo es que estos ingresos garantizados aumenten de acuerdo con los ingresos de la clase activa, de manera que todos los pensionistas sean partícipes de la mayor prosperidad del país.

#### **Asistencia a los pensionistas más pobres**

Sin embargo, el nuevo sistema de pensiones no podrá aplicarse hasta bien entrado el próximo siglo. El Gobierno ha anunciado una serie de medidas para brindar ayuda más inmediata a los pensionistas más pobres, en su mayoría mujeres.

En julio de 1998, el Gobierno anunció un paquete de medidas destinadas a los pensionistas por valor de 2.500 millones de libras esterlinas, que incluían 500 millones de libras esterlinas destinados a subsidiar el combustible de calefacción. A partir de abril de 1999, aumentará la prestación de apoyo a los ingresos de los pensionistas, de manera que los pensionistas solos cuenten con un ingreso mínimo garantizado de 75 libras esterlinas semanales y las parejas de pensionistas perciban como mínimo 116,60 libras esterlinas semanales, lo que supone tres veces más de lo que percibirían si simplemente se actualizaran las pensiones en función del aumento de los precios. Los pensionistas que no perciban la prestación de apoyo a los ingresos pero sí la prestación por vivienda y el Subsidio de Impuesto Municipal, también tendrán un aumento de prestaciones en un porcentaje mayor que el de la simple actualización. Recientemente, el Gobierno ha finalizado nueve proyectos experimentales en los que se sometieron a prueba diversos métodos para inducir a los pensionistas a solicitar la prestación de apoyo a los ingresos a la que tienen derecho. Cuando se evalúen los resultados de estos proyectos experimentales, se podrá decidir las medidas que vayan a tomarse en el futuro. Todos los pensionistas tendrán derecho a exámenes oftalmológicos gratuitos y a viajes a precios reducidos.

#### **Subsidio para calefacción**

En noviembre de 1997, el Gobierno anunció que destinaría 400 millones de libras esterlinas durante dos años a subsidios para pensionistas que servirían para la compra de combustible de calefacción. En el invierno de 1997/1998, se brindó ayuda a casi 10 millones de pensionistas en más de siete millones de hogares. Los pensionistas que perciben la prestación de apoyo a los ingresos recibieron 50 libras esterlinas para sufragar el costo de la calefacción invernal, mientras que el resto de hogares en los que hay pensionistas recibieron 20 libras esterlinas.

En julio de 1998, el Gobierno anunció que este programa continuaría después de 1999/2000 y que todos los hogares en los que viven pensionistas tendrían derecho a recibir 20 libras esterlinas. Las mujeres constituyen la mayor parte de los pensionistas sin pareja con derecho a percibir este subsidio.

## **Pensiones por divorcio**

### **Asignación de las pensiones**

En virtud de la ley sobre pensiones de 1995, se introdujeron una serie de modificaciones, que entraron en vigor en 1996, al tratamiento de las pensiones de divorcio y en especial a los arreglos por los cuales pueden “asignarse” total o parcialmente, los derechos de pensión del afiliado para que en lo sucesivo perciba los beneficios su ex cónyuge. Los elementos clave de estas disposiciones son los siguientes:

- Se clarifica la potestad de los tribunales para tomar en consideración los derechos de pensión al decidir los arreglos financieros en caso de divorcio;
- Se faculta a los tribunales para requerir a un plan de pensiones que haga directamente los pagos al ex cónyuge, de manera que éste no dependa de que el afiliado le transfiera los pagos;
- Se faculta a los tribunales a dictar órdenes para que un ex cónyuge pueda percibir una suma global al producirse el fallecimiento del afiliado con quien estaba casado.

### **Pensiones compartidas**

Con arreglo a las disposiciones para la asignación de pensiones, los afiliados a los planes de pensiones mantienen la titularidad de los derechos de pensión. Estas disposiciones no permiten establecer una división económica clara en los dictámenes sobre divorcio, por lo que, si el afiliado fallece, el ex cónyuge corre el riesgo de quedarse sin la fuente de ingresos.

Por consiguiente, el Gobierno está resuelto a introducir las pensiones compartidas como una opción para las parejas que se divorcian y ha formulado propuestas en colaboración con el sector de las pensiones, abogados especializados en derecho de la familia y grupos que representan a las parejas divorciadas, al tiempo que ha celebrado consultas sobre proyectos de ley que permitirían tratar los derechos de pensión como cualquier otro activo y traspasar una parte o la totalidad de su valor entre cónyuges como parte de un dictamen sobre divorcio. Está previsto que en 1999 entre en vigor la legislación en esta materia.

Las pensiones compartidas se aplicarán igualmente a hombres y mujeres. Sin embargo, debido a la actual distribución de los derechos de pensión, cabe esperar que las más beneficiadas sean las mujeres. Las pensiones compartidas garantizarán a la mujer divorciada una parte justa de los derechos de pensión del marido.

## **Personas que cuidan a otras**

En la actualidad, perciben el subsidio por atención de inválidos alrededor de 324.000 personas, de las cuales casi el 75% son mujeres. Alrededor de 183.000 personas perciben la bonificación por cuidado de un inválido de la prestación de apoyo a los ingresos, mientras que otros perciben una bonificación de ese tipo en relación con otras prestaciones basadas en los ingresos. El Gobierno ha anunciado un examen de la cuestión de las personas que

cuidan a otras y tiene la intención de formular una estrategia nacional en este ámbito. Se espera que a fines de este año se conozcan los resultados.

## Salud y seguridad en el trabajo

En virtud del Reglamento de 1998 sobre el control del nivel de plomo en el trabajo y sus equivalentes en Irlanda del Norte, se mide el nivel de plomo en la sangre de los trabajadores que están considerablemente expuestos, y cuando éste excede un determinado límite, normalmente se los retira de la actividad en cuestión. A fin de proteger a los fetos en desarrollo, en el caso de las mujeres el nivel para retirarlas de la actividad es aproximadamente la mitad del establecido para un hombre adulto de 18 años o más o para las mujeres que no pueden tener hijos. Además, cuando una mujer queda encinta, debe notificarlo a su empleador, que deberá dispensarla de cualquier trabajo en el que haya una exposición considerable al plomo.

Entre otras investigaciones sobre los riesgos para la salud reproductiva de la mujer figuran las siguientes:

1. La salud de los hijos cuyos padres están expuestos a la radiación en el trabajo (Estudio de familias en la industria nuclear)

El Estudio de familias en la industria nuclear está investigando la salud de los hijos de los empleados de la Dirección de Energía Atómica del Reino Unido, la Entidad de armas nucleares, Combustibles Nucleares Británicos y Urenco Capenhurst Ltd. Por medio de cuestionarios postales se ha reunido información sobre la salud de los hijos de trabajadores en actividades y ex-trabajadores. En una primera etapa, se pidió a los empleados información sobre sus hijos y embarazos. En el caso de aquellos padres que han informado que sus hijos padecen enfermedades graves, tales como el cáncer, se llevan a cabo actividades de seguimiento.

2. Investigación sobre la toxicidad reproductiva del percloroetileno

En 1994, el Órgano Ejecutivo de Salud y Seguridad encargó un estudio retrospectivo por profesiones acerca de la experiencia reproductiva de las mujeres empleadas, en ese momento o con anterioridad, en talleres de lavado en seco. Los resultados de este estudio, que ha finalizado recientemente, sugieren que puede haber una relación entre el manejo de las máquinas de lavado en seco y una tasa de abortos espontáneos más elevada de lo normal. El estudio reveló que la tasa de abortos de las operadoras de dichas máquinas es de aproximadamente uno por cada seis embarazos, frente a aproximadamente uno por cada ocho embarazos entre el resto de la población. Por otra parte, el riesgo del resto de quienes trabajan en la industria del lavado en seco, es decir quienes, no manejan esas máquinas, equivalía al de la población general. De los más de 5.000 cuestionarios enviados, 3.000 recibieron respuesta.

## Escocia

### Antecedentes

En Escocia, el sistema de capacitación de los jóvenes se compone de un programa de formación profesional (Skillseekers) y un programa de aprendizaje moderno (Modern Apprenticeships). Depende de la Asociación de Empresas Escocesas y Empresas de las Tierras Altas y las Islas, y abarca toda su red de empresas. Estos programas, que empezaron a aplicarse gradualmente en diversas partes del país a partir de 1992, existen en todo el

territorio nacional desde abril de 1995. Los programas van dirigidos a jóvenes de 16 a 17 años, grupo al que se garantiza la formación profesional, si bien los consejos empresariales locales están facultados para financiar programas dirigidos a jóvenes de 18 años de edad o más. Actualmente, el programa “Skillseekers” cuenta con unos 38.500 participantes, de los cuales más de 9.500 toman parte en el programa “Modern Apprenticeships”.

El objetivo de esos programas es brindar a los jóvenes una vía válida, basada en el trabajo, de obtener una serie de conocimientos profesionales y calificaciones. “Skillseekers”, que es un programa en que participan los empleadores y proporciona una calificación equivalente, como máximo, al nivel III de la Calificación Profesional de Escocia, se basa en un plan individual de capacitación y ofrece una remuneración acorde con los logros alcanzados (financiación basada en los resultados). Por su parte, “Modern Apprenticeships” se dirige principalmente a los jóvenes de 16 y 17 años de edad, a quienes se forma como artesanos, técnicos e instructores hasta obtener una calificación mínima equivalente al nivel III de la Calificación Profesional de Escocia, e incluye necesariamente una capacitación básica. En este caso, los consejos empresariales locales también están facultados para financiar los estudios de alumnos de 18 años o más, si bien la capacitación debe haber concluido en el momento de cumplir los 25 años.

En Escocia, el programa “Skillseekers” ha logrado la participación de varios empleadores, que toman a los jóvenes como empleados gracias a lo cual, en la actualidad el 67% de los participantes en este programa están percibiendo un sueldo. Los alumnos con un puesto de trabajo provisional reciben un subsidio de capacitación, que suele ser de unas 40 ó 45 libras esterlinas semanales.

#### **Información sobre cuestiones relativas a la mujer**

En Escocia el programa “Modern Apprenticeships” comprende 67 especialidades y en la actualidad tiene aproximadamente 9.500 alumnos. Sin embargo, cabe destacar que las áreas en que hay más alumnos son las “tradicionales” es decir, la ingeniería, la construcción, etc., y que tanto las mujeres como las minorías étnicas están insuficientemente representadas (como en el caso del programa “Skillseekers”, más extenso). En un documento sobre oportunidades en Escocia relacionado con el programa de educación permanente, que se publicó en septiembre de 1998, el Gobierno se fija como objetivo el establecimiento para antes del año 2002 de 15.000 plazas de “Modern Apprenticeships” y se compromete a que aumente la participación de la mujer y de las minorías étnicas.

Después de publicarse el documento sobre oportunidades en Escocia, la Asociación de Empresas Escocesas ha tomado medidas para que aumente la participación de las jóvenes en los programas “Skillseekers” y “Modern Apprenticeships”, para lo cual ha consultado a los correspondientes consejos empresariales locales sobre las vías más aconsejables. Por su parte, la Asociación de Empresas de las Tierras Altas y las Islas está cooperando con los correspondientes consejos empresariales locales, los proveedores de capacitación y los empleadores para fomentar la matriculación de mujeres jóvenes en el programa “Modern Apprenticeships”.

Además, el grupo que ejecuta el programa “Modern Apprenticeships” está tomando medidas para aumentar la matriculación de mujeres y la matriculación en los sectores no tradicionales.

#### **Cuidado de los niños**

En mayo de 1998 se publicó una propuesta de estrategia en materia de cuidado de los niños para Escocia.

En junio de 1998, se celebró en Edimburgo una conferencia sobre cuidado de los niños presidida por el Ministro para los Asuntos de la Infancia. Esta cuestión se debatió también en julio de 1998 en el Gran Comité de Escocia.

En Escocia, se han ofrecido, principalmente a las autoridades locales, 4,7 millones de libras esterlinas adicionales para el desarrollo del cuidado de los niños, de las cuales 2 millones se han asignado a la creación de nuevas plazas y la conservación de las ya existentes. Asimismo, se ha ofrecido dinero adicional a las autoridades locales para que puedan establecer asociaciones de cuidado de niños a partir de los foros de la primera infancia.

Durante los próximos tres años, se destinarán fondos por valor de 42 millones de libras esterlinas para labores de apoyo que permitan la integración social de los niños más jóvenes y sus familiares. Asimismo, en los próximos tres años se asignarán otros 29 millones de libras esterlinas para que las autoridades locales brinden asistencia a los niños necesitados.

## **Irlanda del Norte**

### **Servicios e iniciativas de empleo en Irlanda del Norte**

En 1996, se puso en marcha en Irlanda del Norte la iniciativa “Juego limpio”. El Grupo Rector de “Juego limpio” agrupa a representantes de los sectores público, privado, sindical y voluntario, así como de la comunidad empresarial, y actúa como centro coordinador cooperando con otros para fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en Irlanda del Norte. Además “Juego limpio” ha organizado con éxito diversas conferencias y actos para mejorar la imagen de la mujer en los círculos empresariales y públicos de Irlanda del Norte.

El Organismo de Irlanda del Norte para las empresas locales y el desarrollo publicó en 1996 un folleto titulado *Working for Women*, cuyo objetivo era alentar a las posibles mujeres empresarias reseñando las experiencias de algunas mujeres y ofreciendo fuentes de asesoramiento y asistencia.

### **Opciones de empleo**

En Irlanda del Norte, las mujeres representan el 16% de los trabajadores por cuenta propia y el 48% de los empleados. El 86% de las empleadas trabajan en el sector de los servicios y sólo un 9% de las mujeres que trabajan desempeñan puestos de gestión o administración, frente al 24% de los hombres.

La Dependencia de Desarrollo de las Empresas Locales de Irlanda del Norte (LEDU) es consciente de que podría haber más mujeres que establecieran negocios propios, y por consiguiente aplica una política de igualdad de oportunidades que otorgue un trato equitativo a todos. La LEDU alienta de manera activa a las mujeres que trabajan en el sector de los negocios y, en el caso de las mujeres que desean establecer su propia empresa, ha contribuido a crear una Red de Organismos Empresariales y le presta su apoyo. Dicha Red ofrece varios programas e iniciativas, muchos de los cuales se orientan específicamente a la mujer.

Cada año, la Red de Organismos Empresariales lleva a cabo en las provincias una serie de programas para la mujer, que abarcan diversas cuestiones importantes, desde la reintegración de la mujer al puesto de trabajo hasta las posibilidades empresariales para la mujer en las zonas rurales. Dichos programas se ajustan a las necesidades concretas de sus participantes, que suman 100 a 150 por año.

En 1997, la LEDU en colaboración con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Irlanda del Norte finalizó un estudio sobre las cuestiones y obstáculos que se plantean a

la mujer que trabaja por cuenta propia. La información obtenida en este estudio fue utilizada por la LEDU para establecer un Plan empresarial para el período 1998–2000.

### Remuneración

En abril de 1997, en Irlanda del Norte el salario medio por hora de la mujer (con excepción de las horas extraordinarias) equivalía al 83% del de los hombres.

### El cuidado de los niños como obstáculo al empleo

La falta de servicios de cuidado de los niños sigue siendo el principal obstáculo que impide a la mujer acceder a las oportunidades de capacitación y empleo. En Irlanda del Norte, el Organismo de Capacitación y Empleo, consciente de este problema, se ha constituido como miembro del Grupo Interdepartamental sobre la primera infancia y ha participado en el desarrollo y puesta en práctica del Fondo para la Infancia (véase *infra*). Además, ha participado en varias iniciativas concretas que se ocupan de las necesidades de quienes intentan conciliar la capacitación, el trabajo y la familia. Entre otras, estas iniciativas incluyen:

- Enlace con grupos representativos encargados de servicios de cuidado de niños para conseguir plazas y personal capacitado, en especial en relación con la Nueva política para las madres y los padres solos;
- Afiliación en el Foro consultivo regional, establecido para que haya coordinación, cooperación y mejor comunicación en el plano local entre los sectores estatal, voluntario y privado, en las esferas de la educación, la atención y el empleo; y,
- Apoyo constante del Organismo de Capacitación y Empleo para sufragar el costo del cuidado de los niños de madres y padres solos en proceso de capacitación, tanto si el niño está matriculado en un centro especializado como si el cuidado corre a cargo de sus familiares.

### Servicios de cuidado de niños

Como en el resto del Reino Unido, en Irlanda del Norte hay diversos sistemas de cuidado de niños, ya se trate del sector estatal, voluntario o privado. Entre 1990 y 1997, el número total de plazas de atención diurna en Irlanda del Norte aumentó en un 43%, hasta alcanzar la cifra de 37.948, que pueden desglosarse de la manera siguiente:

#### 11.3 Cuidado de niños en Irlanda del Norte en 1997

	<i>Plazas</i>
Guarderías diurnas .....	3 794
Grupos de juego .....	16 441
Personas que cuidan niños .....	17 713
<b>Total de plazas de atención diurna .....</b>	<b>37 948</b>

*Fuente:* Departamento de Salud y Seguridad Social Oficina de Irlanda del Norte.

### **Estrategia de Irlanda del Norte para el cuidado de los niños**

Se está formulando una Estrategia de Irlanda del Norte para el cuidado de los niños que servirá de complemento a la Estrategia nacional hecha pública en mayo de 1998. En esta estrategia, se examinará la función de los padres y de los empleadores y las cuestiones relativas a las posibilidades de opción y de pago, al tiempo que se determinarán medidas de mejoramiento cuantitativo y cualitativo. Entre otras, las iniciativas de mejoramiento propuestas por el Gobierno en Irlanda del Norte incluyen:

- Un número mayor de plazas preescolares para niños de 3 y 4 años a partir de septiembre de 1998 por medio de un programa de ampliación de la enseñanza preescolar;
- Una iniciativa de actividades extraescolares, anunciada en el Documento Oficial del Gobierno sobre la lotería popular para apoyar dichas actividades;
- Una red de centros que conjuguen el cuidado y la educación con el apoyo a las familias; y,
- La capacitación en cuidado de los niños y grupos de juego.

En consonancia con los objetivos de la Estrategia nacional para el cuidado de los niños, el Departamento de Irlanda del Norte para el Medio Ambiente ha adoptado un plan de subsidios para cuidado en guarderías al que puede acogerse su personal. En la actualidad, hay disponibles 44 plazas, que se asignan periódicamente por sorteo entre los padres, principalmente mujeres, para que puedan conciliar sus responsabilidades laborales y de cuidado de los niños.

### **Fondo para la Infancia**

En los últimos años, el Fondo Europeo para la Infancia, que forma parte del Programa de Apoyo Especial de la Unión Europea para la paz y la reconciliación, ha contribuido enormemente al desarrollo de los servicios de atención de la primera infancia en Irlanda del Norte. Hasta la fecha, se han asignado 17,3 millones de libras esterlinas a 649 proyectos, que abarcan muy diversos servicios de atención a la primera infancia, entre ellos grupos de juego, guarderías, grupos extraescolares, grupos para madres y pequeños, programas de apoyo familiar parvularios, centros familiares y grupos juveniles. Aunque todavía no es posible evaluar plenamente hasta qué punto ha repercutido esta financiación, a septiembre de 1997, se habían provisto 37.000 plazas adicionales en diversos tipos de atención infantil.

### **Fondo de desarrollo de la primera infancia**

El Fondo de desarrollo de la primera infancia dispone de más de 300.000 libras esterlinas anuales, proporcionadas por la Oficina de Irlanda del Norte, y apoya iniciativas para el mejoramiento y la ampliación de los servicios de atención a la primera infancia. El Fondo se concentra principalmente en los niños menores de 5 años y en las familias menos privilegiadas o que viven en zonas muy desfavorecidas en lo social o en lo económico, incluidas las zonas rurales aisladas. Actualmente, el Fondo presta asistencia a niños discapacitados. Desde 1996, el Fondo se administra por conducto de los Comités de zona para la atención de la primera infancia en colaboración con el Fondo Europeo para la Infancia.

### **Programas de capacitación en el sector público**

Las mujeres están bien representadas en las actividades del Organismo de Capacitación y Empleo de Irlanda del Norte, con una tasa general de participación del 40% en septiembre de 1997. Las áreas de capacitación en que hay más de mujeres son principalmente las relacionadas con profesiones poco remuneradas y de baja cualificación. Para remediar esta situación, el Organismo de Capacitación y Empleo ha tomado la iniciativa de ponerse en contacto y consultar los grupos locales de mujeres, incluidos los de mujeres pertenecientes a minorías étnicas. El objetivo es fomentar el acceso de la mujer a la capacitación profesional y no tradicional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente mediante diversas medidas, tales como:

- Una definición clara de la igualdad de oportunidades como objetivo estratégico del Organismo;
- El establecimiento de un subgrupo para la igualdad, dependiente de la Junta del Organismo, que asesore en cuestiones relativas a la igualdad;
- La formulación de una estrategia para la planificación de las carreras personales por funcionarios especializados del Organismo, pensada específicamente para ayudar a los jóvenes a superar los obstáculos o los estereotipos que puedan impedirles lograr sus ambiciones;
- La organización de seminarios en las escuelas para promover el Programa de Becas Industriales entre las jóvenes, procurando que sean mujeres quienes presenten el programa a los posibles participantes y la realización de presentaciones sobre prácticas de contratación “igualitarias” para un plan de subsidios (el Sandwich Grant Scheme), organizado por las universidades, en nombre del Organismo, en las empresas que lo soliciten;
- La formulación de estrategias para que aumente el número de mujeres que toman cursos de capacitación en sectores en los que tradicionalmente dominan los hombres apoyando a las organizaciones que alientan a las mujeres a considerar la posibilidad de incorporarse a profesiones no tradicionales;
- La formulación de programas de formación administrativa para mujeres que ofrezcan una calificación reconocida como equivalente al nivel 4 ó 5 de la Calificación Profesional Nacional; y
- El establecimiento de una red de mujeres que brinde seminarios de capacitación y desarrollo a las mujeres que desempeñan actividades de gestión o que son propietarias de una empresa.

### **Centros abiertos de enseñanza**

A finales del decenio de 1980, en Irlanda del Norte se establecieron centros abiertos de enseñanza como alternativa a la educación y a la capacitación tradicionales para aquellas personas a quienes intimidara la idea de reemprender los estudios. En la actualidad, hay un total de 12 centros, situados en su mayoría en el área metropolitana de Belfast. La posibilidad de estudiar a tiempo parcial a las horas y en el lugar que mejor convenga ha demostrado ser especialmente beneficiosa para las mujeres que deciden reemprender los estudios.

En 1997–1998 las mujeres constituían el 70% de los participantes en los programas de los centros abiertos de enseñanza. El 30% del total de participantes eran mujeres que reemprendían los estudios.

En la actualidad, los centros abiertos de enseñanza sirven principalmente a las mujeres que residen en su zona de influencia inmediata. El Organismo de Capacitación y Empleo de

Irlanda del Norte está intentando remediar esta situación de dos maneras. En primer lugar, se está ofreciendo asesoramiento gratuito a las organizaciones que quieran seguir la metodología de los centros abiertos de enseñanza en sus respectivos programas de capacitación y, en segundo lugar, se está proponiendo a los responsables de otros programas de financiación que incorporen en ellos los rasgos principales de la experiencia de los centros.

## **País de Gales**

### **Servicios e iniciativas de empleo en el País de Gales**

En el País de Gales, la proporción de mujeres de entre 16 y 60 años económicamente activas es ligeramente inferior a la del Reino Unido en su conjunto (69% en el País de Gales y 73% en el Reino Unido), y considerablemente inferior a la de los hombres (79% en el País de Gales y 85% en el Reino Unido). Se ha registrado un aumento paulatino de las tasas de actividad femenina en el País de Gales, aunque aún falta mucho para que los porcentajes se parezcan a los del Reino Unido en su conjunto. Las mujeres están especialmente bien representadas en los sectores de la salud, la hostelería y la educación. En lo que respecta al empleo, las mujeres están relativamente peor representadas en los puestos de gestión y administración (el 32% de las mujeres frente al 68% de hombres), los puestos profesionales (37% de mujeres y 63% de hombres) y operarios de fábricas y maquinarias (21% de mujeres y 79% de hombres). Aproximadamente, el 24% de los trabajadores por cuenta propia del País de Gales son mujeres.

Alrededor del 44% de las mujeres del País de Gales trabajan a jornada parcial, frente a un 10% de hombres lo que hace que se reduzca aún más la aportación de la mujer al mercado laboral. Los sueldos de hombres y mujeres en el País de Gales son relativamente inferiores y suponen aproximadamente el 89% del promedio de Gran Bretaña.

En general, el Gobierno aplica las mismas políticas en materia de empleo en el País de Gales y en Inglaterra si bien en el País de Gales se han aplicado algunas iniciativas adicionales.

Chwarae Teg (Juego limpio) es una asociación de todo el País de Gales que tiene como objetivo hacer que aumente al máximo la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Para ello, hace frente a los obstáculos que afronta la mujer y procura sensibilizar a los empleadores, los sindicatos, los proveedores de capacitación, el gobierno central y local y los organismos de desarrollo económico sobre la función que la mujer puede y debe desempeñar en los sectores “preponderantes” de la sociedad. Asimismo, esta asociación asesora y capacita a las mujeres y a los empleadores, al tiempo que fomenta las prácticas idóneas, particularmente condiciones de trabajo flexibles, cuidado de los niños y capacitación. La asociación está desempeñando un papel activo en el desarrollo de la Estrategia para el cuidado de los niños en el País de Gales y en la Nueva política del Gobierno.

En el País de Gales, hay varias organizaciones empresariales que ofrecen servicios especiales para asistir a las mujeres que deseen establecer su propia empresa. Por ejemplo, el proyecto de formación empresarial “Women Mean Business”, dirigido por Antur Dwyryd, ha hecho que aumente la cantidad de solicitudes presentadas por mujeres, hasta el punto de que actualmente el número de mujeres inscritas en los cursos de capacitación duplica el de hombres.

La Estrategia nacional para el cuidado de los niños en el País de Gales tiene algunos elementos más que la que se aplica en Inglaterra. En particular, además del Programa de cuidado extraescolar, organizado por los consejos empresariales y de capacitación locales, existe un programa de Chwarae Teg para apoyar proyectos dedicados a niños en edad

preescolar. Este programa se concentra particularmente en demostrar a los empleadores las ventajas que supone ofrecer a sus trabajadores servicios de cuidado de niños. Asimismo, Chwarae Teg organiza un servicio de información sobre el tema en todo el País de Gales.

## Artículo 12

### La salud de la mujer

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*

2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

### Introducción

El Gobierno se propone atajar de raíz las causas de la mala salud y reducir los aspectos más negativos de las desigualdades en el ámbito de la salud de la población británica. Se están diseñando estrategias para averiguar los motivos por los que las personas enferman y, de este modo, paliar las experiencias de exclusión económica y social que están en la base de las diferencias de salud entre ricos y pobres, blancos y negros, y hombres y mujeres.

En diciembre de 1997 se publicó el Documento Oficial *The New NHS: Modern and Dependable* (El nuevo Servicio Nacional de la Salud: moderno y fiable), en el que se expone la intención del Gobierno de establecer un sistema de atención médica alejado del modelo de mercado y se describe un programa de modernización en un plazo de 10 años, haciendo hincapié desde el principio en las mejoras cuantificables de la salud y la atención médica. Entre los compromisos que simbolizan la nueva actitud del Gobierno figura el de que, para abril de 1999, todas las mujeres con posibilidad de tener cáncer de mama puedan acudir a un especialista en un plazo máximo de dos semanas a partir de que su médico de cabecera solicite una cita urgente.

En febrero de 1998 se publicó el Libro Verde *Our Healthier Nation* (Nuestra nación, más sana) en el que el Gobierno expresa su interés por mejorar la salud de la población en general, alargando la vida de las personas y el número de años vividos sin enfermedades. En este documento, el Gobierno se compromete a mejorar la salud de los más desfavorecidos y a reducir las desigualdades entre ricos y pobres en el ámbito de la salud. Para el año 2010 se han fijado cuatro objetivos de alcance nacional: reducir en una tercera parte las muertes por enfermedades cardíacas y ataques de apoplejía, en una quinta parte las muertes provocadas por el cáncer, en una quinta parte los accidentes y en una sexta parte los suicidios, para combatir así las principales causas de muerte prematura o malas condiciones de salud. Con el programa *Our Healthier Nation* se intentará difundir los mensajes de salud aprovechando elementos locales como autoridades, escuelas, lugares de culto y grupos de vecinos.

En el Documento Oficial se ofrece un marco para mejorar la salud y prestar servicios adecuados a las necesidades de la población local. Se introducen, además, programas de mejora de la salud, zonas de intervención sanitaria y grupos de atención primaria de la salud. Un ejemplo de zona de intervención sanitaria es Luton, donde se prestará especial atención a las necesidades de salud de las mujeres asiáticas. Se intentará principalmente aumentar las pruebas de detección del cáncer de cuello de útero, desarrollar los servicios de colposcopia

de base comunitaria con una asesora y crear una colaboración entre el Servicio Nacional de la Salud (NHS) y la comunidad asiática a fin de abordar los problemas de desarrollo infantil.

Con el establecimiento de las zonas de intervención sanitaria se garantizarán los derechos de los usuarios de los servicios, se procurará que los pacientes sean responsables de su salud y de sus decisiones y se conseguirá que el personal de primera línea participe en la planificación estratégica y en las innovaciones asistenciales.

La salud de la mujer es una de las cuestiones prioritarias para el Departamento de Salud y va a continuar siéndolo. En concreto, se sabe que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas han tenido dificultades para acceder a los servicios de salud y que en algunas zonas esos servicios no han sido los adecuados para sus necesidades. Para el Departamento es muy importante solucionar este problema y para ello ha dirigido mensajes de promoción a las minorías étnicas explicando las ventajas para la salud que pueden obtener.

El Departamento de Salud ha financiado proyectos, por ejemplo, en Leicester y Bradford, zonas habitadas por un gran número de mujeres paquistaníes. En Bradford, el Departamento ha financiado un modelo de base comunitaria en el que hay trabajadores bilingües para la promoción de la salud dedicados no sólo a explicar a las mujeres los procedimientos para obtener atención médica y los motivos para hacerlo, sino también a convencerlas de las ventajas reales que eso representa para ellas. Estos proyectos han tenido bastante éxito y ahora se están extendiendo a otras partes del país y también dentro de las comunidades étnicas.

Desde 1989, el Departamento otorga subvenciones de más de 5 millones de libras esterlinas a grupos de voluntarios y de otro tipo para determinar cuáles son los servicios que necesitan los grupos de población de raza negra y otras minorías étnicas, y para fomentar la prestación de servicios que satisfagan esas necesidades. Además, el Departamento ha promovido en el Servicio Nacional de la Salud una serie de medidas destinadas a mejorar la calidad de los servicios a prestados a dichos grupos.

### **Informe Acheson**

En julio de 1997, el Secretario de Estado para la Salud encargó un informe independiente en el que se investigaran las desigualdades en el sector de la salud. El informe, publicado en noviembre de 1998, fue dirigido por Sir Donald Acheson, antiguo Oficial Médico Jefe, y en él se hacían 39 recomendaciones de muy diversa índole y se examinaban, entre otras cosas, cuestiones de género y las necesidades de las familias con hijos.

Los ministros tienen la firme intención de solucionar las desigualdades en el ámbito de la salud. Este ha sido uno de los objetivos principales fijados en el Libro Verde, *Our Healthier Nation*, y una de las prioridades que comparten los servicios sociales y de salud en la directriz publicada por el Departamento de Salud en septiembre de 1998. En este sentido, el Gobierno ha emprendido también una amplia gama de iniciativas, principalmente en el marco del informe de la Dependencia contra la Exclusión Social, *Bringing Britain Together* (una Gran Bretaña unida).

Las recomendaciones de Acheson se tendrán en cuenta en la preparación de la nueva estrategia del Gobierno en materia de salud, sobre la cual se publicará un Documento Oficial a principios de 1999.

## **Cuestiones relativas a la salud de la mujer**

### **Servicios de planificación de la familia**

En las directrices del Servicio de Salud publicadas en 1992 se prevé que las autoridades sanitarias organicen unos servicios de planificación familiar a los que tengan acceso todas las personas que deseen utilizarlos, sin necesidad de que las envíe otro médico. Los factores que deben tenerse en cuenta son los siguientes: frecuencia de los servicios y horarios de las consultas, prestaciones en horario nocturno y de fin de semana; proximidad de los médicos de familia y los servicios clínicos; posibilidad de elección entre servicios con y sin cita previa; disponibilidad de pruebas gratuitas de embarazo y envío a otro médico para consulta; y organización eficaz para la entrega urgente de anticonceptivos.

Las clínicas especializadas y los médicos de familia prestan servicios de planificación de la familia. El asesoramiento en la materia y los anticonceptivos son gratuitos para todos los beneficiarios del Servicio Nacional de la Salud.

En 1995, aproximadamente un 70% de las mujeres de Gran Bretaña de 16 a 49 años utilizaba algún método anticonceptivo, cifra que se ha mantenido casi constante durante los 15 últimos años. El porcentaje de mujeres de ese grupo de edad que utiliza la píldora es del 25%, mientras que el porcentaje de 35 a 39 años que toma la píldora se duplicó entre 1986 y 1993. El porcentaje de mujeres que recurre a la esterilización (propia o de su pareja) ha fluctuado en torno al 24% desde 1986, pero en los grupos de edad de 30 a 34 y de 35 a 39 años, el porcentaje se ha reducido considerablemente desde 1986, mientras que ha aumentado de un 35% a un 46% entre las mujeres de 45 a 49 años. No se ha reunido información sobre la utilización masculina de los servicios de planificación de la familia.

En Inglaterra, tres cuartas partes de las mujeres utilizan los servicios de planificación de la familia que presta el médico de familia. El porcentaje es mayor en el caso del País de Gales. El Gobierno concede subsidios a la Asociación para la Planificación de la Familia, a los centros de asesoramiento Brook y a Marriage Care (Atención Matrimonial).

### **Educación sexual y para las relaciones de pareja**

En noviembre de 1997, el Ministro de Salud Pública estableció grupos de trabajo para que examinaran la educación sexual y para las relaciones de pareja, los grupos vulnerables y de difícil acceso, y la prestación de servicios y realización de investigaciones en materia de planificación de la familia así como el encargo de estudios sobre el particular. En julio de 1998, el Primer Ministro anunció que la Dependencia contra la Exclusión Social informaría a los ministros sobre la paternidad en la adolescencia a principios de 1999, basándose en los trabajos iniciados por el Departamento de Salud. El informe de la Dependencia tomará como base los resultados obtenidos en las investigaciones y en las mejores prácticas.

La importancia de la educación sexual y para las relaciones de pareja en los colegios para reducir el número de embarazos entre las adolescentes se debatirá como parte del informe de la Dependencia contra la Exclusión Social. En las atribuciones del Grupo Asesor de Educación Personal, Social y Sanitaria se le pide que considere la educación sexual y para las relaciones de pareja dentro de un marco más amplio de la educación personal, social y sanitaria en las escuelas.

### **Embarazos de adolescentes**

El Gobierno ha establecido un amplio programa social para abordar los problemas del paro, el bajo nivel educativo y la exclusión social. Los embarazos de adolescentes son una cuestión concreta que se va a tratar más a fondo, dado que pueden ser un síntoma, pero

también una causa, de la exclusión social. La tasa de embarazos de adolescentes en Inglaterra es una de las más altas del mundo desarrollado. En 11 de los 16 últimos años de los que hay cifras disponibles (1980–1996), ha aumentado la tasa de embarazos de jóvenes menores de 16 años (de 13 a 15 años); en los tres últimos años, el aumento ha sido consecutivo. También continúa aumentando la tasa de embarazos de adolescentes (de 13 a 19 años). En 1996 hubo en Inglaterra 9,3 embarazos por cada 1.000 jóvenes.

Dentro del país la situación varía considerablemente de un lugar a otro, así como también dentro de las distintas zonas correspondientes a los servicios de salud; hay una fuerte correlación entre el grado de privación social, nivel educativo y perspectivas educacionales y las tasas de embarazos de adolescentes.

En general, tanto las tasas de embarazos como el número de nacimientos son mayores en las zonas más deprimidas socialmente y en áreas donde los servicios sociales están mal distribuidos. El porcentaje de nacimientos es también mayor en estas zonas. Así pues, la carga social y económica de los embarazos no deseados puede ser mucho más pesada en las zonas más desfavorecidas. Puede haber factores que predispongan a los jóvenes y a las familias a la pobreza y la privación. Los hijos de padres adolescentes que crecen en un entorno de relativa pobreza y con conflictos familiares tienen malos resultados escolares y un nivel de salud bajo. A su vez, ellos también pueden ser más vulnerables a las circunstancias que facilitan los embarazos y el tener hijos a una edad muy temprana. Es posible que los jóvenes desfavorecidos no tengan aspiraciones, modelos de comportamiento ni oportunidades y que sus expectativas sean menores. Por el contrario, cuanto más alto es el nivel educativo, más tarde aparecen los casos de embarazo y menor es la tasa de embarazos en la adolescencia.

Está demostrado que si la educación sexual y para las relaciones de pareja en los colegios va unida al acceso a los servicios anticonceptivos, su eficacia es mayor. Uno de los grupos de trabajo del Departamento de Salud está examinando concretamente el acceso a estos servicios, para que los destinados a los jóvenes se adecuen a sus necesidades en cuanto a horarios de atención al público, personal, ubicación y confianza. Un factor importante es la confidencialidad, para que los jóvenes se sientan seguros y para que haya un mayor entendimiento entre los servicios sociales y los de educación sanitaria.

La Dependencia del Gobierno contra la Exclusión Social colabora con otros Departamentos, basándose en los trabajos realizados por el Departamento de Salud, para crear una estrategia integrada y reducir las tasas de paternidad en la adolescencia, especialmente a edades muy tempranas, y proponer soluciones mejores para combatir el riesgo de exclusión social de los adolescentes vulnerables y sus hijos.

### **Servicios de maternidad**

El principio de que los servicios de maternidad han de centrarse en la mujer, tal como estableció el informe del Grupo de Expertos en Maternidad, *Changing Childbirth* (Nuevas formas de afrontar el parto), se ha incorporado ahora a los servicios básicos de maternidad. Se tienen en cuenta las opiniones de las mujeres y se respetan sus preferencias. El equipo establecido por el Departamento de Salud para supervisar la aplicación del informe, continuó sus trabajos durante más tiempo del previsto en un principio y finalmente se disolvió en marzo de 1998. En agosto de 1998 se hizo público un informe en el que se detallaban los progresos y los resultados de los proyectos de desarrollo financiados dentro de la iniciativa *Changing Childbirth*. El equipo encargado de la aplicación consiguió contar con la cooperación y la adhesión de organizaciones profesionales y grupos de consumidores para promover la atención sanitaria centrada en la mujer. Se ha avanzado bastante en la creación de fuentes de información de fácil acceso, proporcionando a las mujeres información completa y libertad de elección durante el embarazo y el parto. El equipo ha logrado también concienciar

ampliamente a los consumidores sobre los servicios de maternidad y fomentar la creación de comités locales de enlace con los servicios de maternidad, de gran eficacia, en los que se fomenta la colaboración entre los clientes, los proveedores y los usuarios de los servicios de maternidad.

En marzo de 1997, en el informe *First Class Delivery* (Partos de primera clase) de la Comisión de Auditorías se señalaba que la mayoría de la mujeres estaban contentas con los servicios prenatales recibidos. El 90% estaban satisfechas con la atención de las comadronas y el 80%, con la atención médica.

El Departamento de Salud ha publicado un folleto, con el título *How to get the best from maternity services* (Cómo aprovechar al máximo los servicios de maternidad), en el que se describen las distintas opciones que ofrecen los servicios de maternidad y los lugares donde se puede conseguir información sobre los servicios locales. El folleto se ha publicado en 11 idiomas, en Braille y en casete.

En noviembre de 1998 se publicó el *Confidential Enquiry into Maternal Deaths 1994–1996* (Informe confidencial sobre la mortalidad materna correspondiente a 1994–1996). En él se revela que el número de mujeres muertas por causas relacionadas con el embarazo sigue siendo bajo y el ligero aumento registrado es consecuencia directa de la mejora de los sistemas de preparar informes.

En la actualidad, dentro de su estrategia general de salud pública, el Departamento de Salud está estudiando la forma de solucionar el problema de la falta de peso de los recién nacidos. Las desigualdades entre las zonas más ricas y las más pobres son un motivo de preocupación, así como las marcadas diferencias entre las clases sociales. Las estrategias dirigidas a mejorar la salud de la nación deben tener en cuenta esos factores, pero la solución no es sencilla y se necesita una perspectiva global para resolver los problemas de la maternidad en condiciones de pobreza.

Otra cuestión que se está examinando es el porcentaje de partos con cesárea, que ha pasado de un 5% en 1973 a un 15% en 1994/1995, con variaciones locales. Este aumento se debe a diversos motivos, por ejemplo, los avances técnicos, la mayor seguridad del procedimiento, la edad de las parturientas, la elección de la mujer, el miedo de los médicos a enfrentarse con demandas judiciales y la comodidad del hospital. Casi la mitad de las cesáreas se planean con antelación debido a algunos factores que se descubren durante el embarazo. Hay un debate entre los profesionales y el público en general sobre la frecuencia de las cesáreas y sus causas reales.

### **Amamantamiento**

El Gobierno es un firme defensor del amamantamiento. En el informe de la encuesta quinquenal de 1995 sobre las prácticas de alimentación infantil, publicado en mayo de 1997, se reveló que entre 1990 y 1995 la tasa de amamantamiento pasó de un 64% a un 68%.

El Departamento de Salud fomenta el amamantamiento de forma activa con las siguientes medidas:

- Apoyo financiero a la Red Nacional de Coordinadores del Amamantamiento y a las tres organizaciones principales de voluntarios, el National Childbirth Trust, la Liga Internacional “La Leche” y la Association of Breastfeeding Mothers;
- Apoyo a la Semana Nacional de Concienciación sobre el Amamantamiento que se celebra todos los años para concienciar al público de los beneficios del amamantamiento;
- Apoyo a la investigación mediante las encuestas quinquenales de alimentación infantil, y

- Publicación de consejos de especialistas sobre el amamantamiento a través de los comités consultivos.

### El aborto en el Reino Unido

La Ley del aborto de 1967 es aplicable en Inglaterra, Escocia y el País de Gales. Sólo puede interrumpirse un embarazo cuando dos médicos colegiados comparten la opinión, de buena fe, de que el aborto está justificado según lo dispuesto en la Ley, una vez analizadas clínicamente las circunstancias concretas de cada caso.

La tasa de abortos aumentó en el primer trimestre de 1996 y desde entonces se ha mantenido a un nivel bastante alto. En los 20 últimos años, el número de mujeres solteras que se ha sometido a abortos casi se ha duplicado; en cambio, se registran menos abortos entre las mujeres casadas. En 1997, el 69% de las mujeres que abortaron eran solteras, y un 67% de las mujeres casadas y solteras que decidieron abortar tenían entre 20 y 34 años.

#### 12.1 Abortos en Inglaterra y el País de Gales entre 1994 y 1997

Año	Residentes				No residentes			
	Total	Total en todos los servicios	Servicio Nacional de la Salud	Instituciones	Total fuera del ámbito del Servicio Nacional de la Salud	Total en todos los servicios	Servicio Nacional de la Salud	Total fuera del ámbito del Servicio Nacional de la Salud
1994	166 876	156 539	85 243	19 551	51 745	10 337	87	10 250
1995	163 638	154 315	84 478	24 363	45 474	9 323	101	9 222
1996	177 495	167 916	88 410	33 255	46 251	9 579	110	9 469
1997	179 590	170 005	86 305	37 453	46 247	9 585	90	9 495

Fuente: Office for National Statistics.

Desde que se modificó la Ley del aborto de 1991, el plazo límite para practicar un aborto es, en la mayoría de los casos, de 24 semanas de gestación. Transcurridas las 24 semanas, la ley autoriza el aborto sólo en los siguientes supuestos: para salvar la vida de la mujer embarazada; para impedir que la mujer embarazada sufra una lesión grave permanente; o cuando exista un riesgo sustancial de que el niño nazca con anomalías físicas o psíquicas que supongan una discapacidad grave. En 1996 se realizaron en Inglaterra y en el País de Gales 177.495 abortos, 107 de ellos después de las 24 semanas de gestación. En 1997, se practicó un 12% de abortos después de las 12 semanas de gestación, frente a un 22% en 1971.

En 1997, el Servicio Nacional de la Salud realizó el 73% de los abortos de mujeres residentes en Inglaterra y el País de Gales. En Escocia, más del 98% de los abortos se practican en el marco del Servicio Nacional de la Salud y más del 90% de esos abortos se realizan antes de las 14 semanas de gestación. De los pocos hospitales privados que tienen licencia para practicar abortos en Escocia, ninguno acepta pacientes que hayan superado las 12 semanas de gestación. En el Servicio Nacional de la Salud, los distintos usuarios determinan qué prestaciones ginecológicas, como el aborto, y qué prestaciones médicas en general van a efectuarse.

La Ley del aborto de 1967 no es aplicable en Irlanda del Norte, donde el aborto es ilegal excepto en los casos en que es necesario para salvar la vida de la madre o cuando la continuación del embarazo supondría un riesgo grave para su salud física o psíquica. En 1997, 1.572 mujeres de Irlanda del Norte viajaron a Inglaterra y al País de Gales para someterse a un aborto. Aunque la ley actual ha sido objeto de críticas en los últimos años, también hay

una fuerte oposición pública a que se modifique. El Gobierno desea examinar la cuestión con precaución antes de tomar cualquier decisión al respecto.

### **La mutilación genital femenina**

El Departamento de Salud ha mantenido su ayuda financiera a la organización de voluntarios FORWARD (Fundación para la Salud de la Mujer), que se ocupa de sensibilizar a las comunidades pertinentes y a los profesionales que deben hacer frente al problema de la mutilación genital femenina, así como de concienciar a los profesionales al respecto. Existen varios centros dedicados a asesorar a las mujeres que han sufrido mutilación genital y a realizar también operaciones quirúrgicas para reconstruir la zona mutilada.

El Departamento de Salud ha adscrito a un funcionario a FORWARD por un período mínimo de dos años para que actúe de oficial nacional de enlace en relación con la cuestión de la mutilación genital femenina. Una de sus atribuciones será servir de enlace con las autoridades locales para determinar los elementos clave del “mejor modelo” para coordinar los servicios sociales, educativos y sanitarios que ofrecen las autoridades locales, así como las actividades de protección a la infancia en lo que respecta a la prevención de la mutilación genital femenina.

Se ha destinado también ayuda económica para la creación de un puesto de oficial de promoción de la salud, cuya función será servir de enlace con las comunidades étnicas a fin de publicar documentos sobre educación sanitaria en distintos idiomas y crear un conjunto de medidas de formación sobre la mutilación genital femenina para los profesionales de la salud y la educación.

La mutilación genital femenina está muy arraigada en la cultura y las tradiciones de las comunidades étnicas que la practican. La policía es la encargada de decidir si hay base suficiente para presentar acusaciones penales en estos casos y para que la Fiscalía de la Corona examine el asunto y decida si debe llevarse ante un tribunal.

## **Enfermedades cardiovasculares**

### **Enfermedades del sistema circulatorio**

Responsables de más de una tercera parte (35%) de todas las muertes ocurridas en 1994, estas enfermedades son la principal causa de mortalidad femenina en Gran Bretaña, así como la segunda causa más importante de muerte prematura, después del cáncer.

Parece ser que estas enfermedades afectan de forma distinta a las mujeres y a los hombres: las primeras las contraen a una edad más avanzada y suelen sufrir más ataques de apoplejía, mientras que los hombres sufren más ataques cardíacos. La tasa de mortalidad por enfermedades cardíacas es mucho mayor en las mujeres de edad más avanzada. También hay variaciones geográficas: las tasas más bajas se registran en la zona del sureste de Inglaterra, y las más altas en Escocia y el norte de Inglaterra.

En general, los hombres tienen un 32% más de probabilidades que las mujeres de morir de enfermedades coronarias. El 15% de todas las muertes de mujeres se debe a ataques de apoplejía, frente al 9% en el caso de los hombres.

### **Los programas del Servicio Nacional**

Los programas del Servicio Nacional son el siguiente paso de un amplio plan de acción establecido en el Documento Oficial *The New NHS* (El nuevo Servicio Nacional de la Salud) y en el Libro Verde de la salud pública, *Our Healthier Nation* (Nuestra nación, más sana),

y destinado a mejorar la salud de las personas cualquiera que sea su lugar de residencia. Como primer programa del Servicio Nacional se han elegido las enfermedades coronarias; de conformidad con los criterios fijados en la circular del Servicio de la Salud: que la cuestión sea claramente pertinente para los planes del Gobierno, abarque aspectos sanitarios importantes en cuanto a mortalidad, morbilidad, discapacidad o empleo de recursos, y sea de interés público.

Las enfermedades coronarias son uno de los aspectos clave que se tratan en *Our Healthier Nation* y el programa del Servicio Nacional determinará los elementos del Servicio Nacional de la Salud que forman parte de los contratos nacionales previstos en el Libro Verde. Dentro de las enfermedades coronarias, el centro de atención será la función que ha de desempeñar el Servicio Nacional de la Salud en colaboración directa y asociado con otros organismos, sobre todo las autoridades locales; se incluirán además elementos significativos de fomento de la salud y prevención de enfermedades.

A fin de permitir la aplicación de este programa, una clara exposición de los casos comprobados servirá de base a las normas nacionales, utilizándose para ello las investigaciones existentes. Quizá sea necesario encargar más trabajos. Los resultados obtenidos se harán públicos, por ejemplo, a través de las directrices clínicas y de las metodologías de control clínico que proporcione el Instituto Nacional para la Calidad de las Prestaciones Clínicas. Para contribuir también a la aplicación del programa, se instituirán estrategias de la fuerza de trabajo, se potenciará la información y se mejorará la organización.

Los programas del Servicio Nacional incluirán pautas de ejecución que sirvan de referencia para evaluar los progresos alcanzados, por ejemplo, a través del marco de control del rendimiento del Servicio Nacional de la Salud; del programa de revisiones sistemáticas del servicio que el Departamento de la Salud propone que realice la Comisión para la Mejora de la Salud; y de la nueva Carta del Servicio Nacional de la Salud.

### **Enfermedades cardíacas**

Pese a la gravedad del problema, los datos sobre la incidencia de las enfermedades coronarias en la población femenina suelen ser insuficientes, ya que la mayoría de los estudios se han realizado con hombres. El problema se acentúa por la falta de concienciación al respecto de las propias mujeres, los médicos de medicina general y otros trabajadores sanitarios, algunos de los cuales siguen creyendo en el estereotipo de que las enfermedades coronarias son un problema fundamentalmente masculino.

Se ha recomendado que se estudien más a fondo las afirmaciones según las cuales las mujeres suelen tener síntomas no reconocidos o diferentes y una tasa de supervivencia distinta a la de los hombres. Está demostrado que, cuando las mujeres contraen una enfermedad coronaria, las probabilidades de que reciban un tratamiento adecuado son menores. Hay también pruebas de que las mujeres de los países de la CE suelen desconocer los principales factores de riesgo de las enfermedades cardíacas.

### **Enfermedades cerebrovasculares (o ataques de apoplejía)**

El principal factor de riesgo de las enfermedades cerebrovasculares es la presión arterial alta. Para la mujer, el riesgo de padecer este tipo de enfermedad aumenta con la edad, debido sobre todo a la mayor tasa de presión arterial alta en las mujeres de edad avanzada. No obstante, hay pruebas de que la diferencia en mortalidad y morbilidad entre hombres y mujeres se está reduciendo; ello puede deberse a que, en comparación, hay un mayor número de hombres que deja de fumar.

### **Estudio cardíaco regional británico**

En este estudio se ha examinado durante 15 años una cohorte de hombres de edades comprendidas entre los 40 y los 59 años y se ha estudiado la incidencia de la isquemia, la hipertensión y los ataques de apoplejía. En octubre de 1998, el estudio se hizo extensivo a las mujeres, durante un período de tres años, con un costo de medio millón de libras esterlinas. Los 7.735 hombres que forman la cohorte actual son pacientes de doctores de medicina general de cada una de las 24 ciudades “representativas” (con una población de 50.00 a 100.000 habitantes) de todo el país. El estudio se realiza según se explica a continuación:

- Se hace un seguimiento en la consulta del médico de medicina general para que los datos médicos sean precisos y estén actualizados;
- Se dispone de los resultados de pruebas como electrocardiogramas y pueden incluirse también análisis de muestras de sangre en ayunas (necesarias para el análisis de la fracción de lipoproteínas de baja densidad);
- Las cohortes de mujeres se tomarán de las mismas consultas, de modo que puedan hacerse comparaciones con el historial y el tratamiento de la cohorte de hombres (para ello quizá sea necesario realizar trabajos complementarios con una parte al menos del grupo de hombres), y
- Los resultados del nuevo estudio estarán listos para el año 2001/2002.

El Departamento de Salud financia también otros proyectos de investigación en los que se estudia la incidencia de las enfermedades coronarias en la mujer.

#### **Tratamiento de sustitución hormonal y tromboembolia**

Hay indicios de que el tratamiento de sustitución hormonal puede aumentar ligeramente el riesgo de sufrir una tromboembolia. Así pues, cuando se vaya a prescribir o comenzar un tratamiento de sustitución hormonal, habrá que tener en cuenta los antecedentes de tromboembolia. Básicamente, el análisis de varios ensayos clínicos pequeños ha demostrado que, si se utiliza durante breves períodos, el tratamiento de sustitución hormonal no tiene ningún efecto de protección cardíaca. De hecho, el cálculo de probabilidades sugiere que puede haber incluso una mayor incidencia de trastornos cardiovasculares, especialmente si se incluyen los episodios de tromboembolia.

Sin embargo, un importante estudio complementario a largo plazo de mujeres que recibían tratamiento de sustitución hormonal tras la menopausia reveló una reducción de un 40% en el riesgo de sufrir enfermedades coronarias durante más de 10 años. En este punto, la mortalidad global entre los dos grupos comenzó a coincidir, al aumentar la incidencia de cáncer de mama en el grupo que seguía el tratamiento.

#### **Rehabilitación cardíaca**

Algunos estudios han demostrado que, en algunas zonas del país, hay desigualdades en el acceso a los servicios de cardiología. En el informe del Grupo Asesor para los Servicios Clínicos se revelaron indicios de la “ley de atención inversa” para acceder a la revascularización cardíaca debido a la distancia geográfica a que estaban situados los centros de cardiología. Esto significa, por ejemplo, que aunque la morbilidad (para hombres y mujeres) solía ser mayor en el norte de Inglaterra y en Escocia, las tasas de revascularización eran mayores en el sur, donde hay una mayor concentración de centros especializados en cardiología. En resumen, la “ley de atención inversa” significa que cuanto más necesario es un tratamiento o una atención de alta calidad, menos probable es que se reciba. Se descubrieron también desigualdades motivadas por la clase social y el origen étnico.

Los ministros están decididos a acabar con estas desigualdades y están estudiando con atención el acceso a los servicios de cardiología en general, incluida la rehabilitación cardíaca. El Departamento de Salud ha pedido a los encargados de contratar los servicios que procuren que la prestación de servicios de rehabilitación cardíaca sea homogénea en todo el país.

Antiguamente, los programas de rehabilitación estaban pensados para que las personas pudieran volver al trabajo después de sufrir un infarto agudo de miocardio o una operación. En un principio, estos programas iban dirigidos a hombres en edad de trabajar y, solamente después de haberse demostrado sus ventajas, se consideró apropiado hacerlas extensivas a todos los demás pacientes cardíacos. En la actualidad, estos programas van dirigidos a todas las personas que hayan tenido problemas cardíacos, ya sea un infarto agudo de miocardio, un fallo cardíaco o una operación de corazón.

## **El tabaquismo**

El tabaquismo continúa siendo la principal causa de enfermedades evitables y de muertes prematuras. Se calcula que casi una quinta parte de todas las muertes anuales (120.000 en el Reino Unido) se deben al tabaco. Esta es también la principal causa de cáncer de pulmón y está relacionada con las enfermedades cardíacas, la bronquitis crónica, el asma y el cáncer de boca, vejiga, riñón, estómago y páncreas.

En 1996, el porcentaje de fumadores era de un 29% de hombres y un 28% de mujeres, en comparación con el 51% y el 41% respectivamente registrados en 1974. El consumo de cigarrillos era mayor en los hombres y mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 24 años (un 43% y un 36% respectivamente).

En los años noventa, la proporción de mujeres jóvenes fumadoras ha sido mayor que la de hombres jóvenes fumadores. En 1996, fumaba habitualmente un 28% de los muchachos de 15 años y un 33% de muchachas de la misma edad, y estas cifras van en aumento. Entre 1994 y 1996, el porcentaje de mujeres jóvenes fumadoras de entre 16 y 24 años pasó de un 28% a un 33%. Ello constituye un importante motivo de preocupación, especialmente en vista de la incidencia del consumo de tabaco durante el embarazo y dado que muchas mujeres embarazadas están dentro de este grupo de edad. Existen numerosos datos que documentan los efectos del tabaco sobre el feto y cabe destacar un mayor riesgo de mortalidad fetal y neonatal, anormalidades en la placenta y un peso al nacer inferior al normal. Una madre fumadora aumenta el riesgo de muerte del lactante. Algunos fumadores viven muchos años, pero las probabilidades están claramente en su contra.

### 12.2 Porcentaje de fumadores habituales de cigarrillos entre los escolares de 11 a 15 años, según la edad y el sexo, en Inglaterra, entre 1992 y 1996

	1992	1994	1996
Chicos	9	10	11
Chicas	10	13	15
<b>Todos</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

Fuente: *Smoking among secondary school children 1996*, ONS.

### 12.3 Porcentaje de fumadores de cigarrillos por sexo y edad: personas de 16 años en adelante, en Gran Bretaña, entre 1992 y 1996

	1992	1994	1996
Hombres	29	28	29
Mujeres	28	26	28
<b>Todas las personas de 16 años en adelante</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>28</b>

Fuente: *Living in Britain – General Household Survey 1996*.

En junio de 1998, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó oficialmente una directiva, que se había votado en el Parlamento Europeo en mayo para prohibir los anuncios de tabaco y el patrocinio de las empresas tabacaleras. En la directiva se prohíben los anuncios de tabaco en carteles y revistas, las actividades de promoción, la distribución gratuita de productos relacionados con el tabaco y la propaganda indirecta. Uno de los aspectos más importantes que se tratan en el Documento Oficial *Smoking Kills* (El tabaco mata), publicado en diciembre de 1998, son los datos sobre la aplicación en la legislación del Reino Unido de la directiva sobre los anuncios de tabaco.

Los objetivos del Documento Oficial *Smoking Kills* son:

- Reducir el número de fumadores;
- Proteger la salud de fumadores y no fumadores;
- Reducir las desigualdades en materia de salud, y
- Dirigir las medidas que van a indicarse en el Documento Oficial especialmente a muchachas adolescentes y mujeres embarazadas.

Para lograr estos objetivos, los medios serán los siguientes:

1. Actividades para proteger a los niños y a los jóvenes:
  - Promulgar leyes en el período de sesiones parlamentario de 1998/1999 para poner fin a los anuncios de tabaco en las vallas publicitarias;
  - Reducir al mínimo los anuncios de tabaco permitidos en las tiendas;
  - Suprimir las ventas de tabaco a menores;
  - Proponer que los fumadores jóvenes tengan una tarjeta de identificación en la que figure su edad, y
  - Colocar las máquinas expendedoras de cigarrillos en lugares donde no atraigan a los niños.

2. Un programa del Servicio Nacional de la Salud para terminar con el tabaquismo:
  - Los médicos de medicina general deben enviar a los fumadores que quieran dejar el tabaco a especialistas para que reciban asesoramiento;
  - Tratamiento gratuito y discrecional de sustitución de la nicotina durante una semana, y
  - Prioridad para las mujeres embarazadas.
3. Una campaña a nivel nacional:
  - Campaña antitabaco por un total de 50 millones de libras esterlinas.
4. Una carta del “aire puro”:
  - Zonas separadas para fumadores y no fumadores en bares y restaurantes;
  - Objetivos nacionales para delimitar zonas sin tabaco en los lugares públicos;
  - Plan para que los bares y restaurantes con zonas sin tabaco ostenten distintivos de identificación, y
  - La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá en la primavera de 1999 para decidir cómo proteger a los empleados del tabaco en el lugar de trabajo.

#### 12.4 Porcentaje de fumadores de cigarrillos por sexos y por grupos socioeconómicos: personas de 16 años en adelante, en Gran Bretaña, entre 1992 y 1996

	1992	1994	1996
<b>Hombres</b>			
Profesionales	14	16	12
Empleadores y directores	23	20	20
Empleados no manuales intermedios y subalternos	25	24	24
Trabajadores manuales cualificados	34	33	32
Trabajadores manuales semicualificados	39	38	41
Trabajadores manuales no cualificados	42	40	41
<b>Total de hombres de 16 años en adelante</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
<b>Mujeres</b>			
Profesionales	13	12	11
Empleadoras y directoras	21	20	18
Empleadas no manuales intermedias y subalternas	27	23	28
Trabajadoras manuales cualificadas	31	29	30
Trabajadoras manuales semicualificadas	35	32	36
Trabajadoras manuales no cualificadas	35	34	36
<b>Total de mujeres de 16 años en adelante</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>28</b>

Fuente: *Living in Britain – General Household Survey 1996*.

El Gobierno gasta aproximadamente 6,5 millones de libras esterlinas en diversas campañas para sensibilizar a la población de los riesgos del tabaco para la salud y apoyar a las personas que desean dejar de fumar.

### Cáncer

### **El cáncer de mama y su detección**

El cáncer de mama, que provoca 14.000 muertes anuales, es el cáncer más habitual entre las mujeres del Reino Unido. Los datos más recientes recogidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que la tasa de mortalidad por cáncer de mama en el Reino Unido, en mujeres de todos los grupos de edad, es la más alta de los países de la Unión Europea. En la tasa de mortalidad en mujeres de menos de 65 años, el Reino Unido ocupa el cuarto puesto. No obstante, desde 1989 esas tasas han descendido a un ritmo mayor que la media de la Unión Europea.

El Reino Unido fue el primer país de la Unión Europea, y uno de los primeros del mundo, en poner en marcha un programa nacional de detección del cáncer de mama basado en citas periódicas por computadora. El programa comenzó en 1988 a partir de las recomendaciones que figuraban en el Informe Forrest sobre la detección del cáncer de mama y consiste en citar a las mujeres de 50 a 64 años para que se hagan una mamografía cada tres años. Todas las mujeres deben recibir cinco citaciones entre los 50 y los 64 años. Las mujeres de 65 años en adelante tienen derecho a una exploración gratuita cada tres años si lo solicitan.

En marzo de 1997, el 66% de las mujeres de 50 a 64 años residentes en Inglaterra se había sometido al menos a una exploración en los tres años anteriores, pero el porcentaje oscilaba entre el 55% en la región del Támesis septentrional y el 71% en la región de Anglia y Oxford.

En 1996/1997, se examinó a un 75% de las mujeres de 50 a 64 años citadas para las exploraciones y se hicieron mamografías a 1,1 millón de mujeres de todas las edades. Se detectaron más de 6.000 casos de cáncer. En vista del aumento en la detección de casos de cáncer, desde 1995 a todas las mujeres se les ha hecho una segunda mamografía en su primera visita dentro del programa de exploración, con el objeto de aumentar las probabilidades de detección de anomalías.

En la actualidad se llevan a cabo investigaciones para evaluar las diversas formas de ampliar el programa de exploraciones, a fin de que las mujeres reciban una mejor atención. Entre las distintas posibilidades se incluye, por ejemplo, citar periódicamente a mujeres de más edad para someterlas a exploraciones, realizar dos mamografías en cada exploración, aumentar la frecuencia de las exploraciones y citar también a mujeres más jóvenes.

En mayo de 1997, el nuevo Gobierno asignó una partida adicional de 10 millones de libras esterlinas para el tratamiento del cáncer de mama a fin de acelerar el acceso a los servicios de diagnóstico y de reducir el tiempo de espera para recibir tratamiento de un equipo especializado en cáncer de mama. En el Documento Oficial del Servicio Nacional de la Salud se garantiza que, para abril de 1999, todas las mujeres con posibilidad de tener cáncer de mama podrán visitar a un especialista en un plazo máximo de dos semanas a partir de la fecha en que su médico de familia determine que necesitan una exploración urgente y solicite una cita.

En 1997 salieron a la luz algunos problemas en los servicios de exploración mamaria de Exeter y de otras partes del país, lo cual puso en evidencia la enorme importancia que tiene la garantía de calidad en el Servicio Nacional de la Salud. El Gobierno ha actuado con rapidez para solucionar las deficiencias en las exploraciones mamarias, revisando el sistema de detección para mejorar la garantía de calidad y eliminar los fallos en la organización y gestión de las exploraciones.

### **El cáncer de cuello de útero y su detección**

El número de mujeres muertas por cáncer de cuello de útero en Inglaterra y el País de Gales ha pasado de 1.369 en 1994 a 1.222 en 1997, lo cual supone un descenso de casi un 11%. El programa del Servicio Nacional de la Salud para la detección del cáncer de cuello de útero se estableció como programa nacional en 1988 y su objetivo es reducir el número de mujeres que padecen cáncer invasor del cuello del útero y el número de mujeres que muere anualmente por esta causa.

En el programa se cita a mujeres de 20 a 64 años para hacerse una exploración al menos una vez cada cinco años. Anualmente se cita aproximadamente a 3,5 millones de mujeres. En 1996/1997 se examinó a 3,8 millones de mujeres; los laboratorios patológicos examinaron aproximadamente 4,4 millones de frotis, realizados principalmente por médicos de medicina general. Se ha calculado que el costo económico del programa del Servicio Nacional de la Salud para la detección del cáncer de cuello de útero es de aproximadamente 132 millones de libras esterlinas al año (unas 34 libras esterlinas por cada mujer examinada).

En los cinco últimos años se ha examinado a un 85% de las mujeres de 20 a 64 años, con lo que se supera el objetivo del 80% fijado en 1992. No obstante, la asistencia a las pruebas varía de una región a otra del país. La mayor parte de las autoridades sanitarias y los médicos de medicina general están observando la aplicación del programa y tomando medidas para aumentar la cobertura, haciendo los servicios más accesibles a la mujer y redefiniendo los objetivos de la atención sanitaria.

Un pequeño número de laboratorios ha descubierto importantes fallos de calidad en los frotis realizados y en los informes: algunas mujeres han recibido resultados inexactos, de modo que han desarrollado la enfermedad y han muerto. A modo de respuesta, el Gobierno ha establecido un amplio programa de acción para mejorar la calidad global del servicio. Se pidió a los Directores Regionales de Salud Pública que, junto con las autoridades sanitarias y las instituciones del Servicio Nacional de la Salud, revisaran las actividades de exploración del cuello del útero y que acordaran planes de acción para garantizar que se cumplieran todas las normas nacionales, y también mejoraran las garantías de calidad y el funcionamiento de los laboratorios.

Además, el Gobierno creó un equipo de acción para exploraciones del cuello del útero, presidido por el Oficial Médico Jefe. En el informe elaborado por este equipo, que se publicó en agosto de 1998, se señalaban los avances logrados en la mejora de la calidad del programa. No obstante, era preocupante el alto grado de desinformación de las mujeres y el público en general con respecto al carácter y las limitaciones de las exploraciones del cuello del útero. El equipo indicó los mensajes clave que era preciso difundir con mayor amplitud y claridad entre el público en general, entre las mujeres a las que se realizaban las exploraciones y entre los profesionales de la salud.

El Gobierno desea que la atención prestada dentro del programa de detección del cáncer de cuello de útero sea de alta calidad. En un informe de la Oficina Nacional de Control, *The Performance of the Cervical Screening Programme in England and Wales* (El funcionamiento del programa de detección del cáncer de cuello de útero en Inglaterra y el País de Gales), publicado en abril de 1998, se reconocían las mejoras incorporadas al programa desde 1992, pero también se admitía que no todos los laboratorios funcionaban como era de desear y se señalaban deficiencias en las colposcopias, especialmente en el tiempo de espera y la falta de información. Se está trabajando para resolver estos problemas.

## Salud mental

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

Los suicidios son cuatro veces más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres, pero los daños físicos autoinfligidos se dan más a menudo entre las mujeres en general. Tanto los hombres como las mujeres atraviesan en sus vidas períodos de ansiedad provocados por acontecimientos y circunstancias que incrementan el riesgo de suicidio. Según los estudios realizados, las tasas de suicidio son altas entre las jóvenes asiáticas casadas, pero los daños autoinfligidos no denotan necesariamente trastornos psíquicos o de la personalidad. Según un estudio concluido en 1996, los intentos de suicidio eran siete veces más frecuentes entre las jóvenes asiáticas de 16 a 19 años que entre los jóvenes asiáticos. Asimismo, las mujeres asiáticas tenían muchas más probabilidades de repetir el intento que las mujeres blancas. La incidencia de enfermedades psiquiátricas en este grupo no había aumentado, de modo que se estimó probable que los intentos de suicidio fuesen actos impulsivos.

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

Las experiencias de las mujeres con los servicios de salud mental también difieren ligeramente de las de los hombres. El número de mujeres en tratamiento psiquiátrico ha aumentado a menor velocidad que el de hombres, de modo que en 1995/1996 alrededor del 52% de los pacientes eran mujeres, frente al 55% de 1989/1990. Las tasas por cada 1.000 personas son mayores entre los hombres que entre las mujeres en la mayoría de los grupos de edad, a excepción de los grupos de 45 a 64 años y de 65 a 74 años, pero la tasa global es ligeramente superior en el caso de las mujeres (4,4 por 1.000) que en el de los hombres (4,2 por 1.000). Ello se debe al mayor número de mujeres en los grupos de más edad.

Las enfermedades mentales son una faceta clave de la iniciativa *Our Healthier Nation*, cuyos objetivos son reducir los suicidios en un 17% como mínimo para el año 2010 y paliar las desigualdades en el ámbito de la salud, lo cual dará como resultado una mejora global de la salud mental de la mujer.

Se están llevando a cabo actividades para mejorar el diagnóstico y el tratamiento en la atención primaria incluido un programa nacional para la capacitación de los médicos de medicina general en cuestiones de salud mental en la atención primaria.

Las organizaciones de voluntarios pueden ser de gran utilidad prestando servicios, en particular asesorando a mujeres con problemas psíquicos y señalando a las autoridades los problemas concretos de la mujer. El Departamento de Salud subvenciona cada año a las

organizaciones de voluntarios que se ocupan de la salud mental de la mujer. Esas subvenciones se destinan a apoyar campañas concretas y proyectos especiales.

## **El alcohol y las drogas**

### **El alcohol**

El consumo excesivo de alcohol es menos frecuente en las mujeres que en los hombres. No obstante, según estadísticas de 1984, el porcentaje de mujeres que consumen más de 14 unidades por semana ha aumentado a un ritmo constante, desde el 9% de 1984 hasta el 14% de 1996, frente a un 27% de hombres. En los grupos socioeconómicos 1 y 2, el porcentaje de mujeres que sobrepasan los niveles razonables de consumo de alcohol es superior al de otros grupos socioeconómicos.

El Gobierno continúa subvencionando una línea telefónica nacional que proporciona información, asesoramiento y apoyo a las personas preocupadas por su consumo de alcohol o por el de otras personas. Según la información disponible sobre las llamadas efectuadas, este servicio puede ser de especial utilidad para la mujer. El Gobierno financia también, a través del organismo encargado de la educación sanitaria, la publicación de materiales que difundan un mensaje de consumo razonable de alcohol y edita un folleto en el que se dan consejos a las personas preocupadas por los problemas de alcohol de otras personas.

### **Las drogas**

El Departamento de Salud fomenta la creación de servicios locales para toxicómanos, concretamente de desintoxicación y asesoramiento, así como de seguimiento y rehabilitación. Según los últimos datos disponibles (las estadísticas sobre consumo de drogas correspondientes a los seis meses terminados en marzo de 1997), un tercio de los consumidores que acudían a los organismos especializados (25.925) eran mujeres.

En agosto de 1997, el Departamento de Salud publicó una guía para las autoridades sanitarias y los departamentos de servicios sociales titulada *Purchasing Effective Treatment and Care for Drug Misusers* (Prestación de un tratamiento y una atención eficaces a los toxicómanos). En esta guía se reconocía que las mujeres con hijos pequeños pueden tener reservas a la hora de buscar ayuda para sus problemas de drogadicción por cuestiones de dificultad de acceso y por miedo a que las separen de sus hijos.

En abril de 1998 se publicó una estrategia de lucha contra la droga, para un período de 10 años, que lleva por título *Tackling drugs to build a better Britain* (Resolver el problema de la droga para construir una Gran Bretaña mejor). Esta estrategia tiene por objeto:

“lograr que todos los toxicómanos, con independencia de su edad, sexo, raza y tipo de droga consumida, tengan acceso cuando sea necesario a la ayuda prestada por los servicios adecuados, incluida la atención primaria, a fin de dar apoyo específico a los jóvenes, las minorías étnicas, las mujeres y sus hijos.”

En las notas de orientación que acompañan a la estrategia se señala que las probabilidades de haber sufrido malos tratos, de vivir en condiciones de pobreza y de contar con escaso apoyo social son mayores entre las toxicómanas que entre los toxicómanos. La tasa de desempleo es más elevada en las consumidoras de drogas que acuden a recibir tratamiento; además, estas mujeres tienen también menos recursos financieros y una menor preparación y cualificación para el trabajo que los hombres en las mismas circunstancias. En la estrategia se indica también que las mujeres con hijos pueden tener reservas a la hora de buscar ayuda para su problema de drogadicción, pese a que los servicios comunitarios están bien

preparados para atender a sus necesidades, ya que son de fácil acceso y a menudo están en contacto con los servicios de salud, especialmente durante el embarazo. De este modo es posible determinar qué mujeres son las que están en una situación de mayor riesgo e intervenir con prontitud. En la guía se señala que, para aprovechar al máximo estas oportunidades, quizá sea necesario en primer lugar trabajar con otros servicios apropiados, como los de salud mental para niños y adolescentes, y publicar una declaración de principios sobre normas de confidencialidad que inspiren confianza a los consumidores de drogas con hijos.

El Coordinador de la Lucha contra la Droga en el Reino Unido, que desempeña sus funciones en la Oficina del Gabinete dentro del propio Gobierno, se encargará de supervisar la aplicación y el desarrollo de la nueva estrategia contra la droga.

## VIH/SIDA

En 1997 hubo 1.300 casos de SIDA en el Reino Unido, aunque la incidencia es baja en comparación con otros países europeos. En 1997, en Francia se registraron casi el doble de casos de SIDA que en el Reino Unido, en Italia algo más del doble y en España cuatro veces más. Entre 1990 y 1997, el número de mujeres a las que se les diagnosticó el VIH en el Reino Unido aumentó progresivamente, aunque la cifra se mantiene a un nivel relativamente bajo. En 1997, el 22% de los casos registrados de infección por el VIH y el 18% de los casos de SIDA correspondían a mujeres.

### 12.5 Casos de SIDA registrados entre 1994 y 1997: de 16 años en adelante en el momento del diagnóstico

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
1994	1 533	183	1 716
1995	1 313	212	1 525
1996	1 553	266	1 819
1997	1 082	245	1 327

*Fuente:* Public Health Laboratory Service.

### 12.6 Diagnósticos de VIH registrados entre 1994 y 1997: de 16 años en adelante en el momento del diagnóstico

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Casos indefinidos</i>	<i>Total</i>
1994	1 868	435	1	2 304
1995	2 072	522	–	2 594
1996	2 231	563	5	2 799
1997	1 952	553	11	2 516

*Fuente:* Public Health Laboratory Service.

La incidencia de los casos de SIDA ha disminuido desde la introducción del nuevo tratamiento de medicamentos combinados, que prolonga el tiempo transcurrido desde la infección hasta que se diagnostica el SIDA y se produce la muerte. En 1997 el número de casos de SIDA registrados descendió en un 8% respecto al año anterior pero, en el caso de los hombres, el descenso fue superior al 30%. Esta diferencia entre los sexos se debe

probablemente en gran medida al hecho de que las infecciones de heterosexuales no suelen diagnosticarse hasta que se desarrolla el SIDA, de modo que los pacientes no tienen la oportunidad de beneficiarse de las nuevas terapias.

Los hombres y las mujeres heterosexuales se someten menos a las pruebas de detección que los hombres homosexuales. Si se comparan los datos de seguimiento obtenidos de diferentes encuestas anónimas y otras fuentes, se observa que más del 75% de las infecciones en mujeres embarazadas no se han diagnosticado durante el embarazo. Este dato es especialmente preocupante, porque la oportunidad de reducir el riesgo de transmisión del VIH de la madre al hijo depende de que la infección se detecte antes del nacimiento. En el Reino Unido, la transmisión de madres a hijos es la principal vía de infección infantil y cada año nacen aproximadamente 50 niños infectados por el VIH. La mayoría de estos nacimientos tienen lugar en el Gran Londres y dentro del grupo étnico de africanos negros, lo cual es un reflejo en el Reino Unido de la incidencia de la epidemia al sur del Sáhara. El Gobierno está decidido a reducir el número de niños que nacen infectados por el VIH en el Reino Unido y se han emprendido diversas iniciativas para aumentar la asistencia a las pruebas de detección del VIH antes del nacimiento en las zonas de mayor incidencia de la enfermedad. Por ejemplo, el Departamento de Salud ha editado un folleto para que las mujeres embarazadas dispongan de información suficiente para tomar una decisión razonada sobre las pruebas del VIH y lo ha distribuido en las clínicas prenatales del Gran Londres, junto con un folleto de información para las comadronas.

En los años 1997/1998 y 1998/1999, el Gobierno ha destinado medio millón de libras esterlinas a la creación de un nuevo programa nacional de fomento de la salud en relación con el VIH/SIDA dirigido a las comunidades africanas en Inglaterra. Con este programa se abordarán cuestiones de prevención en la atención primaria y secundaria y se atenderán las necesidades de los hombres, las mujeres y los jóvenes. Algunos grupos de la comunidad africana ya han recibido subvenciones para realizar varios proyectos a corto plazo, pero la mayor partida de dinero se ha destinado a preparar un enfoque más estratégico de los trabajos. Los primeros resultados se harán públicos a principios de 1999 y entre ellos habrá trabajos centrados en los medios de comunicación y recursos destinados a las comunidades africanas.

Algunos hospitales del Servicio Nacional de la Salud han creado clínicas familiares para mujeres infectadas o familias con hijos para que reciban tratamiento familias enteras.

La educación sexual, que debe abarcar la información sobre el VIH, el SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, es obligatoria en todas las escuelas secundarias subvencionadas y optativa en las primarias.

En 1995, los Departamentos de Salud del Reino Unido publicaron un documento para la promoción de la salud en relación con el VIH/SIDA, *An Evolving Strategy* (Una estrategia en evolución), en el que se hacía especial hincapié en los casos de mujeres con parejas sexuales masculinas pertenecientes a grupos de alto riesgo. Los grupos más vulnerables son los hombres homosexuales y bisexuales, los consumidores de drogas por vía intravenosa y los hombres que viajan a países de alto riesgo o tienen vínculos con esos países (en la actualidad, los del África subsahariana).

En el documento *An Evolving Strategy* se señalaba que “será necesario trabajar más para encontrar la forma de llegar a las mujeres más vulnerables ante el VIH, bien porque pertenecen a una población afectada, bien porque su pareja se ha puesto en una situación de riesgo”. Se decidió que “la mejor forma de llegar a muchas mujeres es con mensajes generales sobre salud sexual que aborden sus preocupaciones inmediatas”. En la actualidad se está intentando que las mujeres de Escocia reciban el mismo tratamiento que los hombres en relación con el VIH, especialmente porque en los últimos 15 años las nuevas infecciones por

el VIH en mujeres han supuesto un mínimo de un 20% y, algunos años, un máximo de un 28% de las infecciones totales por el VIH.

### **Pruebas prenatales para detectar infecciones por el VIH**

El grupo asesor de expertos sobre el SIDA, que asesora a los Departamentos de Salud del Reino Unido, ha estudiado a fondo y con atención la cuestión de las pruebas prenatales de detección del VIH y las ventajas de un diagnóstico precoz para las madres infectadas y sus hijos. Siguiendo las recomendaciones de este grupo, el Departamento de Salud ha publicado un folleto dirigido a las madres en el que se da toda la información sobre las pruebas prenatales de detección del VIH, y se tienen en cuenta las observaciones recogidas en un programa piloto sobre el grado de aceptación de las pruebas.

### **Osteoporosis**

En junio de 1998 el Gobierno puso en marcha una estrategia contra la osteoporosis. La osteoporosis provoca una reducción de la masa y la densidad óseas que aumenta el riesgo de fracturas y provoca dolor de espalda, pérdida de peso y desviación de la columna vertebral. Causa anualmente alrededor de 60.000 fracturas de cadera en el Reino Unido, un 90% de las cuales se dan en personas de más de 50 años y un 80% en mujeres. La osteoporosis es también la causa de cerca de 40.000 fracturas que se diagnostican clínicamente cada año. Los grupos con más riesgo de padecer osteoporosis son las personas ancianas que han sufrido fracturas por golpes de poca importancia, las que reciben tratamiento con corticoesteroides, las mujeres que han tenido la menopausia a una edad temprana o se han sometido a una histerectomía y las personas con antecedentes familiares de fracturas de cadera.

El Colegio Real de Médicos, junto con el de Obstetricia y Ginecología y el de Cirujanos, han redactado unas directrices clínicas, con el título de *Strategies to Prevent and Treat Osteoporosis* (Estrategias para la prevención y el tratamiento de la osteoporosis), que se van a publicar a principios de 1999. Tomando estas directrices como base se han preparado una guía de consulta rápida sobre atención primaria y otra de referencia, en las que se resumen las recomendaciones más importantes del informe principal. El Colegio Real de Médicos y el de Médicos de Medicina General han recibido favorablemente estas guías.

El Comité sobre los Aspectos Médicos de la Política Nutricional ha concluido recientemente su informe sobre nutrición y salud ósea, en el que se señala que algunos grupos sociales concretos presentan carencias de vitamina D. Los expertos consideran razonable pensar que un aporte adicional de vitamina D y de calcio ayuda a evitar las fracturas en las personas de edad avanzada con huesos frágiles.

Tras la publicación del informe del Comité, el Organismo sobre Educación Sanitaria ha producido una hoja informativa para el público titulada *Nutrition and Bone Health* (La nutrición y la salud ósea) en la que se resumen las recomendaciones del informe.

Además, se han resumido en una hoja informativa diversos consejos y medidas para evitar los accidentes producidos por la osteoporosis, en consonancia con el objetivo fijado en *Our Healthier Nation* de reducir la tasa de accidentes. En esa hoja se indican las medidas que pueden tomarse a nivel nacional, local e individual para reducir el número de accidentes causados por la osteoporosis. Esta hoja es una fuente de inspiración para las autoridades sanitarias al planificar las medidas de lucha contra la osteoporosis en sus respectivos ámbitos.

### **Anemia falciforme**

Esta es una cuestión de salud pública que afecta a las mujeres afrocaribeñas en mayor proporción que a los hombres. En 1988 el Departamento de Salud introdujo una tarjeta nacional de hemoglobinopatía (en tres versiones), que se entrega a las personas a las que se les han hecho pruebas médicas para detectar la anemia falciforme y la  $\beta$ -talasemia y en la que se registran los resultados de las pruebas. Una de las recomendaciones del informe publicado por el Comité Asesor Médico Permanente es que se mejoren las tarjetas de hemoglobinopatía y que el paciente tenga en su poder una tarjeta única para todas las hemoglobinopatías. El Departamento de Salud ha creado un grupo de trabajo para revisar las tarjetas y, posteriormente, ha mantenido consultas sobre la posible modificación de su contenido y formato. La nueva tarjeta comenzará a utilizarse en la primavera de 1999.

Dentro del marco del Programa de Evaluación de la Tecnología Sanitaria del Servicio Nacional de la Salud se han otorgado fondos para realizar dos estudios sobre la detección de hemoglobinopatías: un estudio sistemático en la institución del Servicio en el Hospital Central de Middlesex y un estudio y un análisis económico en el Instituto de Salud Infantil. El Comité Nacional de Análisis del Oficial Médico Jefe examinará ambos informes, recibidos en 1998.

El Departamento de Salud ha otorgado subvenciones a varias organizaciones que realizan proyectos para proporcionar mejor información a las minorías étnicas y a los profesionales de la salud. Entre ellas está la Sociedad para la Lucha contra la Anemia Falciforme, que ha editado un vídeo y un folleto sobre esta enfermedad dirigidos a los niños. Estos materiales ofrecen información sobre la anemia falciforme, intentan acabar con los mitos y los prejuicios existentes y procuran proporcionar a los niños que padecen esta enfermedad la confianza necesaria para que cuiden de sí mismos.

En la actualidad, el Departamento de Salud está estudiando el posible alcance de un programa nacional para la promoción de la salud centrado en las hemoglobinopatías y basado en el informe emitido por el Comité Asesor Médico Permanente.

Desde 1984, la Sociedad para la Lucha contra la Anemia Falciforme ha recibido subvenciones del Departamento de Salud destinadas a sufragar sus principales gastos administrativos. En la actualidad recibe una subvención de 28.000 libras esterlinas anuales durante tres años y se ha aprobado otra subvención para un proyecto trienal hasta el 2001 que prevé la creación de un puesto de oficial encargado de la información y educación sanitaria.

## País de Gales

En el Documento Oficial del Servicio Nacional de la Salud del País de Gales, *Putting Patients First* (Los pacientes, nuestra prioridad), publicado en enero de 1998, se expone la estrategia del Gobierno para el Servicio en el País de Gales antes del establecimiento de la Asamblea Nacional. El Gobierno desea que todos los pacientes tengan acceso en condiciones de igualdad a los servicios de atención médica y que la atención sanitaria del Servicio Nacional de la Salud en Gales sea de primera calidad. En el Documento Oficial se proponen una serie de iniciativas para mejorar la igualdad de acceso a los servicios y la calidad de la atención, incluida la creación de programas del Servicio Nacional que se ocupen de las enfermedades más importantes y la fijación de prioridades en los servicios.

Tras la publicación del Libro Verde de la Salud Pública en mayo de 1998 y la gran acogida que tuvo la consulta realizada, en octubre de ese mismo año se puso en marcha el Programa Estratégico para la Salud Pública en el País de Gales. En él se reconoce que todas las actividades de la comunidad afectan, de uno u otro modo, a la salud pública y se insta a establecer alianzas dentro de las comunidades locales a fin de mejorar la salud. El documento sirve de marco para el fomento de la salud pública.

### Planificación de la familia y salud sexual

El Servicio de Fomento de la Salud del País de Gales, junto con la Asociación para la Planificación de la Familia, los servicios sociales y educativos y el Servicio Nacional de la Salud están diseñando una Estrategia de Salud Sexual para Gales que sirva de referencia durante 1999. En la estrategia se incluirá una red de servicios de asesoramiento en materia de salud sexual y métodos anticonceptivos en todo el País de Gales que cumplan los siguientes objetivos:

- Atender las necesidades de los jóvenes;
- Informar a las mujeres sobre los anticonceptivos poscoitales;
- Garantizar el acceso general a los anticonceptivos poscoitales en un plazo de 72 horas desde el momento de riesgo;
- Asesorar sobre las enfermedades de transmisión sexual y su tratamiento;
- Ofrecer un marco consensuado de políticas comunes para las organizaciones sanitarias, educativas y profesionales;
- Captar el apoyo de los particulares, los grupos profesionales y los grupos de voluntarios.

### Servicios de maternidad

La política de los Servicios de Maternidad del País de Gales está incluida en el Protocolo de Inversión en Salud, denominado *Maternal and Early Child Health* (Salud de la madre y del recién nacido) (1991), en el que se señalan varios objetivos clave y se hace hincapié en la importancia de que la mujer tenga capacidad de elección y control mediante la información. En 1998 el Protocolo se mejoró con el primero de una serie de Boletines de Datos Sanitarios, que tiene por objeto presentar la información actual más fidedigna, relativa a una amplia gama de resultados de investigaciones y temas, y ofrece un resumen sistemático de esa información obtenida gracias a una búsqueda metódica de la bibliografía correspondiente.

### Amamantamiento

Se va a crear una estrategia en el País de Gales para aumentar el número de mujeres que amamantan a sus hijos después del parto y durante varios meses.

### Aborto

#### 12.7 Número de abortos: residentes en el País de Gales entre 1994 y 1997, según la institución en que se realizó el aborto

	1994	1995	1996	1997
Servicio Nacional de la Salud	4 575	4 452	4 572	4 254
Institución dependiente del Servicio Nacional de la Salud <sup>a</sup>	218	419	1 606	2 180
Fuera del Servicio Nacional de la Salud	1 982	1 571	1 109	954
<b>Total</b>	<b>6 775</b>	<b>6 442</b>	<b>7 287</b>	<b>7 338</b>

Fuente: Office for National Statistics.

<sup>a</sup> Estas cifras representan intervenciones realizadas a pacientes del Servicio Nacional de la Salud en instituciones relacionadas con éste.

### Enfermedades cardíacas

En el País de Gales, las enfermedades cardíacas son la causa más frecuente de muerte entre los hombres y entre las mujeres, aunque la tasa de mortalidad femenina es un 20% inferior a la masculina. Pese a ello, hay un 25% más de mujeres que de hombres que reciben tratamiento por hipertensión arterial y sólo la mitad de mujeres que de hombres que son tratadas por ataques cardíacos. La aplicación del programa del Servicio Nacional para las enfermedades coronarias influirá en la atención global que se preste a estas dolencias en el futuro, haciendo hincapié en la prevención, la detección, el tratamiento y la rehabilitación.

### Cáncer de mama

En 1988 se estableció el programa de exploración mamaria del País de Gales como parte de otro programa más amplio de exploración mamaria del Servicio Nacional de la Salud. Su objetivo es reducir en un 25%, para el 2002, las muertes causadas por cáncer de mama entre las mujeres que se realizan las pruebas. Al igual que en el programa general del Servicio Nacional de la Salud, dentro del programa específico para el País Gales se cita a las mujeres de 50 a 64 años para que se hagan una exploración una vez cada tres años; a las mayores de 64 años se les hacen las pruebas cuando lo solicitan. En 1996–1997 (última fecha de la que se tienen datos), se examinó a 61.934 mujeres dentro del programa del País de Gales, con una tasa de asistencia a las pruebas del 78%. En 1995 este programa recibió una distinción (“Charter Mark”), que se le volvió a otorgar en enero de 1999.

### Detección del cáncer de cuello uterino

En la actualidad se está preparando, en el marco del Servicio Nacional, un programa de exploración del cuello del útero para el País de Gales, que comenzará a aplicarse a partir de abril de 1999. Con este programa todas las mujeres podrán disponer de un servicio de alta calidad que cumple las normas nacionales establecidas, que está controlado y cuyos resultados se evalúan. Asimismo, se centraliza el control de la responsabilidad y la gestión del funcionamiento.

## **Salud mental**

La mayoría de los trastornos mentales se dan con más frecuencia en las mujeres que en los hombres, aunque parece que este hecho se debe más a factores ambientales que biológicos. Por consiguiente, tanto las mujeres como los hombres se beneficiarán de las iniciativas del Gobierno destinadas a establecer un programa del Servicio Nacional para los servicios de salud mental. De esta forma se dispondrá de información clara que permita prestar los servicios de modo más sistemático y con una mayor calidad. Los objetivos principales de la estrategia de salud mental, que se desarrolla juntamente con el programa del Servicio Nacional, serán mejorar los servicios, la seguridad y la participación de los pacientes, usuarios y cuidadores, categoría esta última en la que están incluidas muchas mujeres.

## **Detección de la hepatitis B**

Existen planes para intentar conseguir que todas las mujeres embarazadas se sometan a las pruebas de detección de la hepatitis B en el País de Gales para el 1º de abril de 1999. Hay un grupo multidisciplinario encargado de estudiar los pormenores de este programa de exploración y el posterior programa de seguimiento, asesoramiento e inmunización neonatal y familiar. En la actualidad se están redactando directrices para las autoridades sanitarias sobre la mejor forma de detectar esta enfermedad y un folleto de asesoramiento para las mujeres y sus familias.

## **Irlanda del Norte**

### **Reformas sanitarias recientes**

La Estrategia Regional para Irlanda del Norte denominada *Health and Wellbeing: Into the Next Millenium* (Salud y bienestar para el próximo milenio) se publicó en 1996 y entró en vigor en abril de 1997. En ella se describen en detalle los objetivos y finalidades que marcan la dirección que deben seguir los servicios sociales y sanitarios, así como otros que se ocupan también de mejorar la salud y el bienestar, para el período de 1997 al 2002. En diciembre de 1997 se publicó también *Well into 2000* (Bienestar en el 2000), documento en el que se recogen los planes del Gobierno para mejorar la salud y el bienestar en Irlanda del Norte y en el que se suscriben los objetivos y finalidades establecidos en la Estrategia Regional.

### **Indicadores de salud de la mujer**

Al igual que en el resto del Reino Unido, en Irlanda del Norte la esperanza de vida de las mujeres al nacer (79 años) es mayor que la de los hombres. Entre 1991 y 1996, la tasa de mortalidad femenina en Irlanda del Norte aumentó ligeramente en un 3%, mientras que la masculina se redujo en casi un 2%. Las enfermedades cardíacas, que provocaron un 25% de las muertes ocurridas en 1996, son la principal causa de muerte en Irlanda del Norte, seguidas por el cáncer, con un 24%. Los factores de riesgo comunes a ambas enfermedades son el tabaquismo, la falta de actividad física y la mala nutrición.

**Planificación familiar y cuestiones conexas**

Es importante que las mujeres dispongan de asesoramiento e información sobre los servicios anticonceptivos y de salud sexual. En 1997/98, las clínicas de planificación de la familia de Irlanda del Norte atendieron a 80.000 personas.

En la Estrategia Regional para la Salud y el Bienestar Social en Irlanda del Norte entre 1997 y el 2002 se reconoce la importancia de que la mujer tenga acceso al asesoramiento y la información sobre cuestiones de salud sexual y métodos anticonceptivos. Los objetivos señalados en la estrategia de 1992 a 1997 de reducir la tasa de embarazos en la adolescencia se alcanzaron de forma notable (en 1997 hubo 1.647 nacimientos, frente a los 1.939 que constituían la cifra de referencia). No obstante, los embarazos de adolescentes continúan siendo motivo de preocupación. En la Estrategia Regional actual se ha incluido el nuevo objetivo de reducir aún más, para el año 2002, el número de nacimientos no deseados en mujeres menores de 20 años, de modo que el número total de nacimientos en madres adolescentes disminuya en un 10%. Para lograr este objetivo se han emprendido diversas iniciativas, como el apoyo a los servicios voluntarios de educación y asesoramiento sobre anticonceptivos para los jóvenes y la preparación de materiales de referencia para la educación sexual en las escuelas primarias y posprimarias.

**Amamantamiento**

Si bien en la encuesta sobre alimentación infantil de 1995 se refleja un alentador aumento en las tasas de amamantamiento en Irlanda del Norte, éstas aún están muy por debajo de las del resto del Reino Unido. En diciembre de 1997, el Departamento de Salud y Servicios Sociales creó un grupo para el fomento del amamantamiento en Irlanda del Norte a fin de que examinara la cuestión de la baja tasa de amamantamiento en la región. El grupo coordina las actividades para promover el amamantamiento y sirve de marco para coordinar el apoyo a todos los sectores que participan en la iniciativa de aumentar la tasa de amamantamiento en Irlanda del Norte.

En la Estrategia Regional para Irlanda del Norte se incluyen los siguientes objetivos para aumentar las tasas de amamantamiento:

- Para el 2002, el porcentaje de mujeres que amamantan a sus hijos durante los dos o tres primeros días posteriores al parto debe aumentar hasta el 50%;
- Para el 2002, el porcentaje de mujeres que amamantan a sus hijos durante seis semanas debe aumentar hasta el 35%.

**Enfermedades cardíacas**

En los cinco años comprendidos entre 1991 y 1996 se han conseguido algunos avances para reducir el número de muertes prematuras producidas por enfermedades cardíacas en Irlanda del Norte. No obstante, esta región sigue ocupando los primeros puestos mundiales en la tasa de mortalidad por enfermedades cardíacas.

Entre las iniciativas que se han puesto en marcha recientemente para eliminar algunos de los factores de riesgo que provocan las enfermedades cardíacas están la formación de un grupo de trabajo interinstitucional encargado de preparar una estrategia alimentaria y nutricional para Irlanda del Norte y de un grupo interinstitucional para el fomento de la actividad física.

### **Cáncer de mama**

El cáncer de mama es el más habitual en las mujeres de Irlanda del Norte y provoca cada año más de 100 muertes en el grupo de edad de 50 a 64 años. En la Estrategia Regional figura el objetivo de reducir al menos en un 25% la tasa de mortalidad por cáncer de mama en las mujeres de 50 a 69 años para el 2002. La asistencia global a las pruebas de detección en Irlanda del Norte es de alrededor de un 70%, inferior a la del conjunto del Reino Unido (un 73%), aunque las cifras más recientes, correspondientes a 1996/97, revelan que un 71% de las mujeres de 50 a 64 años a las que se citó para hacerse una mamografía acudieron a las pruebas.

En marzo de 1997, el Organismo para la Promoción de la Salud en Irlanda del Norte, junto con las cuatro Juntas de Salud y Servicios Sociales, realizaron una gran campaña publicitaria a fin de aumentar la asistencia a las pruebas de exploración mamaria. Asimismo, el Departamento de Salud y Servicios Sociales, junto con el instituto de gerontología *Age Concern*, lanzaron una campaña publicitaria destinada a sensibilizar a las mujeres de más edad sobre los riesgos del cáncer de mama.

### **Detección del cáncer de cuello de útero**

Uno de los objetivos que figuran en la Estrategia Regional es reducir la incidencia del cáncer invasivo del cuello del útero en las mujeres de 20 años en adelante al menos en un 20%. Cada año mueren aproximadamente 40 mujeres en Irlanda del Norte por este tipo de cáncer. Las mujeres de 20 a 65 años reciben una citación cada cinco años para someterse a las pruebas de exploración. Los progresos que se están haciendo para lograr los objetivos fijados de asistencia a las pruebas son alentadores: en 1996, un 95% de los médicos de medicina general cumplió el objetivo más bajo y un 53% el más alto. En 1996 se creó un grupo de trabajo para revisar el funcionamiento del programa de exploración del cuello del útero, estudiar la necesidad de introducir mejoras y la forma de hacerlo. En noviembre de 1997 se publicó el informe del grupo de trabajo y unas nuevas directrices para mejorar el funcionamiento del programa.

### **Tabaquismo**

El consumo de tabaco provoca cerca de 3.000 muertes anuales en Irlanda del Norte. Aunque en los 20 últimos años el consumo de tabaco entre los hombres adultos se ha reducido casi en un 25%, en los 10 últimos años no se ha registrado ningún descenso en la tasa de tabaquismo de las mujeres jóvenes.

En la Estrategia Regional actual se señalan como grupos prioritarios para reducir el consumo de tabaco los niños, los jóvenes y las mujeres. El objetivo es que, para el año 2002, el porcentaje de no fumadores adultos, de 16 años en adelante, aumente de un 72% a un 74%, y el porcentaje de no fumadores entre 11 y 15 años pase de un 83% a un 85%. En la estrategia de 1992 a 1997, el objetivo fijado era que un 75% de la población de 12 a 64 años no fumara, cuando esa cifra había sido del 68% en 1988. En 1997 el porcentaje fue de un 72%.

En 1996 se publicó un informe sobre un proyecto bienal llamado *Stopping for Me: Women, Disadvantage and Smoking* (Llegó la hora de dejarlo: la mujer, los perjuicios y el tabaco). Realizaron conjuntamente este proyecto el Organismo para la Promoción de la salud en Irlanda del Norte y el Organismo para el Desarrollo y los Recursos de la Mujer, y en él se ponía de manifiesto la necesidad de potenciar los trabajos de desarrollo comunitario con las mujeres en cuestiones de salud. Se ensayó un método para dejar de fumar dirigido a las mujeres y los materiales empleados forman parte del informe, que se distribuyó a un amplio grupo de profesionales locales, así como a sus colegas nacionales e internacionales. Hay planes para organizar cursos de formación sobre cómo utilizar esos materiales.

El Organismo para la Promoción de la Salud en Irlanda del Norte participa en campañas anuales destinadas a reducir el consumo de tabaco como parte del Día sin Tabaco.

En 1998, el Organismo para la Promoción de la Salud en Irlanda del Norte volvió a pasar por televisión partes de su primera e intensa campaña publicitaria sobre la cuestión del consumo de tabaco en la adolescencia. Esta campaña iba dirigida a jóvenes (chicas especialmente) de 11 a 14 años. En una evaluación de la primera campaña lanzada en 1996 se reveló que los anuncios habían tenido una influencia considerable en el grupo al que iban destinados.

### **Alcohol**

El nivel de abstinencia en Irlanda del Norte es mayor que en el resto del Reino Unido, aunque este factor se ve atenuado por el porcentaje de hombres y mujeres que sobrepasan los límites razonables recomendados de consumo de alcohol. El objetivo de la Estrategia Regional para Irlanda del Norte de 1992 a 1997 era reducir el número de personas de 12 a 64 años que sobrepasaban los límites razonables de consumo de alcohol hasta fijarlo en un 25% de los hombres y un 7% de las mujeres. Las cifras de 1997 eran de un 21% de los hombres y un 7% de las mujeres, frente a un 16% de los hombres y un 5% de las mujeres en 1988. En la Estrategia Regional actual se reconoce que el número de bebedores, especialmente de mujeres jóvenes, va en aumento y que es preciso revisar la estrategia regional contra el alcohol que se está aplicando en la actualidad.

### **Ácido fólico**

En Irlanda del Norte se da la mayor tasa de malformaciones del tubo neural del Reino Unido. Un aumento del ácido fólico/folato antes de la concepción y durante las 12 primeras semanas del embarazo reduce el riesgo de malformaciones del tubo neural, como la espina bífida, la anencefalia y el encefalocele. El Departamento de Salud y Servicios Sociales participó en una campaña de concienciación sobre el ácido fólico realizada en 1996 en todo el Reino Unido. Además, el Departamento encargó al Organismo para la Promoción de la Salud en Irlanda del Norte que realizara una campaña de información pública para aumentar el grado de concienciación y los conocimientos en relación con el ácido fólico. La campaña se puso en marcha en octubre de 1998.

### **Publicaciones**

En 1996, el Departamento de Salud y Servicios Sociales para Irlanda del Norte publicó *Well Women – Over 35 Health Tips* (El bienestar de la mujer: más de 35 consejos para una salud mejor), en el que figuran algunas medidas sencillas que pueden adoptar las mujeres para tener una buena salud y conservarla. En 1993, el Departamento publicó *Women's Health Matters* (La importancia de la salud de la mujer), documento del que se distribuyeron en un principio 75.000 ejemplares y que aún se puede conseguir.

En 1997, el Organismo para la Promoción de la Salud en Irlanda del Norte publicó y distribuyó 100.000 ejemplares de una nueva edición del folleto *While you are Pregnant* (Durante el embarazo).

## Escocia

En febrero de 1998 el Gobierno publicó el Libro Verde *Working Together for a Healthier Scotland* (Trabajemos juntos por una Escocia más sana), en el que se propone la adopción de un enfoque intersectorial coordinado para la mejora de la salud. Este enfoque se centra no sólo en las circunstancias vitales, como el desempleo y la pobreza, que contribuyen a la mala salud, sino también en la mejora de los estilos de vida y la solución de algunos de los problemas prioritarios en el ámbito de la salud, como las enfermedades coronarias y los ataques de apoplejía, el cáncer, la salud mental, los accidentes y los embarazos de adolescentes. La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta que se adjuntaba apoyaron este enfoque y se están utilizando sus respuestas para la elaboración de un Documento Oficial, cuya publicación está prevista para principios de 1999.

En 1996 se publicó *Eating for Health: A Diet Action Plan for Scotland* (Una alimentación sana: plan de acción dietética para Escocia), en el que figuran 71 recomendaciones para que todos los que tienen algún tipo de influencia sobre la alimentación escocesa (desde los productores primarios y los fabricantes de productos alimentarios, hasta el Servicio Nacional de la Salud, los colegios, los proveedores, el Gobierno, los medios de comunicación y los propios consumidores) tomen voluntariamente las medidas necesarias para mejorar la alimentación y alcanzar así los objetivos fijados al respecto para el año 2005. En el documento se subraya el papel fundamental de la mujer en la campaña para mejorar la alimentación en Escocia.

En 1997 se publicó la encuesta sobre la salud en Escocia correspondiente a 1995, en la que aparecen, por primera vez, datos documentados y fiables sobre aspectos clave de la salud de la población escocesa de 16 a 64 años, así como las condiciones y los estilos de vida que ayudan a tener una buena salud. En la encuesta se revela que a las mujeres se les diagnostican más trastornos cardiovasculares que a los hombres y que padecen disnea, presión arterial alta y obesidad también en mayor medida. Estas encuestas, que se publicarán cada tres años, servirán para detectar cambios en la situación de la salud en Escocia y medir así la eficacia de la política sanitaria del Gobierno.

Las Juntas de Salud de Escocia evalúan las necesidades de la población y prestan servicios en función de dichas necesidades, no sólo a las mujeres, sino a todos los sectores de la población local. En la guía de prioridades y planificación del Servicio Nacional de la Salud en Escocia para 1999/2002, entregada al servicio de salud en agosto de 1998, se establece el contexto político global para la planificación y prestación de los servicios de salud y se fijan las prioridades nacionales más importantes del Servicio Nacional de la Salud en Escocia. Las tres prioridades clínicas del Servicio Nacional de la Salud en Escocia son la salud mental, las enfermedades coronarias y los ataques de apoplejía, y el cáncer.

### Indicadores de la salud de la mujer

Al igual que en el resto del Reino Unido, la principal causa de mortalidad en Escocia son las enfermedades cardíacas (una cuarta parte de los fallecimientos en 1996). El cáncer provocó una de cada cuatro muertes en ese mismo año.

En Escocia, la mortalidad por cáncer, enfermedades cardíacas y accidentes supera a la del resto del Reino Unido. En la publicación titulada *Scotland's Health – A Challenge to Us All* (La salud de Escocia, un reto para todos) se indica que las medidas para mejorar la salud en Escocia deberán centrarse prioritariamente en las enfermedades coronarias y el cáncer, así como el VIH y el SIDA, los accidentes y la salud dental y bucal.

## 12.8 Causas de mortalidad en Escocia en 1992 y 1996, por sexos

	1992	1996	1992	1996
	Porcentaje de mortalidad femenina	Porcentaje de mortalidad femenina	Porcentaje de mortalidad masculina	Porcentaje de mortalidad masculina
Enfermedades coronarias	30	28	34	32
Ataques de apoplejía	16	14	10	9
Cáncer de mama	4	4	–	–
Cáncer de cuello de útero	1	0,4	–	–
Cáncer de pulmón	5	5	9	8
Melanoma maligno	0,2	0,2	0,2	0,2
Otros cánceres de piel	0,1	0,1	0,1	0,1
Accidentes	2	2,0	3	3
Suicidios	0,5	0,5	1	2

Fuente: Office for National Statistics.

Las principales causas de mortalidad en Escocia son el cáncer, los ataques cardíacos y los accidentes. En 1980 se produjo el mayor número de muertes por cáncer de mama (28,8 por 100.000), cifra que descendió a 20,8 por 100.000 en 1996.

### Servicios de planificación de la familia

En Escocia, unas 445.000 mujeres recurren anualmente a los servicios de planificación de la familia, facilitados en un 75% de los casos por sus médicos de cabecera. En esta cifra no se incluye a las mujeres que utilizan estos servicios fuera del ámbito del Servicio Nacional de la Salud, como por ejemplo en los centros de asesoramiento Brook. La Oficina para Escocia del Departamento de Salud concede subsidios a la Asociación para la Planificación de la Familia, la Asociación para la Planificación Natural de la Familia y los centros de asesoramiento Brook.

En *Working Together for a Healthier Scotland* se reconocía que los progresos en la reducción de los embarazos habían sido limitados y que era necesario revisar la política. En 1995 se puso en marcha un Programa de Evaluación de las Necesidades en Escocia, en el que se señalaban las directrices para poner a disposición de los jóvenes los servicios de asesoramiento en materia de planificación de la familia. Se invitaba a los usuarios a exponer sus opiniones sobre si era necesario o no crear una estrategia nacional, basada posiblemente en el Programa de Evaluación de las Necesidades en Escocia, los elementos que debería contener dicha estrategia y la forma en que debería desarrollarse. En las estadísticas de 1996 se revelaba que la tasa de embarazos de ese año fue de 9,4 por 1.000, con una tasa de abortos de 4,8 por 1.000. En un análisis por niveles económicos se puso de manifiesto que cuanto más bajo era el nivel económico, más probable era que la joven siguiera adelante con el embarazo.

### Amamantamiento

En el plan de acción dietética para Escocia, *Eating for Health*, publicado en julio de 1996, se recomendaba tomar medidas para aumentar el bajo nivel de amamantamiento en Escocia y fomentar el logro de los objetivos de amamantamiento fijados para el año 2005, según los cuales el porcentaje de mujeres que amamantan a sus hijos durante las seis primeras semanas de vida debe superar el 50% (en la actualidad, el porcentaje está en torno al 30%).

Se invitó a las Juntas de Salud a fijar objetivos locales y a establecer los dispositivos apropiados para controlarlos. La mayoría de las Juntas ya ha fijado sus objetivos y el Oficial Médico Jefe y el Oficial Jefe de Enfermería de Escocia han tomado medidas para fomentar el apoyo profesional al amamantamiento y para mejorar la práctica profesional.

En 1995, la Oficina para Escocia del Departamento de Salud creó el grupo escocés de promoción del amamantamiento y nombró también a un asesor nacional en la materia, con el fin de asesorar y supervisar los trabajos en este ámbito. El Grupo, presidido por el Oficial Jefe de Enfermería del Departamento, es un organismo multidisciplinario en el que están representadas diversas organizaciones profesionales y no profesionales relacionadas con la cuestión del amamantamiento; funciona como centro de coordinación a nivel nacional y complementa los trabajos de promoción que se hacen a nivel local. Las atribuciones del asesor nacional son ofrecer formación, asesoramiento y apoyo al personal del Servicio Nacional de la Salud y otros trabajadores para que faciliten las iniciativas locales en favor del amamantamiento e informen al grupo escocés de promoción del amamantamiento sobre los progresos realizados.

### **Enfermedades cardíacas**

El objetivo actual es lograr una reducción del 40% en la tasa de mortalidad por enfermedades cardíacas en la población escocesa de menos de 65 años. En las estadísticas de mortalidad de 1998 se reveló que se había logrado una reducción de un 28%. Si bien estas cifras son alentadoras, aún queda bastante camino por recorrer hasta alcanzar el objetivo del 40%.

La Junta de Educación Sanitaria de Escocia está tomando medidas para modificar los comportamientos que contribuyen a la incidencia de las enfermedades coronarias, dentro de su campaña destinada a erradicar las tres enfermedades principales (las enfermedades coronarias, el cáncer y los ataques de apoplejía). En esta campaña se subraya la relación entre el estilo de vida y estas enfermedades, y se hace hincapié en las medidas que se pueden tomar para reducir los riesgos.

### **Cáncer de mama**

Cada año casi 3.150 mujeres contraen cáncer de mama en Escocia, de las cuales mueren 1.250 aproximadamente. En Escocia, las tasas europeas normalizadas por edad (EASR) referentes a la mortalidad por cáncer de mama llegaron en 1980 a un 28,8 por 100.000 mujeres menores de 65 años, y descendieron a un 20,8 por 100.000 en 1996. El objetivo del programa escocés de exploración mamaria es reducir las muertes por cáncer de mama en las mujeres examinadas en un 25% para el año 2000, pasando de 100,2 por 100.000 (EASR) a un máximo de 75,2 por 100.000.

El Programa, que comenzó en 1987, funciona plenamente desde junio de 1991. Se cita a todas las mujeres de 50 a 64 años para que se hagan una mamografía cada tres años y a las de 65 años en adelante, cada tres años previa solicitud. En 1996/97 se citó a 149.408 mujeres en Escocia y la tasa de asistencia fue del 72%.

### **Detección del cáncer de cuello de útero**

En Escocia, la mortalidad por cáncer de cuello de útero disminuye progresivamente. En 1987 se registraron 188 fallecimientos y en 1996, 138. El programa escocés de exploración del cuello del útero tiene la finalidad de identificar y combatir las células anómalas antes de que se vuelvan cancerosas. Las pruebas se realizan en los servicios quirúrgicos de los consultorios médicos y en 1990 se introdujo un sistema de pagos para los médicos que realizan pruebas de detección en un determinado número de mujeres de 20 a

60 años. A partir de los 60 años se cita a las mujeres para que se sometan a pruebas de detección si en los últimos 10 años no se les han practicado dos frotis con resultados claros.

Desde 1986 se ha registrado una reducción del 34% en la incidencia y mortalidad por cáncer de cuello de útero, y el porcentaje de mujeres que se hacen las pruebas de exploración ha pasado de un 81% en 1994 a un 87% en 1997 (en el grupo de edad de 20 a 60 años).

En Escocia, al final de 1996, más del 85% de la población entre 20 y 60 años a la que iba dirigida el programa se había sometido a las pruebas en los cinco años y medio anteriores, en comparación con el 81% registrado al final de 1994.

### **Consumo de tabaco**

El objetivo actual consiste en reducir el consumo de tabaco para el año 2000, en un 30% en la población de 12 a 24 años, una reducción del 30% al 21%, y en un 20% entre las personas de 25 a 64 años, del 40% al 32%. En 1996, la incidencia del consumo de tabaco en el grupo de población de más edad era del 33,5%, apenas un 1,5% por encima del objetivo, pero representaba un aumento del 1,5% respecto de 1994. Si bien este objetivo es realizable, prácticamente no parece posible alcanzar el objetivo para el grupo de población de 12 a 24 años. Para este grupo de edades, la cifras de 1996 indicaban una tasa de incidencia superior en el 32,1% a la del año de referencia de 1986 y un aumento del 4% desde 1994. No hay diferencias significativas desde el punto de vista de las estadísticas en las tasas de incidencia entre hombres y mujeres en Escocia. El estudio realizado en 1996 por la Oficina nacional de estadísticas entre muchachos y muchachas de las escuelas secundarias de Escocia (grupo de edades de 12 a 15 años) indica que la incidencia era levemente superior entre las muchachas que entre los muchachos (un 23%, en comparación con el 22%).

Se están poniendo en marcha una serie de campañas dirigidas a las mujeres. ASH Scotland, mediante su proyecto Women, Low Income and Smoking (Las mujeres, los bajos ingresos y el consumo de tabaco) ha establecido una base de datos de proyectos de comunidades y financia dos ciclos de campañas. Los enfoques que se aplican son variados y van desde reuniones sobre la salud y el buen estado físico hasta la publicación de revistas, y se estudia la posibilidad de iniciar proyectos de intercambio de conocimientos, donde se forme a las mujeres de la comunidad para que dirijan las campañas.

### **El consumo de alcohol**

En lo que respecta al uso abusivo del alcohol, el objetivo en el período comprendido entre 1986 y el año 2000, es lograr una reducción del 20% en la proporción de hombres y mujeres que consumen más de 21 y 14 unidades de alcohol por semana, respectivamente. Los resultados de la encuesta general por hogares, de 1996, indican que un 25% de los hombres excedían los niveles semanales recomendados, en comparación con el 24% en 1986, mientras que el 11% de las mujeres superaban el nivel de consumo razonable de alcohol, en comparación con el 7% en 1986. Parece muy poco probable que se llegue al objetivo y el aumento en el número de mujeres que superan los niveles recomendados es una tendencia que causa especial preocupación.

La Consejería del Interior de Escocia reconoce que se impone una acción concertada para tratar este aumento del consumo, además de las campañas de información pública emprendidas por el Consejo de educación sanitaria de Escocia (Health Education Board Scotland-HEBS) y otros organismos interesados. La Consejería del Interior ha estudiado otras formas de alentar a las mujeres a analizar su consumo de alcohol. Uno de los planes que ha dado buenos resultados es un proyecto de intervención mínima aplicado en el condado de Lanark. En ese proyecto, que originalmente estaba dirigido a mujeres de edades entre 18 y 45 años con responsabilidades de familia, los visitantes sanitarios evaluaban los niveles

de consumo de alcohol en el marco de una “vida sana”. El planteamiento resultó tan acertado que se amplió el plan para abarcar a otros profesionales de la salud, con grupos de destinatarios distintos. Está prevista la aplicación de planes análogos en otras zonas de Escocia.

En el Documento Oficial sobre la salud pública en Escocia también se mencionan las medidas respecto del consumo de alcohol entre las mujeres.

### **Alimentación**

Los objetivos dietéticos fijados para el año 2005 apuntan a conseguir un aumento sustancial del consumo de frutas, legumbres y hortalizas, cereales, arroz, pasta y pan, y pescado azul; y una disminución de la ingesta de grasas, sal y azúcar. El estudio de la salud pública en Escocia de 1995 reveló que, si bien las mujeres consumen más frutas y legumbres y hortalizas que los hombres, sólo el 52% de las mujeres comen frutas una vez al día o más, y sólo el 30% comen legumbres y hortalizas cocidas una vez al día o más.

No obstante, estas estadísticas fueron realizadas antes de que se publicase el documento *Eating for Health: A Diet Action Plan for Scotland* (Alimentación para la salud: plan de acción alimentario para Escocia) en 1996. Desde entonces, se han adoptado muchas medidas a nivel nacional y local con objeto de mejorar la alimentación de hombres y mujeres de Escocia. Por ejemplo, una de las recomendaciones más importantes del Plan que se han aplicado hasta la fecha es el establecimiento del Proyecto escocés de alimentación de la comunidad, para mejorar la alimentación de la población en zonas de carencia. El próximo estudio de salud pública en Escocia, previsto para el año 2000, aportará información fundamental sobre la eficacia de las medidas promovidas por el Plan de Acción.

### **Las drogas**

En 1996/1997, de las 8.470 personas con problemas de drogas en Escocia, que se presentaron por primera vez a los servicios asistenciales, más del 29% eran mujeres, de las cuales más de la mitad indicaron que la heroína era la droga que más consumían, igual que los hombres.

### **Hepatitis B**

El Comité nacional de detección ha recomendado que se haga una revisión prenatal de todas las mujeres embarazadas para detectar casos de hepatitis B. Además, se exige a todos los consejos de salud pública de Escocia que, para abril del año 2000, aseguren a todos los niños nacidos de madres con hepatitis B un tratamiento completo de vacunación desde el nacimiento.

En el documento de orientación, publicado en 1997 por la Consejería del Interior de Escocia y destinado a los responsables de planificar y prestar servicios, entre ellos los equipos locales de campañas contra la droga (Drug Action Teams), se indicaban los problemas que se plantean a las mujeres que abusan de las drogas. Se aconsejaba a los responsables que se mostraran receptivos ante las necesidades especiales de servicios que tienen las mujeres, entre ellos los servicios de las guarderías, los programas de extensión en un clima de tolerancia y la necesidad de una mayor vinculación con los servicios de maternidad en el caso de las embarazadas que abusan de las drogas. También se les ha aconsejado que soliciten la opinión de las mujeres que utilizan los servicios.

### **Osteoporosis**

En Escocia, la osteoporosis forma parte de los servicios que los consejos de salud deben prestar a las mujeres. En abril de 1997, el Programa escocés de evaluación de las necesidades (Scottish Needs Assessment Programme–SNAP) publicó un informe sobre la osteoporosis.

### **La salud y la violencia en el hogar**

Se considera que las mujeres que son víctimas de violencia en el hogar tienen más probabilidades de sufrir problemas de salud, depresiones, adicciones, embarazos difíciles e intentos de suicidio. Por lo tanto, se está preparando una estrategia multisectorial. Paralelamente, se han puesto en marcha planes con objetivos concretos, por ejemplo, para incrementar la toma de conciencia entre los profesionales de la salud respecto de las mujeres que son víctimas de violencia en el hogar y para mejorar la coordinación de medidas a nivel interinstitucional. Los resultados de esos proyectos reciben amplia difusión en toda Escocia.

### **Mujeres de minorías étnicas**

En 1994, la Consejería de Salud Pública de Escocia publicó un documento de orientación para el Servicio de Salud de Escocia destinado a alentar al Servicio a mejorar el acceso de las comunidades de minorías étnicas a la atención de la salud. Las ministras han expresado claramente su opinión respecto de lo que esperan del Servicio Nacional de Salud Pública de Escocia:

- Análisis de los servicios actuales en relación con las comunidades de minorías étnicas;
- Utilización de los programas de mejoramiento de la salud para lograr servicios culturalmente aceptables;
- Garantías de que la población de las minorías étnicas tendrá acceso a los servicios y que se tendrá en cuenta su sensibilidad cultural y religiosa.

Asimismo, las ministras han desafiado a todos los sectores del Servicio de Salud a:

- Observar el espíritu de la legislación actual, y no sólo a la letra;
- Integrar los aspectos étnicos de las cuestiones de salud en su trabajo habitual;
- Preparar y capacitar al personal para que los servicios prestados sean correctos y culturalmente aceptables;
- Mejorar el acceso de la población de las minorías étnicas a la atención primaria de la salud y desarrollar su experiencia en esta esfera;
- Crear asociaciones y alianzas con grupos de voluntarios y de las comunidades, y con usuarios particulares del servicio.

Estas medidas se suman a la promesa que figura en la Carta del Paciente de que todos tienen derecho a una atención de la salud apropiada, independientemente de que se trate de necesidades especiales o discapacidades, y del nivel de ingresos, y que todos tienen derecho a ser tratados como individuos respetando sus creencias religiosas y perspectivas culturales.

## Artículo 13

### La mujer en la vida económica, social y cultural

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

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

#### **Tributación y prestaciones familiares**

El sistema de seguridad social del Reino Unido se ha descrito en detalle en informes anteriores y en relación con el artículo 11, y en el presente informe se incluye información adicional pertinente en relación con el artículo 16. El principio general es que las mujeres y los hombres deben tener el mismo derecho a las prestaciones familiares.

Asimismo, en abril de 1997, se introdujeron modificaciones a la deducción personal adicional, que eliminan una injusticia del sistema fiscal, por la cual un hombre con la esposa discapacitada y un hijo dependiente tenía derecho a la deducción, pero ese derecho no se reconocía a las mujeres en la misma situación. Ahora las mujeres también tienen derecho a la deducción, en igualdad de condiciones con los hombres.

Se viene prestando cada vez más atención a la cuestión de cuál de los miembros de la pareja recibe las prestaciones familiares y se beneficia de las deducciones fiscales. La mayoría de las prestaciones y deducciones fiscales están a disposición del hombre o la mujer en la pareja. No obstante, dos de estas prestaciones, la prestación por hijos y el crédito familiar, se pagan a la mujer en los casos en que los dos integrantes de la pareja están presentes. Recientes investigaciones indican que, en lo que respecta al monto de los beneficios por hijos, puede haber diferencia si las prestaciones se pagan al padre o a la madre.

Las modificaciones del presupuesto, anunciadas en marzo de 1998, tenían por objeto dar más apoyo a las familias con hijos. Las prestaciones por hijo (véase el artículo 11) que se pagan por el hijo mayor, han aumentado a 2,50 libras esterlinas por semana, además de los aumentos para tener en cuenta la inflación. Sólo con esta medida, la suma por concepto de prestaciones que se pagan principalmente a las mujeres ha aumentado en 875 millones de libras esterlinas anuales. No obstante, el Gobierno considera que la mejor forma de sacar de la pobreza a las familias con hijos es el trabajo. La introducción de la deducción fiscal para las familias trabajadoras, que a partir de octubre de 1999 sustituirá al crédito familiar, aumentando el apoyo prestado a las familias de ingresos bajos y medios e incrementando el estímulo para dejar de percibir las prestaciones sociales y buscar trabajo, y dará más apoyo a las familias de bajos ingresos con hijos. Cualquiera de los integrantes de la pareja con derecho a ello, podrá solicitar la deducción fiscal para familias trabajadoras. Puesto que casi el 50% de los beneficiarios serán madres o padres sin pareja (madres, en la mayoría de los casos), esto significa que los ingresos por trabajo de muchas mujeres serán más altos si se

acogen a la deducción fiscal que si reciben el crédito familiar. Además, el segmento de la deducción para las familias trabajadoras correspondiente a guarderías permitirá a las familias con ingresos bajos y medios sufragar una parte mucho mayor de los gastos del cuidado de los hijos, lo que les permitirá organizar mejor las obligaciones de trabajo y de familia. Las más beneficiadas serán las mujeres que quieren trabajar pero tienen dificultades para sufragar el costo de una atención de calidad para sus hijos.

A partir de julio de 1998, las madres que se han quedado solas empezaron a recibir las mismas prestaciones por un solo hijo, o por el hijo mayor, que las madres con pareja. No obstante, el progenitor sin pareja que hubiera solicitado las prestaciones desde antes de esa fecha seguirá recibiendo las prestaciones por hijo (para madre o padre sin pareja) siempre que se mantengan las condiciones exigidas para ello. Los progenitores sin pareja que dejen de solicitar el complemento de ingresos o el subsidio de búsqueda de empleo cuando encuentren trabajo conservan el derecho a la bonificación familiar (para madre o padre sin pareja) en caso de que vuelvan al régimen de prestaciones en un plazo de 12 semanas.

Los progenitores sin pareja que, antes del 6 de abril de 1998, venían percibiendo el complemento de ingresos o el subsidio de búsqueda de empleo, pero que no habían solicitado la prestación por hijos (para progenitores sin pareja), pueden llegar a percibir la prestación máxima por hijo al empezar a trabajar. Véanse más datos bajo el epígrafe “Beneficios para las madres”, correspondiente al artículo 11.

### **Financiaciones, hipotecas y otras formas de crédito**

En el período 1996–1997, las cuentas corrientes eran los tipos de cuentas bancarias más usuales, tanto para los hombres como para las mujeres de Gran Bretaña si bien era más probable que los hombres tuvieran ese tipo de cuentas a su nombre o conjuntamente con la mujer (86% y 82%, respectivamente). Las mujeres suelen tener otros tipos de cuentas bancarias, como las cuentas de ahorro.

En general, más hombres que mujeres tienen algún tipo de tarjeta bancaria. En 1996, el 37% de las mujeres y el 46% de los hombres tenían una tarjeta de crédito o de débito. Las mujeres suelen tener tarjetas de compra; casi tres de cada diez mujeres tiene una de estas tarjetas, frente a uno de cada cinco hombres.

En el período comprendido entre 1983 y 1997, la proporción de nuevas hipotecas suscritas en el Reino Unido por mujeres en su propio nombre se duplicó, pasando al 16%. Este aumento puede deberse a varios factores: el aumento del número de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo y la mayor independencia que esto trae aparejado; el aumento de la edad a la que se contrae matrimonio y un mayor porcentaje de divorcios. En el mismo período, la proporción de nuevas hipotecas suscritas por hombres, como titular único, aumentó en un tercio, mientras que la proporción de nuevas hipotecas suscritas conjuntamente por un hombre y una mujer bajó del 73% al 57%.

### **Créditos financieros para mujeres empresarias**

Las mujeres empresarias representan un factor cada vez más importante en el sector empresarial, ya que dirigen un 30% de las nuevas empresas que se crean anualmente, y el 7% de las mujeres que trabajan lo hacen por cuenta propia. Las investigaciones demuestran que las dificultades con que tropiezan las mujeres al inicio de una actividad empresarial son las mismas que las de los hombres. A ello se añade, en el caso de las mujeres, el problema de poder costear el cuidado de los hijos, el acceso a la financiación y el respeto de los interlocutores, como los posibles clientes.

Las mujeres pueden encontrarse con más dificultades a la hora de obtener financiación para crear una empresa por falta de garantías o de antecedentes. El Plan de avales de préstamos para pequeñas empresas presta asistencia a las empresas viables que carecen de las garantías necesarias para obtener financiación.

## Deportes

Según la encuesta general por hogares de 1996, los varones participan más que las mujeres en actividades deportivas: el 71% de los varones practica por lo menos un deporte, en comparación con el 58% de las mujeres, lo cual representa un pequeño aumento en la participación de la mujer tomando como referencia el año 1987. Los niveles de participación son parecidos a los de la encuesta anterior, realizada en 1993.

En el Reino Unido han aumentado en general las actividades de mantenimiento de la capacidad física, especialmente entre las mujeres. Aunque los deportes por equipos al aire libre siguen dominados por los hombres, está creciendo también el número de mujeres que participa en este tipo de deportes, como el fútbol y el cricket.

### 13.1 Los seis principales deportes y juegos que practicó la mujer en el Reino Unido en 1996, por grupos de edad, ordenados según el porcentaje de mujeres que los practicaron en las cuatro semanas previas a la entrevista

<i>De 16 a 19 años</i>	<i>De 25 a 29 años</i>	<i>De 45 a 49 años</i>	<i>De 70 años o más</i>
Caminatas	Caminatas	Caminatas	Caminatas
Mantenimiento de la capacidad física/yoga			
Snooker/billar	Natación	Natación	Natación
Natación	Ciclismo	Ciclismo	Bolos
Ciclismo	Snooker/billar	Entrenamiento con pesas	Ciclismo
Bolos (10 palos)	Entrenamiento con pesas	Golf	Golf

*Fuente:* Encuesta general por hogares, 1996, Oficina Nacional de Estadísticas.

El Gobierno y el Consejo de deportes están firmemente decididos a garantizar que las mujeres estén representadas en los comités y en los niveles superior y medio de dirección, y a que aumente su influencia en las organizaciones deportivas nacionales. Por ejemplo, en enero de 1997 el Consejo de Deportes de Inglaterra, creó un Grupo de trabajo para las mujeres y el deporte con objeto de asesorarlas y garantizar que las normas más generales no las discriminan. La política de igualdad de oportunidades para la mujer es una condición que impone el Consejo de Deportes a los organismos deportivos rectores y demás organizaciones para cualquier adjudicación.

Un 16,66% de las ganancias netas de la Lotería Nacional se destinará a los deportes; la distribución correrá a cargo del Consejo de Deportes de Inglaterra. Ese dinero, que se sumará al gasto público ordinario, beneficiará a todos los grupos de Inglaterra. Al solicitar financiación del Fondo de deportes de la Lotería los solicitantes deben demostrar que fomentan la participación de la mujer. Se ha denegado la financiación a las organizaciones que no han podido demostrarlo. Estas medidas están dando resultados en relación con la actitud de los clubes deportivos hacia las mujeres, incluso en cuestiones como la afiliación y la participación, como se ha podido comprobar en la reciente votación del Marylebone Cricket Club a favor de la entrada de mujeres, lo que ha eliminado el obstáculo que le impedía recibir dinero del Fondo de deportes de la Lotería.

El Gobierno también está decidido a que todos los alumnos reciban educación física y entrenamiento deportivo, con independencia de su capacidad, género, religión u origen cultural o étnico. La educación física, que incluye deportes, juegos y demás actividades físicas, es una de las diez asignaturas básicas del Programa Nacional de Estudios y es obligatoria para todos los alumnos entre los 5 y los 16 años. En las escuelas se ha de tratar a los alumnos como individuos y se les ha de enseñar educación física y deportes de la forma más conveniente para su capacidad y necesidades particulares. Corresponde a los miembros del consejo escolar y a los directores garantizar la igualdad de acceso y oportunidades en la educación física y los deportes a todos los alumnos.

En mayo de 1998, el Gobierno adoptó la Declaración de Brighton, de 1994, sobre las mujeres y el deporte. La Declaración se produjo a raíz de la primera conferencia internacional sobre las mujeres y el deporte celebrada en Brighton, en mayo de 1994. La conferencia, que fue organizada por el Consejo de Deportes de Gran Bretaña, con el apoyo del Comité Olímpico Británico, reunió a planificadores y dirigentes del deporte en los planos nacional e internacional. En la Declaración figuran los principios rectores de las medidas encaminadas a aumentar la participación de las mujeres en el deporte, en todos los niveles.

### **Los desplazamientos, la delincuencia y el temor a la delincuencia en el transporte público**

Si bien en general los hombres y las mujeres realizan el mismo número de desplazamientos, los motivos son distintos y reflejan distintas formas de vida, a diversas edades. Por ejemplo, es mucho más probable que las mujeres adultas acompañen a los hijos a la escuela y que vayan de compras que los hombres. También se observan diferencias en la distancia recorrida, en especial en automóvil, en que los hombres recorren, en promedio, un 45% más de distancia que las mujeres. Las mujeres también se desplazan más a pie y en transporte público, lo que revela las diferencias de género con respecto a la posesión del permiso de conducir.

La participación de las mujeres en las actividades recreativas y culturales depende en parte de su capacidad de utilizar el transporte público, donde impera la sensación de temor, pese a los reducidos niveles de delincuencia registrados. En un estudio de 1997 sobre sensación de seguridad en el transporte público, realizado por el ex Ministerio de Transporte, las mujeres declaraban tener más miedo que los hombres. A las mujeres les produce temor encontrarse con un hombre estando solas, en tanto que los hombres temen más a los grupos o bandas formados por otros hombres. Los representantes de minorías étnicas o los negros manifiestan un nivel de temor significativamente más alto que la población blanca. Entre la población de raza blanca, el 16% de los hombres y el 38% de las mujeres declaró que utilizaba los medios de transporte público, pero con cierto temor. Las cifras correspondientes a la comunidad negra y las minorías étnicas son de un 28% y un 45%, respectivamente.

Una de las principales prioridades que figura en el Documento Oficial del Gobierno titulado *The Future of Transport* (El futuro del transporte) es reducir la delincuencia y el temor que ésta inspira, en todos los medios de transporte. El Documento Oficial reconoce que las mujeres utilizan el transporte de distinta manera que los hombres y que el mejoramiento del transporte público y el fomento de sistemas de transporte seguros e integrados (especialmente en los puntos de trasbordo) son la clave para poner a disposición de las mujeres el transporte que necesitan.

El Departamento del Medio Ambiente, el Transporte y las Regiones ha lanzado una serie de planes destinados a reducir la delincuencia y el temor a la delincuencia en el transporte público. Si bien estas medidas benefician tanto a hombres como a mujeres, son estas últimas las que más ganan:

- En 1995, el establecimiento de la Red de transporte de mujeres, con objeto de promover medios de transporte y zonas peatonales seguros y a los que todos tengan acceso, y de animar a las mujeres a introducirse y avanzar en el sector del transporte;
- En 1996, la publicación y distribución de las normas orientativas sobre métodos correctos para las empresas de transporte, las autoridades locales y otros en la lucha contra el delito;
- La promoción de un planteamiento conjunto de las empresas de transporte, la policía de transportes, las autoridades locales y otros grupos interesados;
- En 1998, el desarrollo y la aplicación de un Plan de estaciones seguras, para mejorar y normalizar los procedimientos de seguridad en todas las estaciones subterráneas y a nivel de la calle patrulladas por la Policía británica de transporte. Para conseguir una concesión, las empresas que administran las estaciones tienen que consultar a los clientes (de los cuales un porcentaje determinado deben ser mujeres) para saber si se sienten seguros;
- El encargo de una investigación, en 1998, sobre la seguridad personal en las zonas peatonales, y sobre la relación entre los jóvenes y la delincuencia en los medios de transporte que analizará concretamente las diferencias de género;
- La realización de un estudio en relación con el género, en el período 1998/1999, para que los planificadores del transporte del Gobierno central y de las autoridades locales lo utilicen a efectos de ofrecer a las mujeres el transporte que necesitan;
- Esta labor también formará parte del programa de trabajo de la Dependencia de la mujer sobre la violencia ejercida contra la mujer (véase el artículo 16).

### **El medio ambiente**

El Reino Unido promueve cada vez más su política de medio ambiente como parte de la idea más general del desarrollo sostenible, que implica el logro simultáneo de objetivos ambientales, económicos y sociales, de tal forma que los criterios ambientales se integren en todas las esferas de la política (entre ellas, el transporte, la energía y la agricultura) en lugar de considerarlos aisladamente. Este planteamiento, sumado a los planes paralelos del Gobierno para el progreso de las actividades de protección del medio ambiente, como la racionalización de las compras, del uso del agua y de la energía, y el transporte “verde”, es fomentado por los ministros “verdes” de cada sector y es objeto de examen por el nuevo Comité de control ambiental del Parlamento.

El Reino Unido elaboró su primera estrategia nacional de desarrollo sostenible en 1994 y estableció la primera serie de indicadores del desarrollo sostenible en 1996. El Gobierno está estudiando estos dos elementos, tras una amplia consulta pública destinada a reflejar las transformaciones ocurridas desde 1994 y su especial concepción del desarrollo sostenible. Está previsto que a principios de 1999 se dé a conocer una estrategia revisada, que incluirá indicadores y objetivos.

A nivel local, son las autoridades locales las que llevan adelante el desarrollo sostenible por medio de un Programa 21 local. Un estudio reciente indica que el 87% de las autoridades locales ha recogido el desafío planteado por el Primer Ministro en el período extraordinario de sesiones de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente, celebrado en Nueva York en el mes de junio de 1997 de que, a más tardar en el año 2000, todas las autoridades locales deberán haber adoptado la estrategia para el Programa 21 local. El Gobierno central y las autoridades locales trabajan conjuntamente para garantizar que el restante 13% de las autoridades locales adoptará una estrategia efectiva acorde con el programa de Gobierno de renovación democrática a nivel local.

El Gobierno reconoce el papel positivo que le cabe a la mujer en la adopción de medidas con respecto al medio ambiente, y en todas las otras esferas, y procura integrar las necesidades particulares de la perspectiva de género en la planificación de asentamientos, edificios, infraestructura de transporte y servicios (por ejemplo, en lo relativo a la seguridad personal y el acceso a viviendas asequibles) y asegurar que las mujeres comprendan las cuestiones que trae aparejado el desarrollo sostenible y contribuyan a éste. Por ejemplo, el Gobierno sigue celebrando consultas con grupos de mujeres sobre una serie de políticas ambientales, como la Política integrada de transportes que se dio a conocer en julio de 1998, y tiene en cuenta los intereses particulares de las mujeres en lo referente al acceso al transporte y la seguridad.

Los grupos de mujeres están bien representados en los organismos consultivos del Gobierno, por ejemplo en la mesa redonda del Reino Unido sobre el desarrollo sostenible, el Consejo nacional de consumidores y el Grupo directivo del Programa 21 local, pero el Gobierno sigue procurando que las mujeres participen en todos los aspectos de la adopción de decisiones sobre el medio ambiente.

## **Escocia**

### **Las mujeres en los negocios**

En 1994, el principal organismo de desarrollo económico del Gobierno en Escocia, Scottish Enterprise, inició un plan de acción con objeto de incrementar el número de mujeres que crean empresas.

Desde esa fecha se han lanzado iniciativas muy diversas para ofrecer asesoramiento, asistencia y capacitación a las mujeres que crean empresas o tienen la intención de hacerlo. Cabe citar, como ejemplos, los diversos programas de capacitación y desarrollo; los clubes de mujeres empresarias del programa empresarial; los seminarios de asesoramiento; los programas de microcréditos; el centro empresarial de la mujer; el directorio de mujeres empresarias; y el centro de tecnología para la mujer.

El otro organismo de desarrollo de Escocia, Highlands and Islands Enterprise, también concede gran importancia a la asistencia que se presta a las mujeres para que entren en el mundo de los negocios. En 1997–1998, el organismo ayudó a crear 236 nuevas pequeñas empresas en su zona, el 48% de las cuales son dirigidas por mujeres.

### **Transporte**

En Escocia, se está aplicando una política integrada de transportes. Estas medidas, que se exponían en el Documento Oficial titulado *Travel Choices for Scotland* (Otras opciones de transporte para Escocia), tienen por objeto crear un sistema de transporte eficaz, sostenible e integrado, que se adecue a las necesidades del público, de la economía y del medio ambiente de Escocia. Siempre que sea posible, ofrecerá verdaderas opciones de transporte frente al automóvil. Por ejemplo, la falta de transporte público afecta especialmente a las mujeres de las zonas rurales. Las madres con hijos y las mujeres de más edad, o con dificultades de desplazamiento, también se beneficiarán de las mejoras en los servicios de transporte público y de una mayor seguridad personal.

En agosto de 1998 se publicaron las directrices consultivas del borrador de la política de planificación nacional en materia de transporte y está previsto que, en febrero de 1999, se publiquen las directrices sobre estrategias de transporte local.

### **Las artes**

El Consejo de las Artes de Escocia y la Pantalla de Escocia (denominada anteriormente Consejo del Cine de Escocia) continúan aplicando con eficacia sus políticas de igualdad de oportunidades y conceden subvenciones basadas en la igualdad. Por ejemplo, de los 54 escritores que han recibido recientemente fondos del Consejo de las Artes de Escocia, 22 eran mujeres.

En investigaciones llevadas a cabo recientemente se han confirmado datos anteriores según los cuales las mujeres, en general, muestran un mayor interés por las artes que los hombres, como espectadoras y como participantes, principalmente en los casos del teatro y las artes visuales.

### **Irlanda del Norte**

En Irlanda del Norte, la Oficina para la Regeneración de Belfast, la Estrategia de Iniciativas de Londonderry y la Oficina de Desarrollo Regional financian una amplia gama de proyectos que representan a grupos de mujeres y sus intereses. Estos proyectos o grupos que reciben fondos apoyan las iniciativas de autoayuda, educación y desarrollo cultural y económico de las mujeres de Irlanda del Norte. Entre las cuestiones que se abordan figuran: las necesidades sanitarias de la mujer; la violencia doméstica; la reincorporación de la mujer al mercado laboral; las necesidades de capacitación y educación; los proyectos entre comunidades; el empleo por cuenta propia; la formación para el cuidado infantil y las guarderías.

### **El deporte en Irlanda del Norte**

En 1996, el Consejo de Deportes de Irlanda del Norte publicó la directiva de política *Women in Sport* (La mujer y el deporte). En esta directiva, en la que se adoptaba la Declaración de Brighton, se subrayaba la necesidad de ofrecer a la mujer más oportunidades de participación en actividades deportivas. Tras la adopción de la directiva, la mayoría de los trabajos dirigidos a lograr la igualdad de oportunidades para las niñas se han centrado en el sector de la educación académica y los entretenimientos.

Como consecuencia del aumento del interés de las niñas por deportes tradicionalmente masculinos, el Consejo de Deportes de Irlanda del Norte colabora en la actualidad con los órganos rectores de deportes para que sus prácticas y procedimientos sean justos y equitativos. Gracias a las directrices de la Ley de Lotería Nacional de 1993, ahora es más fácil solicitar a los encargados de los deportes voluntarios que modifiquen las prácticas discriminatorias. Para acabar con las desigualdades, el Consejo de Deportes de Irlanda del Norte se propone introducir un programa de acción cuyo cumplimiento será condición necesaria para obtener la financiación del Consejo.

### **País de Gales**

La Oficina del País de Gales ha procurado que los principios de desarrollo sostenible, que aúnan la preocupación por el medio ambiente, los objetivos económicos y las necesidades sociales, se integren en las funciones de la Asamblea Nacional de Gales. De acuerdo con la Ley del Gobierno de Gales, la Asamblea debe diseñar un programa en el que se explique la forma en que va a promover el desarrollo sostenible en el ejercicio de sus funciones.

En la actualidad, la Oficina prepara la celebración en el País de Gales de una Conferencia Nacional sobre Desarrollo Sostenible a principios del año próximo. La conferencia se centrará probablemente en la forma en que la Asamblea Nacional debe afrontar esa responsabilidad. En la conferencia se examinarán, asimismo, los trabajos en curso para modificar la estrategia de desarrollo sostenible en el Reino Unido.

## Artículo 14

### La mujer en las zonas rurales

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.*

2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

- a. *Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*
- b. *Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*
- c. *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*
- d. *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*
- e. *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*
- f. *Participar en todas las actividades comunitarias;*
- g. *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*
- h. *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

### Introducción

Si bien las diferencias entre la sociedad urbana y la rural son cada vez más pequeñas, el Gobierno reconoce que las personas que viven y trabajan en las zonas rurales tienen unas necesidades concretas, como servicios y transporte públicos. Se registran desplazamientos tanto en la población urbana como en la rural, pero el Gobierno se propone que los que viven y trabajan en las zonas rurales no resulten perjudicados por ello.

### **Instituciones en las zonas rurales de Gran Bretaña**

La Comisión de Desarrollo Rural es el organismo gubernamental que se ocupa del bienestar de las personas que viven y trabajan en las zonas rurales de Inglaterra. Creada en 1909 con el nombre de Comisión de Desarrollo, en la actualidad alienta y ayuda a otras instituciones a aplicar medidas para la regeneración y la acción comunitaria en el campo. El trabajo de la Comisión se centra en las 31 zonas de desarrollo rural prioritario que representan aproximadamente un 35% de Inglaterra, con una población de cerca de 2.750.000 personas. La Comisión tiene 300 empleados y su presupuesto para 1998/1999 es de aproximadamente 40 millones de libras esterlinas. Por reglamento, tiene el deber de asesorar al Gobierno acerca de todas las cuestiones relativas al desarrollo económico y social de esas zonas. En consecuencia, se interesa activamente en la situación de la mujer en el campo.

La Comisión de Desarrollo Rural realiza distintos tipos de trabajos en relación con la mujer. En sus programas se abordan tanto los problemas locales como los nacionales que tienen las mujeres que viven en las zonas rurales, como la limitación en las oportunidades de empleo, la falta de guarderías económicas y las deficiencias en los servicios de transporte público. Con el Programa de Desarrollo Rural, la Comisión ha financiado proyectos de guarderías locales. También ha destinado fondos a la capacitación en el área de tecnología de la información y capacidad empresarial para las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo. Muchos de estos proyectos se tratan más adelante en este artículo.

En marzo de 1998, el Gobierno anunció la fusión, a partir del 1º de abril de 1999, de la Comisión de Desarrollo Rural y la Comisión del Campo, lo cual dará lugar a una nueva institución con más fuerza para la defensa de la Inglaterra rural que basará sus trabajos en la fortaleza y experiencias de las dos comisiones anteriores. La nueva organización colaborará estrechamente con los organismos de desarrollo regional.

### **El transporte rural**

El coche es el principal medio de transporte de hombres y mujeres. En el ámbito del transporte, el acceso de la mujer a un coche resulta decisivo, ya que la oferta de transporte público varía de unas zonas a otras. En general, aproximadamente un 80% de los hombres son quienes suelen encargarse de conducir en las familias, frente a un 66% de las mujeres. Las mujeres que son las encargadas principales de conducir en sus familias se desplazan un 50% más que el resto de las mujeres, lo cual pone de manifiesto su dependencia del coche.

Las necesidades de transporte de las zonas rurales fueron una de las cuestiones principales que tuvo en cuenta el Gobierno en su estudio de la política a ese respecto en 1998. Las propuestas se enunciaron en el Documento Oficial llamado *A New Deal for Transport: Better for Everyone* (Una nueva política de transporte mejor para todos), y en ellas había referencias específicas a las zonas rurales. En concreto, los planes de transporte local y las leyes para la reglamentación adecuada de los autobuses ofrecerán una base más sólida para que las autoridades locales desarrollen estrategias más eficaces en las zonas rurales.

Como muestra del interés del Gobierno por mejorar los servicios de transporte público en las zonas rurales, y como parte de su actual estrategia integrada de transporte, el Ministro de Hacienda anunció en su presupuesto de marzo de 1998 una subvención extraordinaria de 50 millones de libras esterlinas como ayuda al transporte público en las zonas rurales.

La mayor parte de estos fondos se emplearán para reforzar los servicios de autobuses. Los ministros han anunciado recientemente los planes para destinar 32,5 millones de libras esterlinas a los servicios de autobuses rurales de Inglaterra, centrándose en las zonas más rurales para ofrecer servicios nuevos y complementarios. Esto representa una financiación extraordinaria considerable, ya que en algunos casos supone el doble de lo presupuestado por las autoridades locales.

Se ha establecido un nuevo Fondo para las Asociaciones de Transporte en las Zonas Rurales, con un presupuesto anual de 4,2 millones de libras esterlinas durante los próximos tres años, que será administrado por la Comisión de Desarrollo Rural. El objetivo de este programa es reducir la exclusión social de la población rural facilitando su acceso a los puestos de trabajo, los servicios y las actividades sociales mediante mejoras a largo plazo de los servicios de transporte. Para lograr este objetivo se crearán alianzas entre las comunidades, el sector de los voluntarios, las autoridades locales y el sector privado a fin de determinar las necesidades en materia de transporte y las formas de satisfacerlas, adoptando las medidas necesarias para ello.

A finales de 1998 se asignaron 5 millones más de libras esterlinas como parte de un Fondo para la mejora de los autobuses rurales (Rural Bus Challenge Fund) con objeto de promover planes innovadores por parte de las autoridades locales en Inglaterra, por ejemplo, para mejorar la información de los pasajeros y hacer demostraciones de servicios económicos. En las directrices del Secretario de Estado a las autoridades locales sobre los criterios y los preparativos del Fondo para la mejora de los autobuses locales se llama la atención sobre el hecho de que los servicios de autobuses suelen ser muy importantes para la mujer y se manifiesta interés por que las autoridades tengan en cuenta las necesidades de la mujer en aspectos como el trazado de las rutas y los horarios de los nuevos servicios, así como, más en general, cuando se preparen actividades para obtener fondos de contraparte.

La Comisión de Desarrollo Rural continúa administrando los fondos destinados al Fondo de desarrollo del transporte rural. Su presupuesto para 1997/1998 fue de 1,6 millones de libras esterlinas y, para 1998/1999, de 1,4 millones. Entre 1986 y el 31 de marzo de 1998, ha contribuido a casi 840 proyectos de transporte rural.

### **Empleo y capacitación**

En los últimos años, la economía de las zonas rurales del Reino Unido se ha diversificado cada vez más. Las pequeñas empresas están a la vanguardia y su crecimiento es mayor en las zonas rurales, motivo por el cual la tasa de desempleo en estas zonas es menor que en otras partes del país.

### 14.1 Empleo femenino por sectores en 1996

(Porcentaje)

<i>Encuesta anual de empleo de 1996</i>	<i>Distritos rurales</i>
Fábricas .....	11
Bancos, finanzas y seguros, etc. ....	15
Construcción .....	2
Distribución, hoteles y restaurantes .....	28
Transporte y comunicaciones .....	3
Administración pública, educación y salud .....	36
Otros servicios .....	5

*Fuente:* Comisión de Desarrollo Rural, Departamento del Medio Ambiente, Transporte y las Regiones.

*Nota:* En estas cifras no se incluye el empleo por cuenta propia ni la agricultura.

No obstante, el Gobierno reconoce que las zonas rurales tienen problemas específicos, como la falta de oportunidades de empleo y la concentración de los trabajos en algunos meses determinados del año, algo que afecta tanto a hombres como a mujeres. Los factores especiales de las zonas rurales suelen ir ligados a la relativa inaccesibilidad y a la escasa densidad de población y servicios en estas zonas, así como a la dificultad de encontrar guarderías locales adecuadas. El Gobierno está intentando solucionar estas cuestiones mediante una combinación de iniciativas nacionales, como los programas de la Nueva Política, y otros apoyos con objetivos concretos, como el asesoramiento de los Consejos de enlaces comerciales y de capacitación y empresa.

#### La Nueva política

La Comisión de Desarrollo Rural y las autoridades locales han contribuido considerablemente a las iniciativas gubernamentales para abordar los problemas de desempleo rural en el marco de la Nueva política. El personal del Servicio de Empleo mantiene conversaciones con las compañías locales de autobuses para solucionar los problemas del acceso a los servicios de la Nueva política en las zonas rurales, donde el transporte público es escaso o no existe. Se están desarrollando soluciones locales, como el Programa de Subsidios para el Transporte Rural de Corvalles. El Servicio de Empleo y la Comisión de Desarrollo Rural colaboran para apoyar proyectos que ofrezcan soluciones para aplicar la Nueva política en las comunidades rurales más alejadas.

La Comisión de Desarrollo Rural, a través de su Fondo de Desarrollo de Políticas, ha financiado un proyecto de demostración nacional con la Federación Nacional de Institutos de la Mujer para ampliar y desarrollar el programa actual con miras a reconocer la experiencia de las mujeres voluntarias mediante el diploma avanzado de organización de grupos comunitarios de la RSA. El objetivo de este programa es mejorar el acceso a los centros que ofrecen nuevas titulaciones para las mujeres de las zonas rurales y formar y apoyar una red de personas encargadas de evaluar el diploma procedentes de los Institutos de la Mujer y otros organismos. Estaba previsto establecer hasta 12 centros con un total de 150 mujeres que obtuvieran el diploma avanzado.

Entre los trabajos que se han encargado en los últimos tiempos figuran el documento de investigación sobre la actividad económica de la mujer en las zonas rurales realizado por la Comisión de Desarrollo Rural y la Real Sociedad de Agricultura de Inglaterra, un informe de investigación conjunto de la Comisión de Desarrollo Rural y la Asociación Nacional de

Organizaciones de la Mujer sobre mujeres negras y de minorías étnicas en las zonas rurales denominado *Staring at Invisible Women* (Una mirada a las mujeres invisibles), y un artículo sobre iniciativas positivas para identificar y combatir las dificultades con que se encuentran las mujeres que trabajan en las zonas rurales.

### **Guarderías rurales**

En enero de 1996, la Comisión de Desarrollo Rural aprobó la concesión de una subvención durante un período adicional de tres años para contar con un asesor en materia de guarderías rurales que desarrollara los trabajos de la Iniciativa para Guarderías Rurales. El nuevo acuerdo de asociación entre el Consejo Nacional de las Organizaciones de Guarderías de Voluntarios y Acción con las Comunidades en la Inglaterra Rural servirá para crear un modelo de buenas prácticas en el sector de la atención infantil voluntaria mediante el cual los organismos locales de desarrollo rural, junto con los que designa la ley, prestarán servicios a los niños y las familias en las zonas rurales. De este modo se asegurará que las autoridades locales tengan en cuenta las cuestiones rurales al formular sus planes de servicios infantiles y su revisión de las prestaciones de servicios de guarderías. Ello les alentará a crear asociaciones innovadoras a fin de estimular nuevos proyectos de guarderías y mejorar las prestaciones existentes en las zonas rurales mediante la colaboración con los Consejos de Comunidades Rurales, las autoridades locales y las obras de beneficencia para guarderías.

La Comisión de Desarrollo Rural, junto con la *Kids' Club Network*, ha financiado también proyectos de demostración que promueven la imagen del cuidado no escolarizado y económico de los niños y ejecutan proyectos experimentales adecuados a las circunstancias rurales. Este ámbito de trabajo, que se encuentra actualmente en su segunda fase, se concentra en la capacitación, la función económica de las guarderías en las zonas rurales y la colaboración con un consorcio de consejos rurales de capacitación y empresas, así como empleadores y sindicatos. En diciembre de 1997 la Comisión de Desarrollo Rural, junto con la *Kids' Club Network* y el consorcio de consejos rurales, celebraron una conferencia para evaluar los beneficios económicos y sociales de las guarderías rurales en las comunidades locales. La conferencia se centró en la función de la enseñanza a distancia, la participación de los empleadores y los estudios de casos rurales, y se hizo especial hincapié en las siguientes cuestiones:

- Las zonas rurales no tienen una reserva de trabajadores capacitados al que recurrir, a diferencia de las zonas urbanas;
- Los trabajadores de guarderías titulados suelen trabajar en zonas urbanas, donde existe una mayor variedad de trabajos;
- Las oportunidades de los trabajadores para recibir formación académica en las zonas rurales son limitadas y los centros de formación suelen estar alejados;
- Los costes de formación para crear Calificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) en el ámbito de las guarderías pueden resultar también más elevados en las zonas rurales;
- En las zonas rurales hay un menor número de personas y centros encargados de evaluar las Calificaciones Profesionales Nacionales, lo cual representa un impedimento para las personas que desean obtener la titulación. (En la investigación realizada por el consorcio de consejos rurales de capacitación y empresas se revela que, de los 200 centros de evaluación estudiados, sólo 10 estaban en zonas rurales).

### **Agricultura y cuestiones rurales**

Como ocurre con otros sectores de predominancia tradicionalmente masculina, como las ingenierías, las mujeres tienen ahora muchas más probabilidades de incorporarse a la agricultura. Aunque no tengan titulación en materias agrícolas tradicionales, están empezando a dejar su huella y a ser reconocidas por propio derecho como contribuyentes valiosas al sector de la tierra en general.

Los acuerdos suscritos por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Lantra, la organización nacional de capacitación en el sector agrícola, contienen disposiciones para el mantenimiento de registros nacionales de calidad garantizada de instructores y proveedores de capacitación. De los 624 instructores inscritos en Lantra, 62 son mujeres (un 10%). No obstante, un 60% (197) de los proveedores de capacitación son mujeres, frente a los 130 hombres inscritos como tales. A los cursos celebrados en 1997/1998 asistieron 15.000 alumnos. Además, unas 200 (13%) de las 1.514 plazas de Aprendizajes Modernos en agricultura y horticultura comercial están ocupadas por mujeres.

En lo que respecta a la obtención de Calificaciones Profesionales Nacionales, en 1997 860 hombres lograron el nivel 1, 2 ó 3, mientras que sólo 101 mujeres alcanzaron esos niveles. Los aprobados femeninos fueron más numerosos en los ámbitos de la enfermería, la producción de cosechas y la ganadería.

Alrededor del 40% de los alumnos de las 40 escuelas de agricultura son mujeres. Sin embargo, muchos de los cursos que siguen son los que tradicionalmente han tenido mayoría femenina, como la floricultura y el cuidado de animales pequeños. Algunas escuelas han comenzado a ofrecer servicios de guardería para estudiantes y personal. El Consejo de Financiación de la Enseñanza Superior (con fondos otorgados por el Departamento de Educación y Empleo) ha concedido fondos iniciales por un valor de 5 millones de libras esterlinas para ayudar a las escuelas de enseñanza superior a crear nuevos centros de atención infantil no escolarizada. La financiación procede del impuesto sobre las utilidades imprevistas y está previsto que se creen 10.000 nuevas plazas. Las escuelas debían presentar sus solicitudes antes de septiembre de 1998.

La representación femenina en los comités educativos que se encargan de la agricultura y la horticultura comercial es cada vez mayor; de hecho, algunas de las personas designadas recientemente para los puestos de dirección de las escuelas de agricultura son mujeres. Al comienzo del año académico 1998/1999, de los 60 directores de escuelas cuatro eran mujeres (6,6%) y había también varias subdirectoras.

En 1998, la Unión Nacional de Agricultores presentó un nuevo programa de premios. Una de las categorías de premios es "Agricultora del año". La preselección de las candidaturas se hizo en diciembre de 1998 y los premios se entregarán en la Cena Anual de la Unión Nacional de Agricultores que se celebrará en febrero de 1999.

Gracias a la Orden de salarios agrícolas promulgada por la Junta de Salarios Agrícolas, en la actualidad los trabajadores a tiempo total y a tiempo parcial tienen las mismas condiciones mínimas de empleo y se ha reducido la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en la agricultura, de los cuales un número considerable son mujeres.

### **Día de la Mujer de las Zonas Rurales**

La Federación Internacional de Productores Agrícolas ha elegido el 15 de octubre de cada año como Día Mundial de la Mujer de las Zonas Rurales para destacar la contribución, en gran medida no reconocida, de las mujeres rurales que trabajan en la agricultura a la producción de alimentos y el desarrollo de las zonas rurales. El primer día se celebró en 1997 y en Inglaterra lo puso en marcha Joan Ruddock, parlamentaria a la sazón Ministra de la Mujer. Los actos de 1998 giraron en torno a una conferencia nacional celebrada en la Royal

Society de Londres y organizada por la Unión Nacional de Agricultores junto con la Unión Femenina de Agricultura y Alimentación, la Federación Nacional de Clubes de Agricultores Jóvenes y la Asociación de Terratenientes de Condados.

En la Conferencia de Londres se reconoció la importancia cada vez mayor que tienen las mujeres en la agricultura y se planteó como objetivo darles capacitación y apoyo para que sigan adelante con su trabajo. En una encuesta realizada por la Unión Nacional de Agricultores en 1996 se reveló que más de un 25% de las esposas de agricultores realizan además algún otro tipo de actividad en la explotación agrícola y que, con las dificultades económicas que atraviesa la agricultura en la actualidad, se están convirtiendo en importantes participantes en el funcionamiento de la explotación. El objetivo de la conferencia era ofrecer a esta fuerza de trabajo en alza que desee establecer sus ideas empresariales y desarrollarlas, la capacitación necesaria para llevar una empresa pequeña.

Una prueba de este interés empresarial es el hecho de que el número de mujeres que se matriculan en los cursos de capacitación agrícola supera en la actualidad al de hombres. Las cifras proporcionadas por el Servicio de Admisión de Universidades y Escuelas indican que el año pasado se matricularon en estos cursos de capacitación 2.500 mujeres, frente a 2.000 hombres.

### **La Red de Mujeres de las Zonas Rurales**

Durante el primer Día de la Mujer de las Zonas Rurales, en 1997, se organizaron una serie de talleres para determinar las principales dificultades que encuentra la mujer dedicada a la agricultura. La conclusión a la que se llegó es que para atraer a las mujeres a la agricultura en el futuro, será necesario ofrecerles algo más que el papel que han tenido tradicionalmente. Para ayudar a las mujeres a establecerse en el ámbito de la agricultura, los delegados propusieron la creación de una Red de Mujeres de las Zonas Rurales que englobara a las organizaciones existentes para trabajar en las cuestiones claves que afectan a las mujeres de las zonas rurales. Este grupo se reuniría periódicamente para desarrollar estrategias y evaluar los progresos alcanzados. En la actualidad el Grupo Femenino de la Unión Nacional de Agricultores se encarga de llevar a la práctica esta propuesta.

## **Escocia**

El Fondo para las Asociaciones Rurales de Escocia se estableció en 1996 a fin de ofrecer recursos con los que apoyar el desarrollo comunitario en la Escocia rural. En 1998/1999, la cifra total fue de 4,17 millones de libras esterlinas. El Fondo de Desarrollo Rural, incluido en el anterior, fomenta la incorporación de las mujeres y los jóvenes al mercado laboral, poniendo a su disposición guarderías y centros de capacitación. En 1998/1999 se asignaron 194.000 libras esterlinas del Fondo de Desarrollo Rural a los proyectos dirigidos a aumentar la oferta de guarderías en las zonas rurales de Escocia. En ese mismo período se ofrecieron también 34.000 libras esterlinas a tres Asociaciones Rurales que promueven, apoyan o proporcionan servicios de guardería en Escocia.

Actualmente se trabaja para solucionar las dificultades específicas que plantea la provisión de servicios de guardería y otros programas necesarios para la mujer en las zonas rurales, ya que la baja densidad de población en estas zonas hace que sea difícil reunir el número necesario de usuarios para establecer estos servicios. Hay un Subgrupo de Cuestiones Rurales encargado de que la situación rural encuentre reflejo en la Nueva política.

### **Transporte rural**

En junio de 1998, la Oficina de Escocia publicó los resultados de un estudio denominado *Car Dependence in Rural Scotland* (Dependencia del coche en la Escocia rural). De acuerdo con este estudio, un 89% de las familias en las zonas rurales de Escocia tienen coche; los desplazamientos se hacen en coche (76,5%), a pie (17,5%) y en transporte público (4%). Aunque no se encontraron diferencias en el número de desplazamientos, los hombres utilizan más el coche para desplazarse que las mujeres y sus viajes son también considerablemente más largos. En el estudio se reveló que en el caso de las familias que habitan en las zonas más alejadas, el coche era una necesidad, incluso en los grupos de población con renta más baja.

Tras la presentación del presupuesto en marzo de 1998, en Escocia se hicieron planes similares a los descritos para Inglaterra en materia de transporte rural. Se ha creado un conjunto de medidas para la financiación del transporte rural por el que se asignan 13,5 millones de libras esterlinas en un período de tres años a fin de mejorar las conexiones de transporte en las zonas rurales de Escocia. De esta cifra, 10,5 millones de libras esterlinas se utilizan como subsidio para los servicios de transporte público, especialmente para ofrecer nuevos servicios de autobús y servicios adicionales; 1,8 millones de libras esterlinas se destinan a proyectos de transporte de la comunidad, en el marco de un programa que lleva a cabo la Asociación de Transporte Comunitario; y 1,2 millones de libras esterlinas se emplean para ayudar a las gasolineras rurales, de modo que exista una red básica de gasolineras en las zonas más alejadas.

## **Irlanda del Norte**

En Irlanda del Norte, la mujer desempeña un papel prominente en las zonas rurales por conducto del Programa de Desarrollo Rural, en el que las mujeres ostentan 13 puestos directivos en 23 grupos LEADER II y 4 puestos administrativos en 8 estrategias de zona del Programa de Desarrollo Rural, algunas de las cuales se ocupan de temas que atañen específicamente a la mujer. Por otra parte, la mujer también está representada en el Consejo de Administración de estas asociaciones.

Las “industrias rurales” han hecho que aumenten las oportunidades de la mujer rural, como por ejemplo en el caso de Country Markets (NI), Ltd., que agrupa a más de 150 productores, la mayoría de los cuales son mujeres. En 1997–1998, los grupos de mujeres percibieron más de 89.000 libras esterlinas en concepto de subsidios para proyectos.

El Consejo de Desarrollo Rural de Irlanda del Norte ha investigado el grado y el tipo de participación de la mujer en el desarrollo rural y comunitario. Recientemente, el Consejo de Desarrollo Rural de Irlanda del Norte contribuyó a la organización de un foro práctico para una mayor participación de la mujer rural en las oportunidades y decisiones de desarrollo rural. En una conferencia reciente, este foro exploró la función y la experiencia de la mujer de distintas edades en la vida de la comunidad rural.

El Consejo de Desarrollo Rural formó parte del grupo de planificación de la conferencia celebrada en 1998 bajo el título “El sector de la mujer: la próxima generación”, en la que participaron redes, centros y grupos de mujeres, los sectores reglamentario y voluntario, y los organismos de apoyo locales y regionales.

En Irlanda del Norte, hay varios organismos que ofrecen oportunidades de capacitación similares a las que brindan en Gran Bretaña los Consejos Rurales Comunitarios. El apoyo del Consejo de Desarrollo Rural de Irlanda del Norte permite que los grupos de voluntarios de la comunidad contribuyan a la prestación de servicios en grupos para madres y recién nacidos y la formación de grupos de desarrollo económico y social dirigidos por mujeres.

Con arreglo a la Medida de desarrollo económico de la comunidad INTERREG II, el Departamento de Agricultura de Irlanda del Norte ha financiado el componente Norte de un proyecto transfronterizo de atención infantil en el entorno rural. Dicho proyecto consiste en una iniciativa de investigación por un plazo de dos años, que tiene como objetivo mejorar el alcance, el nivel y la calidad de las oportunidades de atención diurna a la primera infancia, así como facilitar una mayor participación de las mujeres rurales en el puesto de trabajo.

## **País de Gales**

En 1998 se anunció el establecimiento de una nueva asociación rural en el País de Gales, a saber, un organismo consultivo que agrupa a representantes de la Oficina del País de Gales, el Organismo de Desarrollo del País de Gales, la Asociación para el gobierno local del País de Gales, los sindicatos de agricultores y otros agentes fundamentales interesados en que el campo participe en los futuros programas y políticas rurales del País de Gales.

En las deliberaciones de esta asociación, la igualdad de oportunidades ocupará un lugar fundamental, puesto que se trata de determinar aquellas políticas y prácticas que aporten beneficios sustanciales a las comunidades rurales del País de Gales y de facilitar información para la formulación de un nuevo programa rural para el País de Gales que será examinado por la Asamblea Nacional.

La Oficina del País de Gales ha establecido tres grupos dirigidos por el sector industrial que se encargarán de formular planes de acción para el logro de estos resultados en los sectores del cordero, el vacuno, los productos lácteos y los alimentos orgánicos. Está previsto que los planes de acción se publiquen en primavera de 1999 y que tanto la Oficina del País de Gales como el Organismo de Desarrollo del País de Gales cooperen con la industria en su aplicación. Dado que las zonas rurales dependen de estas industrias, su desarrollo haría que los agricultores, sus familias y las comunidades rurales en su conjunto tuvieran mayores oportunidades.

Otra de las medidas son las actividades que está emprendiendo la Oficina del País de Gales conjuntamente con Lantra, los sindicatos de agricultores, los consejos de capacitación y empresas y otros organismos para formular una estrategia de capacitación completa para la comunidad agrícola. Esta estrategia permitirá que los agricultores y sus familias obtengan el máximo de oportunidades económicas para sus explotaciones agrícolas y les asistirá en la adquisición de aptitudes alternativas que les permitan encontrar empleo en otros sectores.

## Artículo 15

### Igualdad ante la ley

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

Aunque el Reino Unido sea un Estado unificado, no tiene un sistema jurídico único. Inglaterra y el País de Gales, Escocia e Irlanda del Norte tienen sus propios sistemas, que se diferencian tanto en las leyes, como en la organización y en la práctica. Esta situación se debe a los distintos sistemas que existían en cada parte del país antes de la unificación.

#### Nombramientos judiciales

El Presidente del Tribunal Supremo (Lord Chancellor) ha subrayado en varias ocasiones que en el proceso de nombramientos judiciales no hay lugar para la discriminación. La política del Presidente del Tribunal Supremo consiste en nombrar para cada uno de los cargos judiciales en Inglaterra y el País de Gales al candidato que parezca mejor capacitado, independientemente de su sexo, origen étnico, estado civil, orientación sexual, filiación política, religión o, con sujeción a las necesidades físicas del cargo, impedimentos físicos. Sin perjuicio del principio del nombramiento sobre la base de los méritos, los principios en que se basa el Presidente del Tribunal Supremo son que los candidatos interesados en ser nombrados jueces así lo soliciten, que el trámite de los nombramientos se base en una auténtica igualdad de oportunidades y que cualquiera pueda acceder a la información sobre las cualidades y aptitudes que se exigen a quien desee ser juez. Para fomentar un mayor número de solicitudes de mujeres para nombramientos judiciales, así como para contribuir al avance de las candidatas seleccionadas, el Presidente del Tribunal Supremo ha aplicado las siguientes iniciativas:

- Ha transferido recursos de su departamento para que los funcionarios puedan dedicar más tiempo a fomentar la igualdad de oportunidades en los nombramientos judiciales;
- A fin de que haya suficiente flexibilidad para desempeñar funciones judiciales a tiempo parcial, será posible que quienes interrumpen su carrera por razones familiares puedan ejercer como jueces instructores auxiliares (Assistant Recorders) en plazos intensivos, en vez de varios años, como es habitual. Ello permitiría recuperar tiempo a aquéllos que hayan tomado una licencia en su carrera;

- Se ha ampliado el anterior límite de edad de 50 años para ser nombrado juez instructor auxiliar. La nueva edad máxima, de 53 años, se seguirá aplicando de manera flexible para dar más oportunidades a quienes se hagan abogados más tarde de lo habitual o a quienes hayan interrumpido su carrera;
- Se ha puesto fin al sistema exclusivo de nombramientos al Tribunal Supremo por invitación y a partir de ahora será posible presentar solicitudes, con lo que se estudiarán adecuadamente los casos de todos cuantos aspiren a una carrera judicial;
- Se establecerá un programa que permita “imitar” el trabajo de un juez para aprender cómo es en realidad el oficio;
- Se establecerá también un programa de tutorías con arreglo al cual se pedirá a los jueces distritales y a los jueces de circuito que asesoren y orienten a sus colegas de menos experiencia en los cargos judiciales a tiempo parcial;
- En colaboración con el poder judicial, se mejorará la evaluación del rendimiento de los jueces a tiempo parcial para facilitar las evaluaciones en que se basa la decisión del Presidente del Tribunal Supremo con respecto de las solicitudes para el desempeño de cargos judiciales a tiempo completo; y
- Se estudiará el nombramiento de un mediador que examine con detenimiento las quejas de quienes consideren que han recibido un trato injusto durante el proceso de nombramiento. Entre tanto, el Presidente del Tribunal Supremo investigará personalmente todas las quejas en materia de discriminación.

El número de juezas es, al menos en parte, un reflejo del número de mujeres que ejercen la abogacía y que cuentan con suficientes años de experiencia. El número de mujeres con suficiente antigüedad para ser nombradas está aumentando a medida que ingresan más mujeres en la profesión y en la medida en que sigue habiendo un aumento constante del número de mujeres en el poder judicial, como demuestra el que sea mayor el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en el sistema judicial que el de mujeres que trabajan a jornada completa. Los datos más recientes indican que en 1994 las mujeres ocupaban casi el 8% de los puestos judiciales, un porcentaje que en 1997 aumentó ligeramente hasta llegar al 9%. El Presidente del Tribunal Supremo apoya las medidas emprendidas por el Consejo de la Abogacía y la Sociedad de Juristas para fomentar la igualdad de oportunidades en la profesión y ha hecho que los funcionarios a su cargo participen en un grupo de trabajo mixto para la igualdad de oportunidades en los nombramientos judiciales del que forman parte miembros de las dos ramas de la profesión. El Procurador General aplica una política similar en Escocia. En la profesión jurídica en Escocia se alienta a que aumente el número de abogadas que presentan su candidatura a nombramientos judiciales.

La política del Presidente del Tribunal Supremo se aplica también en Irlanda del Norte, donde hay un 7% de mujeres en la profesión jurídica. Uno de los jueces de condado es mujer, lo que supone un 1% del total, mientras que, de los jueces distritales, uno es mujer, lo que supone un 25% del total. Por otra parte, uno de los magistrados residentes es mujer, lo que equivale al 6% del total.

### 15.1 Número de varones y mujeres en el poder judicial en Inglaterra y el País de Gales: 1994 y 1997

	1994		1997	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Jueces ordinarios de apelaciones	10	0	12	0
Magistrados de apelaciones	28	1	34	1
Jueces del Tribunal Supremo	89	6	90	7
Jueces de circuito	485	29	522	30
Jueces distritales	270	29	297	38
Jueces instructores	825	41	841	71
Jueces instructores auxiliares	330	61	280	57
<b>Total</b>	<b>2 037</b>	<b>167</b>	<b>2 076</b>	<b>204</b>

Fuente: Lord Chancellor's Department.

Además, sin embargo, la mujer desempeña un papel capital como juez lego en Inglaterra y el País de Gales, así como en Irlanda del Norte. Los jueces legos son varones y mujeres sin título jurídico que desempeñan funciones judiciales en los tribunales locales a jornada parcial y en forma voluntaria. Las mujeres representaron un 43% de los jueces legos en 1989, cifra que aumentó al 46% en 1993 y al 48% en 1998 en Inglaterra y el País de Gales. En Irlanda del Norte, el 20% de los 919 jueces de paz eran mujeres y el 56% de los 133 miembros legos de los jurados del Tribunal de Menores eran mujeres.

En Escocia, hay una jueza de un total de 26 jueces, mientras que de 106 alguaciles, 11 son mujeres (8,9%) y de 118 alguaciles provisionales, 6 son mujeres.

#### Ayuda jurídica

En la legislación inglesa se estipula que se prestará asistencia en forma de ayuda jurídica a las personas que deseen interponer recursos judiciales ante los tribunales. Las condiciones para la concesión de ayuda o asesoramiento en virtud de la Ley relativa a la ayuda jurídica de 1988 (Legal Aid Act 1988) son que el ingreso y el capital de la persona beneficiaria no superen ciertos límites prescritos y que sea razonable iniciar tal actuación judicial. La mujer goza de los mismos derechos que el varón para obtener ayuda jurídica, siempre y cuando se cumplan las condiciones estipuladas.

En los ejercicios económicos 1996–1997 y 1997–1998, el número de certificados de ayuda jurídica emitidos a mujeres para causas matrimoniales fue el doble del concedido a los varones. Las cifras pertinentes figuran a continuación. Respecto de los certificados emitidos en relación con esas causas en ambos años, la mayoría de los demandantes fueron mujeres y la mayoría de los acusados, varones.

## 15.2 Certificados de ayuda jurídica concedidos en Inglaterra y el País de Gales: 1996–1997–1998

	<i>Demandantes</i>	<i>Acusados</i>	<i>Total</i>
<b>1996–1997</b>			
Mujeres	60 875	6 545	67 420
Varones	11 856	16 105	27 961
<b>1997–1998</b>			
Mujeres	56 530	5 754	62 284
Varones	10 645	13 418	24 063

*Fuente:* Lord Chancellor's Department.

### Apoyo a las víctimas en los tribunales

El Servicio de Testigos del Tribunal de la Corona suministra información práctica, asesoramiento y apoyo emocional a las víctimas y los testigos —en todos los casos penales— que asisten al Tribunal de la Corona. El servicio es organizado por Victim Support, organización nacional que ayuda a las víctimas con financiación del Ministerio del Interior. El servicio empezó de manera experimental en siete tribunales en 1990. Desde entonces, se han establecido planes similares en todos los centros del Tribunal de la Corona. El Gobierno ha accedido a financiar el mejoramiento de los servicios de apoyo a los testigos en los tribunales y actualmente está estudiando qué clase de servicio es necesario y quién debe administrarlo.

El 10 de junio de 1998, el Gobierno publicó *Speaking up for Justice*, un informe del grupo de trabajo interdepartamental sobre testigos vulnerables o víctimas de intimidación. El Gobierno emprendió esta evaluación para aplicar, tanto en Inglaterra como en el País de Gales, los compromisos contraídos en materia de una mejor protección de las víctimas y los testigos vulnerables en el sistema de justicia penal. En Escocia e Irlanda del Norte hay grupos de trabajo paralelos.

En el informe *Speaking up for Justice* se formulan 78 recomendaciones que tienen como objetivo mejorar el trato que se dispensa a los testigos vulnerables o víctimas de intimidación, incluso mujeres que son víctimas de la violencia doméstica, con miras a mejorar sus posibilidades de acceso a la justicia. En particular, en el informe figura un programa que permitiría determinar en las primeras etapas de la investigación policial la existencia de testigos vulnerables o víctimas de intimidación así como atender las necesidades concretas de esos testigos. Ello permitiría decidir qué métodos de entrevista e investigación resultan más apropiados y permitiría al fiscal y a la defensa solicitar del tribunal medidas especiales para asistir a los testigos durante la vista, incluso por medio de circuitos cerrados de televisión, para no prestar testimonio en público, o bien pantallas que protejan al testigo del acusado.

En el informe también se formulan recomendaciones que se refieren concretamente a las víctimas de violación o delitos sexuales graves, entre las que figuran:

- Propuestas para enmendar la ley de manera que establezca claramente bajo qué circunstancias excepcionales puede admitirse como prueba el historial sexual del demandante;
- Facultar a los tribunales para que puedan retirar al público de la sala cuando la víctima de violación o delito sexual grave esté presentando pruebas; y

- Prohibir que un acusado interrogue al demandante personalmente y sin mediar asistencia letrada en casos de violación y agresión sexual grave.

Las recomendaciones formuladas en este informe que exijan la promulgación de leyes se incluyen en las disposiciones de la Ley sobre justicia juvenil y pruebas penales (Youth Justice and Criminal Evidence Bill), que fue presentada al Parlamento en la legislatura 1998–1999.

## Artículo 16

### Matrimonio y relaciones familiares

1. *Los Estados partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

- a. *El mismo derecho para contraer matrimonio;*
- b. *El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;*
- c. *Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;*
- d. *Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
- e. *Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;*
- f. *Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
- g. *Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;*
- h. *Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.*

2. *No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.*

#### La familia

En noviembre de 1998 el Gobierno publicó un programa de medidas encaminadas a fortalecer la vida familiar mediante la prestación de apoyo a las familias con hijos. En el documento se demostraba la responsabilidad que incumbía al Gobierno adoptar políticas de apoyo a las familias y de ayudar a los padres a satisfacer las necesidades de sus hijos.

En el documento se aclaraba que el Gobierno no deseaba interferir en la vida familiar ni en las relaciones personales entre adultos. El Gobierno cree que el matrimonio constituye

el fundamento más sólido de las relaciones estables, por lo que desea fortalecer la institución del matrimonio y contribuir a que un número mayor de matrimonios tenga éxito.

El documento de consulta se concentró en cinco esferas en las que el Gobierno puede influir positivamente:

- Prestación de mayor apoyo a los padres para velar por que cada progenitor tenga acceso al asesoramiento y el apoyo que necesita, mejorando los servicios que necesitan;
- Prestación de mayor apoyo financiero a las familias para que éstas prosperen y se reduzca la pobreza en la niñez;
- Ayuda a las familias para que logren hallar un equilibrio entre el trabajo y el hogar para que sea más fácil que los padres dediquen tiempo a sus hijos;
- Fortalecimiento del matrimonio para ayudar a proteger los intereses de los hijos y reducir el número de casos de disolución de la familia; y
- Asignación de mayor importancia a los problemas de la vida familiar, muy en especial a la violencia en el hogar y el embarazo de niñas y jóvenes en edad escolar.

Como el documento de consulta se pone en marcha un debate, en el que se enuncia un importante programa de acción, parte del cual ya se ejecuta y otra parte es objeto de consultas.

## **La violencia contra la mujer**

La Dependencia de la Mujer ha estado colaborando con otros departamentos gubernamentales, organismos creados por ley, organizaciones no gubernamentales y el sector voluntario para hallar medios de prevenir la violencia contra la mujer siempre que sea posible, brindar protección y prestar servicios a mujeres que hayan sido víctimas de la violencia, y velar por que se haga justicia en esos casos.

La Dependencia tiene planes de publicar en la primavera de 1999 un documento en el que se recoja el compromiso del Gobierno de trabajar por la protección y seguridad de todas las mujeres, así como la forma en que se enfocará esa labor. En el documento se destacarán las buenas prácticas y se promoverán los casos de colaboración interinstitucional, enunciándose a ese fin un programa de medidas prácticas.

La Dependencia de la Mujer sigue consultando una amplia gama de organizaciones no gubernamentales y académicos que son expertos en la esfera de la violencia contra la mujer, facilitando así una mayor participación del sector de las organizaciones no gubernamentales en esa esfera de la política gubernamental. La Dependencia colabora con la Comisión de la Unión Europea y otros Estados miembros para promover el trabajo relativo a la violencia contra la mujer, afirmar su compromiso respecto de esa cuestión y hacer patente su empeño de adoptar un enfoque integral y multidisciplinario.

## **Seguridad de la mujer**

La Dependencia de la Mujer colabora con otros departamentos gubernamentales en la formulación de propuestas de financiación en el marco del Programa de Reducción de la Delincuencia. La Dependencia colabora asimismo con el Departamento de Salud y el Departamento del Medio Ambiente, Transporte y las Regiones en el primer estudio investigativo amplio jamás realizado de los servicios de alojamiento y apoyo destinados a las familias que experimentan violencia en el hogar.

### **Violencia en el hogar**

El Grupo oficial interdepartamental sobre violencia en el hogar sigue prestando apoyo a los ministros en la promoción de una respuesta coordinada a ese problema en los planos nacional y local, así como en la promoción de la política del Gobierno en general. En particular, el Grupo estudia los medios de mejorar las estadísticas sobre la violencia en el hogar tanto en el marco del sistema de justicia penal como fuera de él, y la reanudación de la campaña de sensibilización de la opinión pública. Desde 1997 el Subcomité del Gabinete encargado de las cuestiones relativas a la mujer también ha seguido de cerca esa labor.

Actualmente se acepta en general que las actitudes estereotipadas de las funciones apropiadas para hombres y mujeres y en particular el desequilibrio de poder que existe entre los sexos contribuyen a la violencia del hombre contra la mujer. Desde el último informe se han llevado a cabo en el país varias campañas encaminadas a poner fin a la violencia doméstica, incluida una nueva campaña que llevará a cabo el Ministerio del Interior en enero de 1999. Estas campañas han tenido por objeto fundamentalmente hacer que aumente la conciencia del público de la naturaleza esencialmente delictiva de ese tipo de conducta e informar a las víctimas de dónde pueden recabar ayuda y asesoramiento.

La Dependencia de elaboración de programas del Ministerio del Interior ha financiado proyectos experimentales dirigidos a elaborar un programa de actividades y a organizar sesiones de debate destinados a las escuelas y clubes juveniles que se centren en las relaciones entre los sexos y la violencia familiar. La reeducación en cuestiones relativas al género y la violencia es la filosofía subyacente en varios programas de tratamiento por orden judicial a que se someten los hombres declarados culpables de cometer actos de violencia contra sus parejas.

### **Alcance del problema**

Los delitos violentos constituyen una esfera que preocupa en particular a la mujer. De las conclusiones de la Encuesta británica sobre la delincuencia de 1996 se desprende que la mujer tiende a mostrar más preocupación por su seguridad personal que el hombre. Sin embargo, de la encuesta — en que se formularon preguntas directas a una vasta muestra representativa de adultos en Inglaterra y el País de Gales sobre su experiencia en cuestiones de delincuencia, independientemente de que se hayan presentado o no denuncias a la policía — se desprende que la mujer tiene menos probabilidades de ser víctima de actos de violencia que el hombre y que hay más probabilidades de ser objeto de agresión a manos de alguien a quien se conoce que de un desconocido.

Aunque, como es sabido, en las encuestas sobre la delincuencia se subestima el alcance de la violencia en el hogar, el 44% de los incidentes violentos contra mujeres que se recogieron en la Encuesta británica sobre la delincuencia se clasificaron de actos de violencia en el hogar porque sus protagonistas habían sido una pareja o una ex pareja, otro miembro del hogar o un familiar. Sólo el 12% de los actos de violencia cometidos contra los hombres se clasificó como acto de violencia en el hogar. Más de nueve de cada diez incidentes contra la mujer en el hogar fueron obra de hombres.

Las cifras relativas a los homicidios también son indicativas de que las mujeres tienen mayor riesgo de ser objeto de violencia a manos de personas con las que sostienen, o han sostenido, una relación íntima. En 1996 en Inglaterra y el País de Gales la tercera parte de las víctimas de 681 delitos tipificados actualmente como homicidios fueron mujeres. El 44% de las víctimas femeninas resultaron muertas a manos de cónyuges, o amantes actuales o pasados, en comparación con solamente el 6% de las víctimas del sexo masculino.

Si bien es cierto que en algunos casos los hombres son indudablemente víctimas de la violencia en el hogar, las medidas actuales se centran fundamentalmente en los actos de violencia en el hogar que se cometen contra mujeres.

### 16.1 Sexo de los autores y las víctimas de delitos, 1996

	Sexo de la víctima	Sexo del autor del delito		
		Porcentaje de autores de sexo masculino	Porcentaje de autores de sexo femenino	Porcentaje de autores de ambos sexos
<b>Violencia en el hogar</b>	Hombres	50	48	2
	Mujeres	90	10	1
	Todas las víctimas	79	21	1
<b>Atracos</b>	Hombres	94	2	3
	Mujeres	96	2	2
	Todas las víctimas	95	2	3
<b>Agresión a manos de un desconocido</b>	Hombres	89	1	10
	Mujeres	62	22	16
	Todas las víctimas	83	6	12
<b>Agresión a manos de un conocido</b>	Hombres	92	1	7
	Mujeres	55	39	7
	Todas las víctimas	81	13	7
<b>Todo tipo de delitos</b>	Hombres	87	7	7
	Mujeres	76	20	5
	Todas las víctimas	82	12	6

Fuente: Encuesta británica sobre la delincuencia, Ministerio del Interior, 1996.

### Violencia sexual

En el informe titulado *Speaking Up For Justice* figuran varias recomendaciones que se refieren concretamente a las víctimas de violaciones y de delitos sexuales graves, lo que puede llevar a que aumente el número de condenas. Además, el Gobierno del Reino Unido ha realizado un estudio para determinar qué factores influyen en que una denuncia de violación lleve o no a la imposición de condena por violación, y si esos factores han cambiado desde que se realizó un estudio de casos similares en 1985.

En un informe provisional sobre el procesamiento de casos de violaciones en el sistema de justicia penal en Inglaterra y el País de Gales se exponen las nuevas conclusiones de ese estudio, y se ofrece alguna información útil sobre las circunstancias en que se retiran las denuncias de violaciones antes de que lleguen a un tribunal. No obstante, antes de que el Gobierno del Reino Unido pueda decidir las nuevas medidas que se precisa adoptar, tendrá que examinar con mayor lujo de detalle las conclusiones del informe sobre las razones por las que numerosos casos no terminan en una condena. La publicación del informe está prevista para la primavera de 1999.

### Prevención

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

delincuencia. Actualmente se aplica una amplia gama de medidas encaminadas a prevenir la violencia en el hogar a largo plazo.

En 1994 se publicó en Inglaterra y el País de Gales una circular interinstitucional en la que se exponía la política del Gobierno en materia de violencia en el hogar conjuntamente con una declaración convenida de las responsabilidades locales. En la investigación independiente publicada en 1996 se puso de manifiesto que en numerosas esferas se había realizado un trabajo innovador de coordinación, prevención y educación. La investigación reveló que en 1996 se habían establecido en Inglaterra, el País de Gales y Escocia más de 200 foros sobre violencia en el hogar con el fin de coordinar la lucha contra ese tipo de violencia en sus comunidades locales. De la investigación no dimanó modelo único alguno de cómo debía procederse. Más bien, los grupos funcionaron de varias maneras distintas, según su composición y liderazgo, y en sus circunstancias locales.

La Ley sobre la delincuencia y el desorden de 1998 parte de la importancia que reviste la coordinación entre los organismos locales al responsabilizar a las autoridades locales y la policía de crear asociaciones de lucha contra la delincuencia y el desorden junto a otros organismos locales. Esas asociaciones están encargadas de hacer un inventario de los problemas locales de delincuencia y desorden y preparar una estrategia para hacer frente a esos problemas. En el documento de orientación conexas a la Ley, el Gobierno hizo hincapié en que esperaba que las asociaciones definieran el nivel que había alcanzado la violencia en el hogar en su zona y formularan medidas para hacer frente a la violencia doméstica como parte de la estrategia de reducción de la delincuencia.

La guía sobre prevención del delito titulada *Your Practical Guide to Crime Prevention* se revisó en julio de 1998 y se publicó en los siguientes idiomas: árabe, bengalí, chino, inglés, gujaratí, hindi, punjabí, urdu y galés. En la guía se aconseja cómo las personas — en particular las mujeres — pueden reducir los riesgos de agresión, incluidos algunos consejos útiles sobre medidas de seguridad que deben adoptarse cuando se conducen automóviles. Los consejos abarcan una sección en que se intenta sensibilizar a los hombres acerca de la cuestión de la seguridad de la mujer y se sugieren medidas que pueden adoptar para ayudar a reducir el miedo de las mujeres a ser víctima de una agresión.

### **Educación personal, social y sanitaria**

A las escuelas les corresponde desempeñar la función de ayudar a que se dote a los jóvenes de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes que necesitan en la actualidad y en etapas posteriores de la vida. A las escuelas se les exige por ley que ofrezcan un plan de estudio que contribuya a promover el desarrollo espiritual, moral, cultural, mental y físico de sus alumnos y los prepare para las oportunidades, responsabilidades y experiencias de la vida adulta. Las escuelas se toman muy en serio su misión en lo relativo al plan de estudios.

Numerosas escuelas cumplen esos requisitos al ofrecer programas amplios de educación personal, social y sanitaria. Esos programas pueden abarcar, entre otros temas, enseñanza sobre relaciones, autoestima y derechos y deberes. En el marco del artículo 10 se presenta más información sobre nuevos acontecimientos a este respecto.

### **Procedimientos de justicia penal para hacer frente a la violencia en el hogar**

Tras la emisión de una ordenanza a las fuerzas de policía en 1990 (Inglaterra, el País de Gales y Escocia) y 1991 (Irlanda del Norte), todas las fuerzas de policía del Reino Unido cuentan en la actualidad con declaraciones de política sobre la violencia en el hogar. En numerosas fuerzas se han creado dependencias de violencia en el hogar o se han nombrado funcionarios encargados de la violencia en el hogar, que se encargan en particular de investigar los incidentes de violencia en el hogar, sobre todo de prestar apoyo y asesoramiento

a las víctimas y ayudarles a ponerse en contacto con los organismos pertinentes, aparte de la policía.

En un estudio realizado por el Ministerio del Interior sobre la vigilancia policial de la violencia en el hogar, que se publicó en 1995, se encomió especialmente la labor de las dependencias de violencia en el hogar y los funcionarios encargados de la violencia en el hogar, y se demostró que el establecimiento de esas dependencias y el nombramiento de esos funcionarios habían tenido efectos sumamente positivos en lo que respecta a la satisfacción de las víctimas. Ha concluido recientemente otro proyecto de investigación sobre el establecimiento de estructuras eficaces de vigilancia policial de casos de violencia en el hogar.

El Ministerio del Interior ha realizado una evaluación de cómo reacciona la policía ante casos reiterados de víctimas de la violencia en el hogar en West Yorkshire. Se ha publicado un informe provisional sobre ese proyecto en el que se señala que las intervenciones policiales progresivamente más intensas al parecer contribuyen a que disminuya la necesidad de que la policía tenga que intervenir repetidamente.

El Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona está encargado de examinar e iniciar los procedimientos penales en Inglaterra y el País de Gales. En mayo de 1998 el Cuerpo de Inspección del Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona publicó un informe temático sobre casos de violencia en el hogar. El informe reveló que los funcionarios eran plenamente conscientes de la necesidad de que los casos de violencia en el hogar se trataran con seriedad; que se mantuvieran buenas relaciones con otros organismos; y que la calidad de la adopción de decisiones fuera alta. En particular, los representantes de la organización benéfica Victim Support reconocieron que se había avanzado considerablemente en el tratamiento que dispensaban fiscales y asistentes sociales a las víctimas que comparecían ante un tribunal.

### **Protección y prestación de apoyo**

Las necesidades de alojamiento y apoyo de los que huyen de la violencia en el hogar se atienden mediante una combinación de medidas locales y nacionales. El hecho de que el plano local esté encargado de los servicios y la fiscalización de los recursos permite que las autoridades de la vivienda y los servicios sociales y otros organismos se identifiquen plenamente con las cuestiones, coordinen las medidas y habiliten los servicios necesarios a la luz de las circunstancias locales. En el plano nacional, el Gobierno reconoce la necesidad de que se elabore un marco para las medidas locales, se dé más realce a las cuestiones y se aliente y se vigile los progresos realizados por los organismos locales. Los departamentos gubernamentales colaboran estrechamente para lograr coordinar esa labor.

En lo que respecta a los servicios de alojamiento y apoyo, los agentes fundamentales en el plano local son las autoridades de los servicios sociales y vivienda, junto a los organismos voluntarios, que en numerosas zonas son grupos locales de mujeres que suelen administrar refugios y prestar servicios de divulgación, seguimiento y apoyo. Las autoridades locales de la vivienda están encargadas por ley de ofrecer alojamiento a las mujeres y niños que abandonan sus hogares a causa de la violencia doméstica. En la Ley de la vivienda de 1996 se introdujeron disposiciones encaminadas a robustecer la posición de las personas que se veían obligadas a abandonar sus viviendas a consecuencia de la violencia.

En junio de 1998 el Departamento del Medio Ambiente, Transporte y las Regiones, la Dependencia de la Mujer y el Departamento de Salud encomendaron la realización de una investigación dirigida a establecer una base de datos amplia de los servicios de alojamiento y apoyo disponibles a las familias víctimas de la violencia en el hogar. Las conclusiones de esa investigación contribuirán a que se formule una estrategia para hacer frente a la violencia en el hogar. Además, en la investigación se definirá lo que funciona bien y se proporcionará orientación a las autoridades locales sobre la gama de opciones de que disponen para atender

las necesidades de alojamiento y apoyo de las familias que experimentan violencia en el hogar. La investigación concluirá en julio de 1999.

Se ha encomendado que se realice la investigación en dos partes. La Women's Aid Federation (Inglaterra) lleva a cabo actualmente varias encuestas en sus 260 grupos de refugios. Se reunirá información sobre el número de refugios y albergues transitorios (incluidos los locales con camas y los albergues para familias), la financiación y el uso de los refugios, y los servicios de asesoramiento y apoyo que prestan los grupos encargados de los refugios. La segunda parte de la investigación consiste en la reunión de información a nivel de las autoridades locales. Se reunirá información sobre los servicios de alojamiento y apoyo que se prestan en cada zona local de la autoridad de la vivienda, incluidos los servicios que prestan o utilizan las autoridades de los servicios sociales. Forman parte integrante de ese estudio la información sobre los costos de prestación y su adecuación, según los cálculos tanto de los proveedores como de los usuarios.

Por primera vez el Gobierno ha encomendado la realización de un amplio conjunto de investigaciones sobre la prestación de apoyo de servicios de alojamiento y apoyo destinados a las familias que experimentan violencia en el hogar en Inglaterra. Una investigación anterior encomendada por el Departamento del Medio Ambiente en 1995 se centró en el número de refugios que atienden los grupos encargados de los refugios en Inglaterra, incluidos los espacios para camas y los sitios para familias. Women's Aid llevó a cabo la encuesta de 1995, en la que señaló la existencia de 418 refugios en Inglaterra. De ese total 78 eran casas de la segunda etapa, esto es albergues transitorios o de reinserción al que podía mudarse una mujer que hubiera habitado una casa de la primera etapa en espera de que se la alojara en una vivienda permanente. En la primavera de 1999 se dispondrá de información actualizada sobre la prestación de servicios de refugios en Inglaterra.

El Departamento del Medio Ambiente, Transporte y las Regiones publicará en breve un documento de orientación destinado a los propietarios de viviendas de alquiler controlado sobre la formulación de políticas para hacer frente eficazmente a las consecuencias en materia de vivienda de la disolución de una resolución — *Relationship Breakdown: A Guide for Social Landlords*. El documento de orientación abarca tanto la disolución violenta como no violenta y tiene por objeto asistir a los propietarios de viviendas de alquiler controlado en la formulación de una política bien pensada para hacer frente a la disolución de una relación. Uno de los mensajes fundamentales del documento de orientación es que una política bien pensada y la intervención en una temprana etapa contribuirán a que se reduzcan los trastornos y los traumas que padecen los que experimentan la disolución de una relación, y evitarán que empeore la situación.

### **Sensibilización de la opinión pública**

En agosto de 1995 el Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona, encargado del enjuiciamiento penal derivado de las investigaciones policiales en Inglaterra y el País de Gales, actualizó su declaración pública titulada "CPS Policy for Prosecuting Cases of Domestic Violence". En mayo de 1998 el Cuerpo de Inspección del Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona publicó su informe sobre el examen temático de casos de violencia en el hogar. En respuesta a ello, se han elaborado planes de acción con el fin de que se apliquen las recomendaciones del Cuerpo de Inspección.

En el período que abarca el presente informe el Servicio de Procesamiento Judicial de la Corona ha desempeñado un papel activo en los foros interinstitucionales que procuran hacer frente a la cuestión de la violencia en el hogar y mejorar las normas de la atención a víctimas y testigos.

Por lo general, los refugios de mujeres están a cargo de grupos de voluntarios cuyos recursos provienen de varias fuentes, como las autoridades locales, las asociaciones de vivienda y las organizaciones benéficas. El capital y los ingresos que aporta la Corporación de la Vivienda pueden contribuir a que se sufraguen los gastos de gestión de edificios y viviendas, donde las autoridades locales establecen como prioridad la construcción de refugios. La Corporación de la Vivienda otorga actualmente una subvención destinada a apoyar unos 3.500 espacios de camas de refugios en Inglaterra. La Women's Aid Federation (Inglaterra) recibe financiación básica de varios departamentos centrales del Gobierno, incluida la suma de 217.000 libras esterlinas en 1997/1998 del Departamento de Salud. La organización benéfica Victim Support ayuda a los que han padecido violencia en el hogar así como a las víctimas de otros delitos. En junio de 1997 el Gobierno anunció un aumento de 1 millón de libras esterlinas anuales para esa organización, con el cual su nivel inicial anual ha aumentado de 11,7 millones de libras esterlinas a 12,7 millones de libras esterlinas, suma que le ha permitido establecer líneas telefónicas para solicitar asistencia de emergencia.

En noviembre de 1997 el Gobierno publicó con fines de consulta los objetivos de un examen interdepartamental de la financiación de alojamiento subvencionado, bajo la dirección del Departamento de Seguridad Social. Entre esos objetivos se cuentan alentar la planificación coherente y transparente, establecer mecanismos de financiación y rendición de cuentas en lo que respecta a los servicios de apoyo, en el nivel apropiado, en el contexto de una atención comunitaria más amplia y programas conexos; y garantizar que el sistema de financiación responda a las necesidades de las personas y permita que se preste apoyo en diferentes tipos de alojamiento y viviendas.

## Manutención del niño

El Gobierno reconoce que todos los niños tienen derecho a recibir apoyo financiero y emocional de ambos padres. La situación de los niños es mejor, tanto desde el punto de vista financiero como emocional, cuando ambos progenitores cumplen sus responsabilidades. La abrumadora mayoría de progenitores que tienen la responsabilidad de cuidar a los niños (el 95%) son mujeres.

En julio de 1998 el Gobierno publicó un Libro Verde titulado *Children First: a new approach to child support* en el que se planteaban propuestas para un nuevo plan local de manutención del niño centrado en el usuario y basado en un método de cálculo radicalmente más simple. Las principales propuestas son:

- **Una exención de pago por manutención del niño:** los padres que dan manutención y reciben apoyo financiero podrán retener hasta 10 libras esterlinas semanales de la suma pagada por concepto de manutención de sus hijos;
- **Un método de cálculo más simple:** los padres no residentes que devenguen como mínimo 200 libras esterlinas semanales pagarán el 15% por un hijo, el 20% por dos hijos y el 25% por tres o más hijos. Los padres cuyos ingresos no alcancen las 100 libras esterlinas semanales efectuarán un pago conforme a una tasa fija de 5 libras esterlinas, al tiempo que a aquellos cuyos ingresos oscilan entre 100 libras esterlinas y 200 libras esterlinas se aplicará una escala deslizante. Se tendrá en cuenta a los hijos de la nueva familia del padre no residente;
- **Un proceso de decisión de tres etapas:** la primera etapa consistirá en el cálculo de la manutención. Los padres que deseen cuestionar el monto calculado pueden pasar a la segunda etapa en la que se podrá rectificar la decisión relativa al cálculo o cualesquiera errores que se hubieran cometido. La tercera etapa consistirá en una

audiencia ante un tribunal en los pocos casos en que las controversias no puedan resolverse en la segunda etapa o que los padres hagan frente a gastos especiales.

El nuevo plan contribuirá a mejorar la situación de las madres solteras, pues la manutención se deberá calcular con rapidez y precisión, con lo cual se facilita la transición de la dependencia respecto de prestaciones al mundo de trabajo.

El plan también funcionará mejor conjuntamente con otros medios de apoyo a las familias, tales como las reuniones de información previas al divorcio y las gestiones de mediación. El plan servirá para apoyar el contacto permanente en el caso de los padres no residentes y prever mejor la situación de los padres que compartan la responsabilidad de cuidar de sus hijos.

El período de consulta sobre el Libro Verde terminó el 30 de noviembre de 1998. La existencia de trabas legislativas y operacionales hará que el nuevo plan probablemente no entre en ejecución antes del año 2001. No obstante, ya se prevén o se introducen varias mejoras en el Organismo de Manutención del Niño para allanar el camino a la reforma radical, entre las que se cuentan:

- La extensión del horario de trabajo;
- Un proceso más simple y eficiente para adoptar y apelar las decisiones; y
- La reorganización encaminada a centralizar los trámites de procesamiento y liberar al personal local para que pueda concentrarse en la prestación de asesoramiento cara a cara con los clientes que necesitan ese servicio.

Se ha consignado una suma adicional de 12 millones de libras esterlinas al Organismo de Manutención del Niño en 1998/1999 para sufragar varias iniciativas centradas en el usuario, entre las que se cuentan mejoras en el servicio telefónico y el uso de formularios y cartas de formato más sencillo. Además, se ha consignado al Organismo la suma adicional de 15 millones de libras esterlinas para 1998/1999 y 1999/2000 para mejorar la observancia de normas y disposiciones.

### **Legislación en materia de divorcio**

La segunda parte de la Ley del Derecho de la Familia trata de las causas del divorcio. Cuando se aplique la segunda parte de dicha ley, el divorcio se basará en la disolución irreparable del matrimonio según se constata en una declaración de disolución marital seguida de un período de reflexión y análisis.

La persona que formule una declaración de disolución marital tendrá ante todo que asistir a una reunión de información en la que conocerá los detalles de los servicios de apoyo al matrimonio que brindan la mejor oportunidad de salvar los matrimonios que puedan salvarse, así como información sobre una gama de cuestiones que tal vez sea preciso examinar cuando esa persona hace planes para vivir su vida futura por separado. La gama de cuestiones sobre las que se brindará información se cuentan la violencia en el hogar, la disponibilidad de asesoramiento y representación jurídicos, la asistencia letrada, cuestiones financieras, la mediación y cuestiones relativas a la crianza de los hijos después del divorcio. Se alentará a las partes a que analicen si la mediación pudiera ser un medio apropiado de resolver cualesquiera controversias que se deriven de las medidas que puedan precisarse en el futuro si se sigue adelante con el divorcio.

Todo aquél que desee impugnar el divorcio o formular determinada solicitud en relación con los hijos o las cuestiones financieras deberá asistir asimismo ante todo a una reunión de información.

La mujer tiene exactamente el mismo derecho que el hombre de solicitar un divorcio o la separación y de valerse de los servicios de consultas matrimoniales y de mediación que se ofrezcan. También tiene el mismo derecho de solicitar asistencia pública para sufragar los gastos de representación jurídica en el litigio matrimonial, incluidos los gastos de las consultas matrimoniales cuando proceda, y de mediación.

### **Derechos de propiedad**

Al examinar las disposiciones financieras relacionadas con el divorcio en Inglaterra y el País de Gales, el tribunal está obligado a tener en cuenta todas las circunstancias del caso. En primer lugar se considera el bienestar de todos los niños en la familia que no hayan alcanzado los 18 años de edad. También deberá tener en cuenta varios factores, como los ingresos y los recursos de capital de ambas partes, la duración del matrimonio y la contribución aportada por cada parte a la atención del hogar y los hijos. También se tienen en cuenta las contribuciones financieras de cada parte. Además, el tribunal deberá analizar las necesidades y obligaciones de las partes en un futuro previsible en la medida en que puedan precisarse. Se tendrá en cuenta la conducta en los casos en que fuera injusto que se hiciera caso omiso de ella. Esos principios se aplican por igual al hombre y a la mujer. Cada familia se considera única, por lo que cada caso es diferente. Por consiguiente, las amplias facultades discrecionales que se confieren a los tribunales en virtud de la Ley de causas matrimoniales de 1973 tienen por objeto permitir que el tribunal arribe a una solución justa de cada caso.

El Gobierno analiza la posibilidad de introducir reformas que contribuyan a imprimir mayor claridad y certeza a la Ley. Los principios de toda reforma se aplicarían por igual al hombre y a la mujer.

### **Derechos y deberes de los progenitores**

Los padres no casados que no tienen ni adquieren la custodia legal pueden aún así presentar una solicitud en virtud de la Ley sobre los hijos de 1989, aunque en algunos casos se requerirá para ello un permiso del tribunal. Se estudia actualmente introducir un cambio en la ley según el cual los padres no casados que suscriban la partida de nacimiento conjuntamente con la madre automáticamente tendrán custodia legal.

## **Irlanda del Norte**

### **Violencia contra la mujer en Irlanda del Norte**

Las estadísticas relativas a los delitos violentos en Irlanda del Norte correspondientes a 1996 indican que mujeres resultaron víctimas en 37% de todos los casos denunciados. El 81% de todos los delitos sexuales denunciados se cometieron contra mujeres, y en los delitos denunciados contra la persona, esto es, de asesinato, homicidio y agresión física agravada, una mujer fue víctima en más de uno de cada cuatro casos. Cuando se examinó el temor al delito, en el grupo de edades de 16 a 21, el 42% de las mujeres dijeron estar preocupadas por su seguridad en comparación con solamente el 9% de los hombres del mismo grupo de edades.

### **Estrategia relativa a la violencia contra la mujer**

Actualmente se está elaborando una estrategia relativa a la violencia contra la mujer, que, además de complementar la estrategia nacional, abordará los problemas concretos de Irlanda del Norte. También se incluirán los objetivos vigentes y las iniciativas en curso para abordar el problema de la violencia en el hogar.

### **La violencia en el hogar**

A pesar de que la violencia en el hogar es un delito y que, entre otras cosas, puede recurrirse a los juzgados penales para su sanción, muchas mujeres de Irlanda del Norte, por lo menos al principio, necesitan y procuran la protección de la justicia civil. En 1996, se dictaron 2.293 órdenes de protección personal temporal y 994 órdenes de protección permanente, habiéndose dictado también un número casi idéntico de órdenes de separación temporal y definitiva (2.290 y 993, respectivamente).

### **Declaración de política sobre la violencia en el hogar**

En junio de 1995, el Departamento de Salud y Servicios Sociales y la Oficina de Irlanda del Norte emitieron conjuntamente una declaración de política, titulada *Tackling Domestic Violence* (Marco de acción contra la violencia en el hogar), en la que se determinaron las cuatro prioridades siguientes:

- Sensibilizar al público de que la violencia en el hogar es un problema grave;
- Rechazar enérgicamente la actitud y el comportamiento de quienes cometen actos de violencia en el hogar o los condonan;
- Mejorar los servicios de apoyo y tratamiento a los sobrevivientes; y
- Trazar un panorama más claro de la índole y el alcance de la violencia en el hogar.

### **Foro regional sobre violencia en el hogar**

En septiembre de 1995 se creó un foro regional sobre violencia en el hogar. El foro, en el que convergen los principales intereses institucionales y de grupos de voluntarios, constituye un centro de enlace para coordinar la adopción de medidas tendientes a lograr los objetivos establecidos en el marco de política. Hasta la fecha, el foro ha realizado las siguientes actividades:

- Creación de grupos interinstitucionales locales en cada uno de los fondos comunitarios de servicios sociales y de salud;
- Elaboración de programas de capacitación e información para los profesionales que tratan casos relacionados con la violencia en el hogar;
- Elaboración de un plan experimental por el que se establece un mecanismo de amonestación de las personas que hayan sido declaradas culpables por primera vez;
- Elaboración de un programa de tratamiento de quienes hayan cometido delitos;
- Realización de una campaña de sensibilización pública, con inclusión de piezas publicitarias televisivas;
- Adopción de medidas para mejorar los parámetros de investigación y la base de información;
- Supervisión de las respuestas de los organismos competentes a las recomendaciones que figuran en el informe de una investigación reciente: *"Taking Domestic Violence Seriously – Issues for the Civil and the Criminal Justice System"* (McWilliams y Spence, 1996).

### **Medidas para prevenir la violencia en el hogar**

Bajo la égida del foro regional sobre violencia en el hogar, se han seguido perfeccionando los mecanismos de coordinación interinstitucional y consolidando los vínculos con los grupos de voluntarios. El foro reúne a todos los principales interesados en esta materia.

Se ha solicitado la realización de estudios sobre los siguientes temas:

- La experiencia del hombre en lo que respecta a la violencia en el hogar y el abuso en las relaciones;
- La confianza de la víctima en el sistema de justicia penal; y
- La necesidad de adoptar un enfoque coordinado para reunir datos y compartir información entre los organismos, en el plano local.

Actualmente, un subgrupo del foro regional está examinando el modo de aplicar un plan experimental basado en los planes de la justicia penal de los Estados Unidos de América (los modelos Duluth y Quincy).

Un subgrupo interconfesional está preparando un conjunto de datos y directrices estratégicos en materia de violencia en el hogar destinados al uso del clero y de las personas que trabajan en las parroquias.

### **Sensibilización acerca de la violencia en el hogar**

Se llevaron a cabo campañas publicitarias en marzo y noviembre de 1995 y entre Navidad y Año Nuevo en los años 1996/1997 y 1997/1998. También se elaboraron carteles folletos informativos y se celebraron espectáculos callejeros en las ciudades provinciales.

En 1997 y 1998, el foro regional sobre violencia en el hogar trabajó activamente para sensibilizar a profesionales de muy diferentes esferas mediante la celebración de seminarios, conferencias, reuniones, y también aportando información. Asimismo, se dictaron numerosos cursos de capacitación.

Se elaboraron materiales didácticos y vídeos que se están utilizando para la capacitación de trabajadores sociales, agentes de policía y grupos de mujeres. Más de 4.000 agentes de policía han recibido capacitación. También se han dictado cursos de capacitación para los instructores de los profesionales que prestan servicios sociales y de salud, así como para personas que trabajan con los niños que han sido víctimas de la violencia en el hogar.

La Oficina de Irlanda del Norte preparó una publicación titulada *Stopping Crime Starts with You*. En dicha publicación se incluye una sección en la que se ofrece asesoramiento útil y práctico a las mujeres a fin de que puedan protegerse a sí mismas. La Oficina de Irlanda del Norte también preparó una publicación titulada *Six Steps to Protect Your Home*, en la que se ofrece información práctica sobre seguridad en el hogar y se consignan los números de teléfono de diversas organizaciones que pueden proporcionar apoyo. Dicha publicación volvió a editarse a comienzos de 1998.

### **Apoyo a las víctimas de la violencia en el hogar**

El decreto relativo a los hogares familiares y la violencia en el hogar, que amplía y fortalece las disposiciones del derecho civil en materia de violencia en el hogar, fue recientemente aprobado por el Parlamento y entrará en vigor en marzo de 1999.

Las asociaciones que ofrecen vivienda registradas en Irlanda del Norte se preocupan principalmente por suministrar vivienda a las personas con necesidades especiales, en especial las víctimas de la violencia en el hogar. A pesar de que los inmuebles son propiedad de las asociaciones mencionadas, la administración diaria está a cargo de organizaciones de voluntarios tales como la Northern Ireland Women's Aid Federation. Hacia 1995, las

asociaciones habían ofrecido ocho refugios para mujeres, lo que representaba un total de 107 lugares, habiéndose adquirido otros 13 inmuebles para las mujeres vulnerables con hijos. Se están construyendo otros dos refugios con 61 lugares y se ha previsto construir 10 más, con un total de 239 lugares, en los próximos tres años. En marzo de 1995, la Northern Ireland Women's Aid Federation estableció una línea telefónica de apoyo regional, que funciona las 24 horas del día. En 1996 y 1997 se recibieron 4.300 llamados y en 1997 y 1998 otros 6.417.

### **Refugios**

La Northern Ireland Women's Aid Federation proporciona refugio provisional a las mujeres y los niños que son víctimas de abuso emocional, físico o sexual en el hogar. En 1996 y 1997, más de 11.000 mujeres pidieron ayuda a Women's Aid y 916 mujeres y 1.462 niños recibieron alojamiento provisional de emergencia. Hay 11 refugios y ocho de ellos tienen instalaciones para personas discapacitadas. Además, hay 20 casas a las que pueden pasar a vivir las familias que se van del refugio.

Se espera que a más tardar en el año 2000 haya 430 lugares de refugio disponibles. De esa manera se dará cumplimiento a la recomendación que figura en el informe sobre violencia en la familia elaborado por la Comisión de la Cámara de los Comunes, en 1976.

### **Financiación**

El Departamento de Salud y Seguridad Social, que actúa en el ámbito de la Oficina de Irlanda del Norte, proporciona fondos a la Northern Ireland Women's Aid Federation para sufragar sus costos administrativos regionales y apoyar a los grupos interinstitucionales locales. La Oficina de Irlanda del Norte y el Departamento de Salud y Seguridad Social han proporcionado fondos para financiar las campañas de publicidad, la línea telefónica y las investigaciones. El Departamento del Medio Ambiente financia el 100% de los gastos de capital de los refugios de Women's Aid en Irlanda del Norte. El Gobierno también proporciona fondos a la Federación, habiendo suministrado más de 150.000 libras esterlinas entre 1998 y 1999.

### **Legislación**

Recientemente, el Parlamento aprobó el decreto relativo a los hogares familiares y la violencia en el hogar. Los legisladores tuvieron a la vista los estudios efectuados en Inglaterra en que se destacaban las consecuencias de la violencia en el hogar para los niños y lo concerniente a la seguridad de los arreglos para tener contacto con los hijos, puesto que existe un historial de violencia contra la madre. Cuando la legislación entre en vigor, Irlanda del Norte estará a la vanguardia de la legislación contra la violencia en el hogar en el Reino Unido y Europa.

### **Acoso**

El decreto relativo a la protección contra el acoso, de 1997, además de crear la figura del delito de acoso, también protegerá a las víctimas en el marco de la justicia civil cuando entren en vigor los incisos 3) a 9) del artículo 5. Los tribunales podrán disponer la adopción de medidas cautelares para evitar el acoso, y su violación constituirá un delito penal. El decreto también faculta a los tribunales civiles a determinar el pago de indemnización por daños y perjuicios (entre otras cosas) si el acoso produjera ansiedad o alguna pérdida financiera a la víctima. Estas nuevas reparaciones redundarán en beneficio de las mujeres que son víctimas de acoso y que reciben llamadas telefónicas molestas, y complementarán las reparaciones previstas en relación con la violencia en el hogar con arreglo al decreto relativo a los hogares familiares y la violencia en el hogar, de 1998.

### **Justicia penal**

En el ámbito de la justicia penal, en los últimos años se han registrado varios hechos sobresalientes en relación con la violencia en el hogar. En efecto, cabe señalar:

- La publicación de una declaración de política sobre la violencia en el hogar por la Junta de Condena Condicional de Irlanda del Norte;
- El nombramiento de funcionarios del Real Cuerpo de Policía del Ulster que officiarán de enlace en los casos de violencia en el hogar, a fin de atender a las 38 prefecturas policiales;
- La correlación de las decisiones judiciales relativas a la violencia en el hogar con la actuación del Real Cuerpo de Policía del Ulster;
- La aplicación de un plan experimental por el que se establece un mecanismo de amonestación de las personas declaradas culpables por primera vez y acusadas de ataques de menor gravedad;
- La ejecución de programas para quienes han cometido actos de violencia en el hogar (*Men Overcoming Domestic Violence*) presentados y administrados por la Junta de Condena Condicional de Irlanda del Norte; y
- La celebración, en mayo de 1997, de un seminario sobre sensibilización, dirigido a los miembros del poder judicial.

### **Apoyo a las víctimas en el ámbito judicial**

En 1997 se estableció un grupo directivo de ayuda a las víctimas y una de sus primeras funciones fue crear un código de prácticas. En el folleto relativo a dicho código se explica lo que sucede después de que una víctima denuncia a la policía que se ha cometido un delito y se describe la índole del servicio que se presta a la víctima en cualesquiera de las gestiones que realice ante los organismos competentes. Se han nombrado oficiales de enlace ante cada una de las prefecturas del Real Cuerpo de Policía del Ulster.

### **Transporte público**

Las empresas que suministran servicios de transporte público en Irlanda del Norte han adoptado nuevas medidas para incrementar la seguridad de la mujer que utiliza esos servicios. Entre dichas medidas cabe mencionar: la mejora de la iluminación de los nuevos autobuses de refugio y de todas las nuevas estaciones ferroviarias y garajes de autobuses; la utilización de transmisores de radio en todos los servicios nocturnos de autobuses en Belfast; la colocación de ventanas dobles en todos los autobuses y trenes nuevos y una mayor utilización de cámaras de vídeo a bordo de los servicios de *Citybus*.

### **Las leyes de divorcio**

Después de la reforma de la ley de divorcio en Inglaterra y el País de Gales dispuesta en la ley sobre relaciones de familia, de 1996, la Oficina de Reforma Legislativa de Irlanda del Norte ordenó que se efectuara un examen a fondo acerca de la aplicación de la ley de divorcio, la práctica y los procedimientos concomitantes, y la utilización de los servicios de mediación. Los resultados de ese estudio se publicarán a fines de la primavera de 1999, conjuntamente con el primero de una serie de documentos de consultas sobre la reforma de la ley de divorcio de Irlanda del Norte.

### **Decreto relativo a los niños (Irlanda del Norte), de 1995**

Con el decreto relativo a los niños (Irlanda del Norte), de 1995, el ordenamiento jurídico pasó a estar en consonancia con la legislación de Inglaterra y el País de Gales.

### **El organismo de apoyo a la infancia**

El organismo de apoyo a la infancia es análogo al organismo homólogo de Gran Bretaña. Como parte de un examen amplio de los gastos del Gobierno, se efectuó una evaluación de la prestación de servicios de apoyo a la infancia en Gran Bretaña y se examinaron las opciones para simplificar el sistema, mejorar radicalmente la rapidez y precisión de las evaluaciones del mantenimiento y velar por el pago puntual y constante de los gastos de mantenimiento. En julio de 1998 se publicó un documento en que se establecen las propuestas del Gobierno para reformar de manera sustantiva los servicios de apoyo a la infancia.

## **Escocia**

Las mujeres y las niñas podrían sentirse más inseguras o ansiosas que los hombres y los niños respecto de la delincuencia. En un estudio sobre la delincuencia en Escocia se llegó a la conclusión de que el 48% de todas las mujeres, en comparación con el 21% de los hombres, dijeron que se sentían inseguras al caminar en su zona de residencia después del anochecer. Casi la mitad de los adolescentes de entre 12 y 15 años se mostraron preocupados por los robos con allanamiento de morada, los atracos, los asaltos o los ataques sexuales. Las adolescentes se mostraron más ansiosas que los varones respecto de cada tipo de delito.

### **Prevención de la violencia contra la mujer: un plan de acción de la Oficina de Escocia**

La responsabilidad policial en casos de violencia compete a numerosos departamentos de la Oficina de Escocia. También hay otros numerosos organismos que responden a las necesidades de las víctimas. Debido a ello y a las diferencias en la legislación y la cultura escocesas, se decidió elaborar un plan de acción escocés sobre la violencia contra la mujer en que se abordan las cuestiones que competen concretamente a los ministros escoceses que deberán responder ante el Parlamento de Escocia a partir de julio de 1999.

En noviembre de 1998 se publicó *Preventing Violence Against Women: A Scottish Office Action Plan*, un documento de consulta en el que se establece un plan de acción y sobre la base del cual se elaborará un documento estratégico a la luz de las respuestas que se reciban. El plan debe contar con el apoyo de las organizaciones que promueven los intereses de las mujeres que han sido víctimas de violencia o pueden llegar a serlo. Por consiguiente, dicho documento se ha distribuido ampliamente a esas organizaciones. Las respuestas deberán presentarse a más tardar en febrero de 1999.

### **La violencia en el hogar**

En Escocia, en el período de 10 años comprendido entre 1987 y 1996, más del 44% de las mujeres víctimas de homicidio fueron asesinadas por su pareja y otro 23% de esas víctimas fueron asesinadas por familiares. En el mismo período, únicamente el 7% de los hombres fueron asesinados por su pareja y otro 13% presuntamente fue asesinado por otros familiares.

A fin de establecer de qué manera podría contribuir la Oficina de Escocia a brindar un mejor apoyo a las víctimas, se encargó la realización de un estudio para examinar el tipo de servicios de que disponen las mujeres víctimas de abuso y sus hijos. El estudio ha tenido por objeto determinar:

- Cuáles son los servicios de que disponen actualmente las mujeres que son agredidas por su pareja, y los hijos;
- Qué diferencias existen entre dichos servicios, ya sea en el tipo, cantidad o ubicación geográfica, y de qué manera pueden corregirse; y
- Cuál es, a juicio de los encargados de prestar los servicios, el papel más apropiado que podrían desempeñar la Oficina de Escocia y otras entidades en la lucha contra la violencia en el hogar.

En marzo de 1998 se publicó un informe sobre ese estudio, titulado *Service Provision to Women Experiencing Domestic Violence in Scotland*. En el informe figuran 26 recomendaciones a la Oficina de Escocia/Gobierno Central y otras 36 recomendaciones a los encargados de prestar los servicios, incluidos los departamentos de asistencia social y vivienda que dependen de las autoridades locales, las fuerzas policiales, las Juntas de Salud, la *Scottish Women's Aid* y el organismo encargado de las prestaciones sociales.

En 1997, la Oficina de Escocia también publicó los resultados de una inspección llevada a cabo por la Inspección de Policía para evaluar la actuación de la policía en casos de violencia en el hogar. En dicho informe, titulado *Hitting Home*, se indica que el índice de victimización repetida es alto y que la necesidad de recurrir a los servicios policiales ha aumentado en años recientes. No obstante, en el curso de los 10 últimos años se ha mejorado considerablemente la relación con los servicios de las autoridades locales y con otros organismos, y este informe facilitará la difusión de las prácticas eficientes de diversas fuerzas de policía.

A fin de divulgar los resultados de dichos informes y señalar a la atención la labor conexas que han llevado a cabo el Programa de Evaluación de Necesidades en Escocia y la Convención de Autoridades Locales de Escocia, la Oficina de Escocia, la Junta de Educación en la esfera de la Salud, el Programa de Evaluación de Necesidades en Escocia y la Convención de Autoridades Locales de Escocia organizaron una conferencia conjunta que tuvo lugar en junio de 1998 en la Escuela de Policía Tulliallan. En dicha conferencia, el Ministro de Estado anunció que tenía la intención de establecer un órgano interinstitucional escocés encargado de abordar la problemática de la violencia en el hogar.

Dicho órgano interinstitucional, que se reunió por primera vez en noviembre de 1998, está integrado por las organizaciones que trabajan activamente en la materia. Sus objetivos son los siguientes:

- Recomendar una estrategia para abordar la problemática de la violencia en el hogar, plenamente en consonancia con la estrategia general del Gobierno sobre violencia contra la mujer y en la que se tengan en cuenta las consecuencias de la violencia en el hogar para los niños y los jóvenes; y promover la elaboración de estrategias de acción eficaces para evitar que los hombres agredan a su pareja y a sus hijos;
- Recomendar pautas y categorías de servicios para las mujeres que son víctimas de violencia en el hogar a fin de alentar la prestación homogénea de servicios en todo el territorio escocés, atendiendo particularmente a las necesidades de las mujeres de las zonas rurales, las mujeres provenientes de minorías étnicas y las mujeres con discapacidad, y teniendo también en cuenta las consecuencias que sufren los niños y los jóvenes afectados;
- Recomendar un marco para supervisar los avances realizados en la lucha contra la violencia en el hogar;
- Calcular el costo de la aplicación de todas las recomendaciones que entrañan el desembolso de recursos;

- Determinar qué recomendaciones deberían recibir prioridad de acción, teniendo en cuenta factores como sus consecuencias, su coste, la rapidez con que podrían aplicarse, las variaciones y las necesidades locales, así como los fondos existentes;
- Presentar un informe al Ministro de Asuntos de la Mujer a más tardar en marzo de 1999, con un plan de trabajo detallado y un calendario para el pleno cumplimiento de los objetivos.

### **Sensibilización del público**

Si bien en los últimos años se ha avanzado considerablemente en la sensibilización de la opinión pública, todavía se sigue tratando de mejorar la percepción del público respecto de la violencia en el hogar. A esos efectos, un grupo integrado por la Oficina de Escocia, la policía y las organizaciones de voluntarios creó un aviso publicitario televisivo como parte de una campaña nacional de publicidad. La campaña, cuyo lanzamiento en 1994 estuvo a cargo del Consejo de Prevención del Delito de Escocia, estaba dirigida a quienes perpetraban esos actos de violencia y destacaba el carácter delictivo del acto con miras a cambiar la actitud del público mostrando ejemplos claros de que la violencia en el hogar constituía un acto abominable y socialmente inaceptable. La campaña televisiva se complementó con la colocación de carteles en diversos lugares del territorio escocés.

En 1995 se publicó una evaluación amplia de los resultados de la campaña en los medios de comunicación y se confirmó que se habían logrado los objetivos propuestos. El reconocimiento del público había sido excelente y se estimó que el 94% de la población adulta había visto el aviso publicitario, que obtuvo numerosos premios de los medios de comunicación y con el cual la Oficina de Escocia alcanzó la mayor repercusión que haya logrado jamás en una campaña de publicidad.

En 1995 se inició una segunda fase al volverse a transmitir el aviso publicitario durante las competencias finales de la Copa Mundial de Rugby. A ello le siguió una serie de anuncios radiales en los que se utilizaba la banda de sonido del aviso televisivo. A comienzos de 1999, la Oficina de Escocia lanzará una nueva campaña publicitaria.

En el período navideño de 1998 comenzó una nueva campaña de sensibilización, y se transmitió por primera vez una pieza publicitaria sumamente dramática pero que no mostraba violencia real, por lo que podía ser emitida hasta el horario límite de las 21.00 horas. La campaña se desarrollará en el curso de tres años. Cuenta con el apoyo de los redactores jefes y planificadores de programas de los medios de comunicación, quienes recurrirán a los editoriales, los anuncios publicitarios y al formato de revistas para llevar el mensaje a los hogares. Dicho mensaje también se reflejará en los guiones de los programas en serie y las telenovelas populares. La campaña también se complementará con un servicio telefónico de ayuda.

En 1996, la Oficina de Escocia publicó los resultados de una evaluación de los programas para hombres violentos.

### **Prevención de la violencia en el hogar**

La Dependencia de Prevención del Delito de la Oficina de Escocia elaboró un conjunto de materiales para la seguridad de la mujer (folletos y vídeos), titulado *Seeing Sense*. Dichos materiales, que el Consejo de Prevención del Delito de Escocia puso a disposición del público en mayo de 1993, incluyen una sección dedicada a la violencia en el hogar.

**Refugios**

De acuerdo con un estudio efectuado por la organización Scottish Women's Aid, en Escocia existe un total de 67 refugios (que proporcionan 325 lugares). Para el bienio 1998–1999, la Oficina de Escocia ha proporcionado a Scottish Women's Aid una suma superior a las 200.000 libras esterlinas. Dicha suma incluye más de 83.000 libras esterlinas para obras de construcción de refugios e instalaciones de vivienda permanente para mujeres víctimas de abuso que, de otro modo, quedarían sin techo; más de 111.000 libras esterlinas por concepto de prestaciones sociales y 25.000 libras esterlinas para cursos de capacitación.

**Disposiciones jurídicas**

En Escocia, las disposiciones jurídicas están contenidas en la ley sobre el hogar conyugal (Protección a la familia), de 1981. Dicha ley faculta a los tribunales a dictar una orden de abandono del hogar matrimonial contra cualquiera de los esposos. La ley faculta también a las autoridades policiales a detener, en determinadas circunstancias, a quienes cometan actos de violencia en el hogar. En general, esta ley se ha aplicado con buenos resultados, pero en el informe sobre la legislación relativa a la familia, preparado en 1992 por la Comisión de Derecho de Escocia, se recomendó que se ampliaran las disposiciones a fin de incluir, por ejemplo, a quienes vivan en cohabitación o a quienes lo hubieran hecho anteriormente. En el otoño de 1999, la Oficina de Escocia hará una consulta respecto de la aplicación de las demás recomendaciones del informe de la Comisión de Derecho, y toda propuesta de ley resultante de la consulta será presentada al Parlamento de Escocia.

La Oficina de Escocia se encarga de proporcionar servicios jurídicos comunitarios y vela por que el sistema de asistencia jurídica satisfaga las necesidades y prioridades de las comunidades locales. También se ha propuesto mejorar el acceso a la justicia utilizando más eficazmente los recursos presupuestarios consignados a esos efectos y garantizando el uso óptimo del dinero de los contribuyentes y los clientes. En el documento de consulta titulado *Access to Justice beyond the Year 2000*, la Oficina de Escocia examinó los diversos modelos que, a modo experimental, podrían adoptar los servicios jurídicos comunitarios utilizando los recursos destinados a la asistencia jurídica, y examinó asimismo diversas formas de administrar los fondos de manera de promover el acceso a la justicia de las personas con recursos limitados. El período de consulta terminó en agosto de 1998.

**La legislación relativa a la familia**

Entre febrero y abril de 1999 tendrá lugar una consulta sobre la legislación relativa a la familia vigente en Escocia. Toda propuesta de reforma legislativa será examinada por el Parlamento de Escocia.

**La Ley relativa a los niños (Escocia), de 1995**

La parte 1 de la Ley relativa a los niños (Escocia), de 1995, entró en vigor el 1º de noviembre de 1996. Allí se establecen los derechos y responsabilidades de los padres en relación con sus hijos. En ese contexto, se hace hincapié en que ambos padres deben asumir la responsabilidad de la crianza de sus hijos. Los antiguos conceptos de “custodia” y “acceso”, con su elemento de separación, han sido reemplazados por los conceptos de “residencia” y “contacto”, en virtud de los cuales los hijos pueden mantener relaciones personales y contacto directo con ambos padres.

En noviembre de 1996, la Oficina de Escocia publicó un folleto titulado *You Matter*, dirigido a los niños y los jóvenes. En octubre de 1998 se publicó un folleto para los padres, titulado *Your Children Matter*, en el que se establecen claramente las responsabilidades y derechos de los padres.

## País de Gales

### Refugios

Los 35 grupos locales adscritos a la organización Welsh Women's Aid administran 40 refugios y 20 centros de información.

La Oficina de Gales proporciona apoyo financiero para la ejecución de proyectos en nueve refugios y centros de asesoramiento (a saber, los puestos de trabajadores sociales con niños y de trabajadores de extensión), así como una parte sustantiva de los recursos básicos de Welsh Women's Aid. Para el ejercicio económico 1998–1999, el monto total de los recursos que aporta este departamento (incluidos los recursos básicos proporcionados a Welsh Women's Aid) asciende a 360.000 libras esterlinas.

En el bienio 1996–1997 no se observó el incremento habitual en el número de mujeres y niños alojados en refugios:

- En 1996 y 1997 1.827 mujeres y 2.826 niños fueron alojados en refugios;
- Se dio refugio a 2.076 mujeres que no habían podido recibir alojamiento en las instalaciones de los grupos locales; y
- Los grupos locales recibieron 17.302 llamados telefónicos o visitas de mujeres que necesitaban información y apoyo.

No obstante, hubo un marcado incremento en el número de mujeres que debieron ser atendidas de otra manera, a saber, en el marco de los programas de extensión y apoyo flotante:

- En el curso del año 1.581 mujeres recibieron este tipo de apoyo;
- Según los registros, 1.630 niños recibieron apoyo.

En suma:

- En 1996 y 1997 3.408 familias (mujeres con o sin hijos) fueron alojadas o siguieron recibiendo apoyo de los grupos de Welsh Womens' Aid; y
- Según los registros, el número de niños alojados o a los que se siguió prestando apoyo fue de 4.456.

Puesto que muchos de los planes de extensión no requieren que se registren los datos de los niños por separado, es muy probable que el número real de niños y jóvenes sea mucho mayor.

