



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

Distr. general
14 de octubre de 2002
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados Partes
en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Quinto informe periódico de los Estados Partes

Nueva Zelandia*

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia ha sido recogido en el documento CEDAW/C/5/Add.41 y fue examinado por el Comité en su séptimo período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia fue recogido en los documentos CEDAW/C/NZE/2 y Add.1 y fue examinado por el Comité en su 13° período de sesiones. Los tercero y cuarto informes periódicos conjuntos presentados por el Gobierno de Nueva Zelandia fueron recogidos en los documentos CEDAW/C/NZL/3-4 y Add.1 y fueron examinados por el Comité en su 17° período de sesiones.
El presente documento se publica sin haber pasado por los servicios de edición.



Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	3
Resumen ejecutivo	4
Metodología	12
Respuesta del Gobierno de Nueva Zelandia a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	15
Artículo 1. Definición de la discriminación contra la mujer	28
Artículo 2. Medidas contra la discriminación	30
Artículo 3. Desarrollo y adelanto de la mujer	40
Artículo 4. Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer	50
Artículo 5. Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos	51
Artículo 6. Supresión de la explotación de la mujer	56
Artículo 7. Vida política y pública	61
Artículo 8. Representación y participación internacionales	68
Artículo 9. Nacionalidad	73
Artículo 10. Educación	74
Artículo 11. Empleo	91
Artículo 12. Salud	115
Artículo 13. Vida económica y social	144
Artículo 14. La mujer rural	157
Artículo 15. Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil	167
Artículo 16. Matrimonio y familia	173
Apéndice 1. Las opiniones de las mujeres	183
Apéndice 2. Lista de contribuyentes	197
Apéndice 3. Documento básico que forma parte integrante de los informes de los Estados Partes	199
Apéndice 4. Informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – Tokelau	220

Prefacio

El Gobierno de Nueva Zelandia se complace en presentar su quinto informe referente a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El informe abarca oficialmente el periodo comprendido entre marzo de 1998 y febrero de 2002, aunque los datos que en él se recogen están actualizados al 1º de septiembre de 2002.

El primer informe de Nueva Zelandia del nuevo milenio expone los progresos alcanzados desde nuestra anterior exposición al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1998. Se ha alcanzado avances de importancia en favor de la mujer neozelandesa en lo tocante a la reforma de las leyes, el desarrollo de políticas y la prestación de servicios y la puesta en práctica de programas

Los adelantos de mayor importancia son un plan de licencia parental con sueldo; grandes progresos de la integración de la mujer en las fuerzas armadas; la toma en cuenta del análisis de género y de las consecuencias en los distintos sexos de la actividades recogidas en los documentos presentados al Consejo de Ministros; y la puesta en práctica de *Te Rito: Estrategia Neozelandesa de Prevención de la Violencia en la Familia*.

Las autoridades han efectuado además cambios legislativos: la promulgación de la Ley de Enmienda de la Ley de Derechos Humanos de 2001; la sustitución de la Ley de Contratos de Empleo de 1991 por la Ley de Relaciones de Empleo de 2000; y la modificación de la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976.

El Gobierno se ha esforzado en aumentar el conocimiento de las mujeres del proceso de presentación de informes en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su participación en él. Deseo reconocer y agradecer la participación de organizaciones no gubernamentales y mujeres de comunidades de Nueva Zelandia en la preparación del informe. Una nueva sección de éste, titulada "Las opiniones de las mujeres", recoge temas y problemas clave planteados en la consulta pública.

El informe permite al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y a los neozelandeses comprender las cuestiones que afectan a las mujeres del país, a fin de que las autoridades y las comunidades puedan colaborar para mejorar la condición jurídica y social de todas las mujeres.

Honorable Sra. Ruth Dyson
Ministra de Asuntos de la Mujer

Resumen ejecutivo

En esta sección se expone a grandes rasgos la estructura del informe y se resumen los progresos alcanzados en el marco de cada artículo y de la Declaración y *Plataforma de Acción* de Beijing.

El informe consta de cuatro secciones:

1. Metodología
2. Respuesta del Gobierno de Nueva Zelandia a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
3. Artículos
4. Apéndices.

Sección 1

La sección consagrada a la metodología expone cómo se ha preparado el informe y, en concreto, el proceso de consultas seguido, ya que difiere considerablemente del aplicado para elaborar los informes anteriores.

Sección 2

Esta sección, que no figura en informes anteriores, se ha redactado en respuesta a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer acerca del último informe de Nueva Zelandia (1998) y en ella se facilita información acerca de las medidas adoptadas por las autoridades desde entonces.

Sección 3

La sección consagrada a los artículos facilita información sobre los progresos alcanzados en el marco de cada uno de ellos. Los detalles de los progresos que se resumen a continuación figuran en los epígrafes consagrados a cada uno de los artículos en el cuerpo del informe.

Artículo 1: Definición de la discriminación contra la mujer

La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 fue la única norma en materia de no discriminación que debían seguir las autoridades, salvo en lo relativo a las políticas y prácticas de empleo y al hostigamiento racial y sexual, que se seguirán rigiendo por las normas pertinentes de la vigente Ley de Derechos Humanos de 1993.

Artículo 2: Medidas contra la discriminación

- Promulgación de la Ley de Enmienda de la Ley de Derechos Humanos de 2001
- Publicación de las conclusiones de la encuesta sobre el empleo diario del tiempo, que proporciona informaciones fidedignas sobre la actividad laboral remunerada y no remunerada de mujeres y hombres.

Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer

- Obligatoriedad de que en todos los documentos presentados al Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros figure un análisis en función del género y de las consecuencias de las medidas previstas en los distintos sexos
- Obligatoriedad de que los 13 Ministerios de Nueva Zelandia informen al Parlamento acerca de sus contribuciones para reducir las desigualdades que afectan a los grupos desfavorecidos, comprendidas las desigualdades de sexo, en particular las que padecen las mujeres maoríes y del Pacífico
- Elaboración de una estrategia en favor de la mujer a nivel de todo el Gobierno
- Puesta en práctica de la Estrategia de Nueva Zelandia sobre la Discapacidad
- Puesta en práctica de la Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa
- Puesta en práctica de la Estrategia para un Envejecimiento Positivo.

Artículo 4: Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer

- Implantación en julio de 2002 del plan de licencia parental con sueldo
- Establecimiento del Comisario de Igualdad de Oportunidades en el Empleo dependiente de la Comisión de Derechos Humanos en julio de 2002.

Artículo 5: Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos

- Realización de investigaciones sobre cuestiones relativas a la calificación y la censura
- Investigación de un comité especial sobre la Ley de Calificación de películas, vídeos y publicaciones de 1993
- Proyecto experimental de elaboración de perfiles de delincuentes en Internet
- Campañas de educación y sensibilización sobre seguridad y hostigamiento sexual en Internet.

Artículo 6: Supresión de la explotación de la mujer

- Ratificación del Convenio 182 de la OIT relativo a las peores formas de trabajo infantil, en 2001
- Firma del Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, en 2000
- Plan Nacional de Acción contra la explotación sexual comercial de la infancia
- “Proyecto de pegatina rosa” para ayudar a las trabajadoras del sexo tailandesas que se encuentran ilegalmente en Nueva Zelandia a regresar a Tailandia
- Ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia transnacional organizada y sus protocolos sobre la trata de mujeres y niños y el tráfico ilícito de migrantes, en 2000.

Artículo 7: Vida política y pública

- Aumento del número de mujeres Ministras de la Corona
- Cuatro cargos constitucionales clave están ocupados por mujeres
- Examen por un Comité Especial del sistema de representación proporcional mixta (MMP)
- Investigaciones sobre el avance profesional dentro de la administración pública
- Aumento de la representación de las mujeres en los órganos de poder locales
- Nuevas disposiciones de la Ley de Elecciones Locales de 2001 que pueden aumentar las posibilidades de que las mujeres se presenten y sean elegidas a cargos de gobierno locales.

Artículo 8: Representación y participación internacionales

- Instauración de pasantías para personas maoríes y del Pacífico por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio
- Aumento del porcentaje de mujeres empleadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio, comprendidas las que ocupan cargos superiores
- Elevado nivel de representación de mujeres neozelandesas en conferencias internacionales
- El Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional: Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti (NZAID) se esfuerza en alcanzar la igualdad entre los sexos y en promover la autonomía de la mujer.

Artículo 9: Nacionalidad

Desde el último informe periódico no ha habido ninguna modificación en este terreno en Nueva Zelandia.

Artículo 10: Educación

- Prosigue la mejora de la situación de las muchachas y mujeres en el sistema educativo
- Hay más mujeres que hombres que cursan estudios superiores
- La educación de “segunda oportunidad” está más difundida entre las mujeres que entre los hombres
- Han aumentado las tasas de participación de mujeres en la formación profesional
- Al ingreso en los establecimientos escolares, por regla general las niñas obtienen puntuaciones superiores a los niños en expresión oral, alfabetización temprana y aritmética
- Según un importante examen de la bibliografía pertinente, titulado *Explaining and Addressing Gender Differences in the New Zealand Compulsory School Sector* (2000), las muchachas superan a los muchachos en muchas asignaturas

- Mejora del régimen de intereses del Plan de Préstamos a Estudiantes para acelerar la devolución del principal y disminuir el tiempo que se necesita para devolver los préstamos
- Implantación de un Plan de Educación de Personas Pasifika, una Estrategia de Educación Maorí y una Estrategia de la Alfabetización y Enseñanza de la Aritmética, que explicita cómo aumentar la participación en la educación, mejorar los resultados y disminuir las desigualdades en los resultados académicos.

Artículo 11: Empleo

- Ha aumentado ininterrumpidamente en los últimos seis años el porcentaje de trabajadoras
- Ha disminuido la tasa de desempleo de las mujeres
- Han aumentado considerablemente las cantidades de mujeres que desempeñan cargos profesionales y de dirección
- Ha aumentado el número de trabajadoras autónomas
- Realización de una *Auditoría de la integración de los sexos en la Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia* (1998)
- Sustitución de la Ley de Contratos de Empleos de 1991 por la Ley de Relaciones de Empleo de 2000, para eliminar las desigualdades en la capacidad de negociación
- Aumento del salario mínimo oficial y aplicación del mismo a los jóvenes de 18 y 19 años y aumento del salario de los jóvenes al 80% del de los adultos
- Implantación del plan de licencia parental con sueldo en julio de 2002
- Elaboración de una estrategia en favor de la mujer por el Grupo de Empleo de la Comunidad del Ministerio de Trabajo, para acabar con los obstáculos en materia de empleo de las mujeres, e iniciativas en favor de las mujeres maoríes y del Pacífico
- Realización de una encuesta sobre guarderías por el Consejo Asesor Nacional de Empleo de la Mujer, en 1999
- Aumento del subsidio para atención de la primera infancia y extraescolar a las familias de bajos ingresos.

Artículo 12: Salud

- Implantación de un modelo de servicio de salud más orientado a la comunidad, del que forman parte las Juntas de Salud de Distrito integradas en parte por representantes elegidos
- Mejora en general de los indicadores de salud, esto es, la esperanza de vida, la mortalidad infantil, la tasa de fertilidad de adolescentes, las enfermedades coronarias y las tasas de mortalidad por cáncer cervicouterino
- Puesta en práctica de la Estrategia de Salud de Nueva Zelandia, la Estrategia de Atención Primaria de Salud, la Estrategia sobre Discapacidad y la Estrategia sobre Salud de las Personas de Edad

- Elaboración de una Estrategia de Salud para los Maoríes
- Elaboración de una Estrategia de Salud de las Mujeres
- Elaboración de una Estrategia de Salud Sexual y de la Reproducción
- Supervisión de los servicios de maternidad
- Elaboración de una Estrategia de Lactancia Natural
- Elaboración de un marco sobre el bienestar de la infancia
- Evaluación del Programa Nacional de Detección de Cánceres Cervicouterinos
- Conclusión del examen de los juegos con apuesta y promulgación de la Ley sobre Apuestas Responsables
- Evaluación de los programas de prevención del suicidio de jóvenes financiado por el Fondo de Desarrollo de la Juventud
- Proyecto de prevención de la violencia en la familia.

Artículo 13: Vida económica y social

- Evaluación del Programa BIZ de fomento de empresas, uno de cuyos grupos destinatarios son las mujeres
- Encuestas sobre deportes y actividad física efectuadas en 1997-1998 y 1998-1999
- Programas de He Oranga Poutama y estrategia Winning Women-Wāhine Toa para mujeres maoríes
- Aumento de la participación en actividades deportivas escolares de las muchachas que cursan estudios secundarios
- Los niveles de participación de las mujeres en actividades culturales son superiores a los de los hombres
- Iniciativa sobre gestión integrada de delincuentes para reclusos
- Iniciativas en favor de reclusas y de los hijos a su cargo.

Artículo 14: La mujer rural

- Elaboración de estrategias sobre administración pública y comercio electrónicos
- Aumento del número de mujeres empleadas en el sector primario de la producción
- Aumento del número de mujeres que son socias o poseen acciones de explotaciones agrícolas
- Aumento de la importancia atribuida a que se trate por igual a los hijos en materia de sucesión en explotaciones agrícolas
- Programa piloto para pasantes de establecimientos comunitarios, que se instaurará en algunas comunidades
- Establecimiento del Fondo para la Agricultura Sostenible

- Establecimiento del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Tairāwhiti, que encabezará el desarrollo regional de la región de Gisborne
- Establecimiento del programa del Servicio Heartland.

Artículo 15: Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil

- Proyecto sobre acceso de la mujer a la justicia
- Modificaciones efectuadas en el régimen de costas de los tribunales civiles.

Artículo 16: Matrimonio y familia

- Enmienda y nueva denominación de la Ley sobre Bienes Matrimoniales de 1976
- Revisión de la Ley de Tutoría de 1968
- Revisión de la legislación relativa a la adopción
- Puesta en práctica de *Te Rito: Estrategia de Nueva Zelandia de Prevención de la Violencia en la Familia*
- Modificaciones de la política en materia de permisos de trabajo y de visados para las mujeres víctimas de violencia en el hogar.

Sección 4

Apéndice 1: Las opiniones de las mujeres

En esta sección se resumen los temas y problemas clave que han surgido en el proceso de consultas públicas para elaborar el informe a la Comisión (véase lo dicho a este propósito en Metodología). En ella se expone además las medidas que las muchachas y las mujeres han propuesto para resolver los problemas esenciales.

Apéndice 2: Lista de aportantes

En este apéndice figuran los nombres de los grupos y personas que han hecho aportaciones por escrito a la redacción del informe al Comité, que fue distribuido para que se efectuasen las observaciones que se considerasen pertinentes del 13 de diciembre del 2001 al 28 de febrero de 2002.

Apéndice 3: Documento básico que forma parte integrante de los informes de los Estados Partes

Conforme a las *Directrices para elaboración de los informes de los Estados Partes*, en los informes a los órganos establecidos en virtud de los tratados de derechos humanos debe incluirse un documento básico, que proporcione informaciones de distinto tipo sobre el país. El documento básico de Nueva Zelandia fue redactado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio, en consulta con los pertinentes organismos oficiales, y fue actualizado en agosto de 2002, recogándose en él datos del censo de 2001.

Apéndice 4: Informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – Tokelau

Se incluye en forma de Apéndice 4 un informe sobre la puesta en práctica en Tokelau de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, redactado por el Administrador de Tokelau.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

A raíz de la Conferencia de Beijing de 1995, el Gobierno de Nueva Zelandia determinó las seis áreas siguientes en las que convenía adoptar medidas para mejorar la condición jurídica y social de la mujer:

- Introducir una perspectiva de género en la concepción y la aplicación de todas las políticas y programas
- El trabajo no remunerado de la mujer
- La diferencia entre los salarios de las mujeres y los de los hombres
- La necesidad de recoger más y mejores datos sobre todos los aspectos de las vidas de las mujeres
- Las recomendaciones de la *Plataforma* pertinentes para las mujeres y las muchachas maoríes
- El fomento de la intervención que las mujeres en la adopción de decisiones.

En marzo de 1996, el Gobierno encargó al Ministerio de Asuntos de la Mujer que colaborase con los organismos oficiales pertinentes e informara acerca de los progresos alcanzados y las opciones políticas existentes para resolver los problemas antes mencionados. El Ministerio ha informado en dos ocasiones al Consejo de Ministros sobre los progresos alcanzados en la puesta en práctica de la *Plataforma de Acción* de Beijing, en 1996 y 1998.

Nueva Zelandia ha hecho progresos importantes en lo que referente a la puesta en práctica de la *Plataforma de Acción* de Beijing en las seis áreas clave antes mencionadas, y los objetivos y medidas estratégicos pertinentes de la *Plataforma* han sido integrados en el programa de trabajo del Ministerio de Asuntos de la Mujer. Los hechos más significativos a este respecto son:

- La obligatoriedad de que todos los documentos presentados al Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros lleven los correspondientes análisis en función del género y exposición de las consecuencias de las medidas propuestas en ambos sexos
- La labor conjunta del Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Instituto de Estadística de Nueva Zelandia relativa a la encuesta sobre el empleo del tiempo, y publicaciones posteriores
- La difusión de un documento de debate sobre igualdad de remuneración, titulado *Next Steps Towards Pay Equity*, tras el periodo de cinco meses de consulta pública, que concluye el 30 de noviembre de 2002. El Ministerio colaborará con mujeres, mujeres maoríes, mujeres del Pacífico y organismos oficiales en la elaboración de política con miras a fomentar la igualdad de remuneración

- El acopio de datos desglosados por géneros y etnias, a fin de fomentar la adopción de opciones de políticas en favor de la mujer, la mujer maorí y la mujer del Pacífico, por ejemplo, en la obra titulada *Maōri Women: Mapping Inequalities and Pointing Ways Forward*, editada por el Ministerio de Asuntos de la Mujer en 2001
- La reestructuración, la actualización y la promoción de la base de datos del Servicio de Candidaturas, y la adopción de otras medidas para aumentar la participación de la mujer en las juntas y los comités establecidos por ley.

También se han alcanzado progresos de importancia respecto de varios de los objetivos estratégicos de la *Plataforma de Acción* de Beijing, en particular:

- Una evaluación de la Ley sobre la Prevención de la Violencia en el Hogar de 1995
- La puesta en práctica de *Te Rito: Estrategia de Nueva Zelandia de Prevención de la Violencia en la Familia*
- La elaboración de una Estrategia sobre la Salud de la Mujer, una Estrategia sobre Salud Sexual y de la Reproducción, una Estrategia sobre Lactancia Natural y un marco para el bienestar de la infancia
- La promulgación de la Ley de Enmienda de la Ley de Derechos Humanos de 2001
- La sustitución de la Ley de Contratos de Empleo de 1991 por la Ley de Relaciones de Empleo de 2000
- La implantación de un plan de licencia parental con sueldo
- El nombramiento de un Comisario de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

En el cuerpo del informe, en los artículos pertinentes, figuran varios detalles sobre todas estas iniciativas.

Examen Beijing + 5

Después de este periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, La mujer en el año 2002: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI, el Ministerio de Asuntos de la Mujer organizó sesiones de información para grupos de mujeres en Wellington y Auckland, a fin de dar a las mujeres de esas ciudades la posibilidad de formular preguntas y escuchar los informes de los delegados. El Ministerio publicó además un informe sobre la conferencia, en el que se recogen los informes de los delegados.

Metodología

Introducción

Nueva Zelanda ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en enero de 1985. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó nuestro primer informe en febrero de 1988. El presente documento es el quinto informe al Comité acerca de la puesta en práctica por Nueva Zelanda de la Convención. Abarca oficialmente el período comprendido entre marzo de 1998 a febrero de 2002, aunque los datos recogidos en él han sido actualizados al 1º de septiembre de 2002.

Al preparar este informe, Nueva Zelanda ha tenido en cuenta su informe anterior (1998), las actuaciones del Comité relativas a ese informe y las directrices del Comité para la preparación de los informes periódicos.

Esta sección detalla la metodología empleada por el Ministerio de Asuntos de la Mujer en nombre del Gobierno de Nueva Zelanda para coordinar su quinto informe sobre la Convención. Se prestará especial atención al proceso de consultas, ya que se diferencia considerablemente del seguido en informes anteriores.

Información

Los organismos oficiales, comprendido el Ministerio de Asuntos de la Mujer, y mujeres y muchachas han contribuido al informe mediante el proceso de consultas. Los datos estadísticos sobre la mujer recogidos en el informe proceden fundamentalmente del Censo de 2001.

Consultas

Primera fase

Previamente a las consultas públicas sobre el proyecto de informe relativo a la Convención, el Ministerio de Asuntos de la Mujer celebró 22 talleres regionales en toda Nueva Zelanda¹. La ubicación de los talleres se efectuó de manera tal que complementara las consultas del Consejo Nacional de la Liga de Bienestar de la Mujer y de la Mujer Maorí con miras a informes alternativos. Los talleres tuvieron por finalidad:

- Informar a las mujeres y muchachas, organizaciones no gubernamentales e interesados directos acerca de la Convención y el proceso de presentación de informes por parte de las autoridades
- Estimular debates y reflexiones preliminares sobre los progresos de Nueva Zelanda en lo tocante a la puesta en práctica de la Convención.

Entre los talleres hubo ocho consagrados especialmente a jóvenes y muchachas. Además, se celebrados dos reuniones informativas, en Auckland y Wellington,

¹ Los talleres se celebraron en Palmerston North, Whangarei, Auckland, Kaikohe, Rotorua, Gisborne, Christchurch, Dunedin, Nelson e Invercargill.

para organizaciones no gubernamentales, en las que se les informó del proceso de presentación de informes por parte de las autoridades.

Para abarcar las distintas cuestiones que comprende la Convención, los talleres se llevaron a cabo conforme a grupos, poniéndose el acento en las mujeres maoríes, las mujeres del Pacífico, las mujeres del campo, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres con alguna discapacidad, las mujeres de edad, las madres y las mujeres que desempeñan una actividad laboral no remunerada, las mujeres trabajadoras remuneradas, las mujeres en las empresas, las mujeres en las artes y los deportes y diversas cuestiones de carácter socioeconómico.

Las informaciones recogidas en los talleres regionales fueron distribuidas a los participantes en los talleres, las organizaciones no gubernamentales, los organismos oficiales y los interesados directos.

En cada taller se facilitaron carpetas informativas sobre la Convención y el proceso de presentación de informes, que asimismo se distribuyeron entre el público en general. En esas carpetas figuraba un formulario de respuesta en el que el público podía hacer una aportación al informe.

Del 13 de diciembre de 2001 al 28 de febrero de 2002 se distribuyó ampliamente un proyecto de informe para recabar comentarios del público. Se distribuyó entre mujeres y muchachas que habían asistido a los talleres regionales, organizaciones no gubernamentales y organismos oficiales. El proyecto de informe podía consultarse además en el sitio web del Ministerio de Asuntos de la Mujer (www.mwa.govt.nz) y se podía solicitar en forma impresa. Se distribuyeron aproximadamente 900 ejemplares impresos.

Se recibieron 37 comentarios de organizaciones regionales y locales y de carácter individual (véase el Apéndice 2) y 35 formularios de respuesta cumplimentados. Se preparó y distribuyó a funcionarios, para que respondiesen y colmasen las lagunas de información, un resumen detallado de las observaciones del público sobre el proyecto de informe. A todos los aportantes se envió un resumen de las aportaciones públicas, tanto las críticas como las positivas, que también podía solicitar quien deseara conocerlo.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer se reunió con organizaciones no gubernamentales clave en mayo de 2002 para tratar de los problemas esenciales surgidos en los talleres y de la manera de obtener su asistencia para completar el quinto informe sobre la Convención.

Este informe combina la información de todas las fuentes mencionadas y recoge los comentarios, las preguntas y las observaciones recibidos gracias al proceso de consultas. La sección titulada Las opiniones de las mujeres (Apéndice 1) constituye un resumen de las observaciones del público.

No fue posible atender todas las preocupaciones planteadas durante el proceso de consultas públicas, pero en este informe se establece la amplitud y la índole de los problemas de las mujeres neozelandesas, para que los habitantes del país puedan esforzarse juntos en resolverlos.

A todo lo largo del proceso de elaboración del informe, se distribuyeron informes sobre la marcha de los trabajos a las organizaciones no gubernamentales, los organismos oficiales y los interesados directos para mantenerles al día y explicarles

cómo podían participar en el proceso. Esos informes se podían consultar además en el sitio web del Ministerio.

Las Islas Cook, Niue y Tokelau

Nueva Zelandia ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con aplicación territorial en las Islas Cook, Niue y Tokelau. Las Islas Cook y Niue son Estados autónomos asociados libremente a Nueva Zelandia. En el marco de esta relación, las Islas Cook y Niue elaboran sus propios informes destinados a los órganos establecidos en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos. Durante el periodo de información, y más recientemente, Nueva Zelandia ha señalado a la atención de los Gobiernos de las Islas Cook y de Niue su obligación de informar acerca de la aplicación de la Convención y les comunicó la disposición de Nueva Zelandia a prestarles los servicios de asistencia técnica que precisaran. El informe relativo a Tokelau constituye el Apéndice 4 del presente informe.

Nueva Zelandia, junto con la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer, celebró un taller subregional de formación para funcionarios y organizaciones no gubernamentales de los países insulares del Pacífico, en febrero de 2001. El taller tuvo por finalidad prestar asistencia en materia de creación de capacidades para ayudar a cumplir las obligaciones de presentación de informes en el marco de la Convención y, respecto de los Estados que no son Partes en la misma, proporcionarles información de carácter más general sobre las obligaciones que en ella se establecen. Asistieron a este taller representantes de las Islas Cook y de Niue. Dentro de su programa de asistencia bilateral para el desarrollo, Nueva Zelandia presta asistencia a Niue para analizar si su legislación condice con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las actividades conexas con la coordinación del informe sobre la Convención de las Islas Cook son un elemento importante del programa sobre género y desarrollo que Nueva Zelandia financia en ese Estado.

Respuesta del Gobierno de Nueva Zelandia a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer

Introducción

Esta sección del informe registra las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre los tercero y cuarto informes periódicos combinados de Nueva Zelandia presentados en 1998 y en ella se exponen las medidas adoptadas por el Gobierno de Nueva Zelandia en respuesta a esas observaciones. Las preocupaciones manifestadas por el Comité aparecen en bastardillas, seguidas por la respuesta de la autoridades en tipo de letra normal.

Reservas

El Comité toma nota con preocupación de que siguen manteniéndose reservas, en particular con respecto a la licencia pagada de maternidad y a la inclusión de las mujeres en combates armados.

Nueva Zelandia ha mantenido sus reservas a la Convención durante el periodo a que se refiere el presente informe. Estas reservas se refieren a la situación de las mujeres en el combate y a la licencia de maternidad con sueldo. Ahora bien, en julio de 2002 se instauró la licencia parental con sueldo (véase lo dicho a propósito en el Artículo 11: Empleo).

También se ha desplegado esfuerzos para aumentar las oportunidades profesionales de las mujeres en las fuerzas armadas de Nueva Zelandia. Las militares de carrera tienen derecho a ser reclutadas, seleccionadas, formadas y desempeñar un empleo en todas las ramas del ejército y en la actualidad pueden ser desplegadas en combate o en otras unidades operativas (véase el Artículo 11: Empleo).

En la actualidad se está examinando la conveniencia de suprimir estas reservas.

Mercado laboral

El Comité considera que el marco legislativo y práctico vigente para las mujeres en el mercado de trabajo estructurado, incluidos la igualdad de sueldos, los contratos de empleo y las responsabilidades familiares de la mujer, constituyen un serio impedimento para la plena aplicación de la Convención.

La Ley de Relaciones de Empleo de 2000 ha sustituido a la Ley de Contratos de Empleo de 1991 como marco legislativo de las relaciones laborales. Reconoce la desigualdad entre empleadores y empleados, promueve la negociación colectiva al tiempo que protege la integridad de las decisiones personales y obliga a las partes en relaciones laborales a tratarse mutuamente de buena fe. Este marco permite a los empleados vulnerables, comprendidas las mujeres, participar en negociaciones colectivas para que puedan intervenir más eficazmente en las negociaciones. Además, protege frente a la discriminación y las negociaciones desleales y da acceso a procedimientos de reclamación personal y otros procedimientos de solución de problemas que tienen por objeto mantener unas buenas relaciones laborales (véase el Artículo 11: Empleo).

El Ministerio de Trabajo está llevando a cabo una evaluación trienal de la Ley de Relaciones de Empleo con objeto de recabar informaciones sobre las repercusiones de la misma en los empleadores, los empleados y los sindicatos. A breve plazo, la evaluación se centra en las consecuencias directas de la Ley. La evaluación a más largo plazo podrá tener por eje las consecuencias económicas más indirectas en distintos grupos del mercado laboral, comprendido el formado por las mujeres.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer, junto con el Ministerio de Trabajo, lleva a cabo actualmente un proyecto sobre igualdad de remuneración, tendente a identificar y evaluar las posibles opciones de política para alcanzar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. El Ministerio de Trabajo está elaborando además un programa de trabajo sobre la igualdad de remuneración en el contexto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres (véase el Artículo 11: Empleo).

El Gobierno reconoce que la atención infantil de buena calidad es esencial para que los padres puedan equilibrar su actividad laboral con sus responsabilidades familiares. En los presupuestos de 2001 y 2002 se inscribieron más fondos para atención infantil y subvenciones para el programa de atención extraescolar (OSCAR). El Gobierno ha dado su acuerdo a una investigación en curso sobre los problemas de prestación, asequibilidad y calidad de la enseñanza y atención de la primera infancia y la atención extraescolar (véase el artículo 10: Educación, y el Artículo 11: Empleo).

Licencia pagada de maternidad

El Comité manifiesta su grave preocupación por que siga manteniéndose una reserva al inciso b) del párrafo 2 del artículo 11 sobre licencia pagada de maternidad. Le preocupa que las mujeres tengan que negociar a título particular su licencia de maternidad con sus empleadores, por no haberse establecido la licencia con arreglo a ley y a la política nacional, lo que constituye una desventaja para la mujer neozelandesa. También le preocupan las dificultades con que se tropieza para conseguir licencia de maternidad sin sueldo, y la falta de conocimiento de las mujeres de que existen derechos de licencia no pagada para cuidar a los hijos.

El Comité recomienda al Gobierno que examine más detalladamente las disposiciones sobre la licencia pagada de maternidad que existen en varios países de nivel comparable de desarrollo económico y social.

En julio de 2002 se instauró la licencia parental con sueldo. Para elaborar la política de Nueva Zelandia se tuvieron en cuenta las disposiciones de otros países en materia de licencia de maternidad (véase el Artículo 11: Empleo).

Recomienda asimismo al Gobierno que estudie las consecuencias y las disposiciones vigentes de licencia de maternidad e igualdad de remuneración y las perspectivas de carrera de las mujeres.

Dentro de la instauración del derecho a licencia parental con sueldo, se está instaurando un programa de supervisión y evaluación (véase el Artículo 11: Empleo).

El Gobierno también debe plantearse las posibles repercusiones a largo plazo de esta situación, especialmente en relación con el proyecto de enmienda sobre el patrimonio matrimonial, que no reconoce derechos a participar en futuros ingresos en los acuerdos de divorcio.

La Ley de Enmienda de los Bienes (Relaciones) de 2001 ha dado nuevo título a la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976, que ahora se denomina Ley de Bienes (Relaciones) de 1976 y la ha modificado con efectos a partir del 1º de febrero de 2002 (véase el Artículo 16: Matrimonio y familia).

Reestructuración económica

Tomando nota de que se ha registrado un aumento de mujeres en puestos de trabajo a tiempo parcial o temporario, y del número insuficiente de puestos de trabajo a tiempo completo ocupados por mujeres, el Comité manifiesta su preocupación ante el hecho de que el Gobierno siga ocupándose insuficientemente de la repercusión que tiene en la mujer la reestructuración económica del país. Se manifiesta gravemente preocupado por la inexistencia de leyes tales como la Ley de Contratación para el Empleo de 1991, que hace hincapié en los contratos individuales de empleo en vez de en los acuerdos colectivos, y constituye una grave desventaja para la mujer en el mercado de trabajo debido a su doble responsabilidad en el trabajo y en el hogar.

El Comité insta al Gobierno a que evalúe la repercusión de la legislación vigente de mercado libre en la incapacidad de la mujer para competir en pie de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo, así como en qué medida ha beneficiado a la mujer la favorable situación económica de los últimos años.

La Ley sobre Relaciones de Empleo ha sustituido a la Ley de Contratos de Empleo, como se ha observado anteriormente. Se espera que ello ayude a solucionar los problemas de desventaja estructural de las mujeres. Otras medidas que contribuirán a mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral son los Aprendizajes Modernos asignados a mujeres, personas maoríes y del Pacífico, y la toma en cuenta por el Gobierno de las recomendaciones del Grupo Asesor del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, que se están poniendo actualmente en práctica (véase el artículo 11: Empleo). Conviene además observar que el Gobierno ha establecido recientemente la función de Comisario del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo dentro de la Comisión de Derechos Humanos (véase el Artículo 2: Medidas contra la discriminación).

Recomienda al Gobierno que reconozca que la maternidad supone una función social que no debe constituir una desventaja estructural para la mujer con respecto a sus derechos de empleo.

Véase lo señalado anteriormente.

El Comité recomienda el recurso a medidas especiales de carácter temporal por parte de los sectores público y privado de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4, para acelerar la igualdad de hecho de la mujer en el empleo.

Se adoptan medidas temporales especiales para mejorar la igualdad de hecho de la mujer y otros grupos designados en el sector privado por conducto del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo y el Consejo Nacional Asesor sobre el Empleo de Mujeres (NACEW). El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo recibió financiación adicional en el presupuesto de 2002 (véase el Artículo 11: Empleo). Otras medidas temporales especiales son la Campaña de Prevención del Hostigamiento Sexual llevada a cabo por la Comisión de Derechos Humanos (véase el Artículo 2: Medidas contra la discriminación) y el establecimiento de grupos asesores ministeriales sobre la subcontratación, la igualdad de oportunidades de empleo y la Ley de Festividades Laborales de 1981 (véase el Artículo 11: Empleo).

El Comité recomienda al Gobierno que considere la posibilidad de ratificar el Convenio 103 (Rev.) de la Organización Internacional del Trabajo.

El Gobierno ratifica los Convenios de la OIT únicamente cuando puede observarlos plenamente. Contribuyó plenamente al proceso de revisión de la OIT relativo al Convenio 103, que abocó en la adopción del Convenio 183. La Ley sobre Licencia Parental y Protección del Empleo todavía no es compatible con el Convenio 183 (véase el epígrafe consagrado a la licencia parental con sueldo).

El Comité también recomienda al Gobierno que supervise sistemáticamente las tendencias en la situación de la mujer, especialmente en la esfera del empleo, y que evalúe periódicamente la repercusión de las medidas legislativas y de política en el logro de la igualdad de la mujer de conformidad con la Convención.

La Ley de Relaciones de Empleo dispone que todos los convenios colectivos sean registrados en el Ministerio de Trabajo; ahora bien, no se exige otro tanto de los contratos individuales. Se recoge información acerca del número de convenios en que figuran declaraciones o programas relativos a la igualdad de oportunidades en el empleo, obligación que no existía en el marco de la Ley de Contratos de Empleo de 1991. Véase lo dicho a este propósito en el examen de la Ley de Relaciones de Empleo.

Las diferencias de remuneración en función de los sexos

El Comité manifiesta seria preocupación por la constante disparidad en la remuneración de las mujeres y los hombres, que no se prevé que vaya a reducirse dadas las actuales tendencias, y que se debe en parte a la excesiva representación de las mujeres en ocupaciones de baja remuneración y a su escasa representación en los sectores de crecimiento salarial superior al promedio. Se manifiesta seriamente preocupado por la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres por igual trabajo, y por las consecuencias de la derogación de la Ley de Igualdad en el Empleo en la igualdad de remuneración de la mujer.

El Comité recomienda que se realicen mayores esfuerzos, inclusive mediante una legislación firme y políticas innovadoras, para reducir la disparidad en la remuneración de hombres y mujeres.

Deben examinarse las consecuencias de la Ley sobre la Intimidad en la capacidad de la mujer en buscar reparación ante los tribunales por discriminaciones relativas a desigualdad salarial. El Gobierno también debe plantearse

elaborar una estrategia de “igualdad de salario por trabajo igual” y promulgar las leyes respectivas.

El Gobierno ha aumentado el salario mínimo oficial e incrementado el de los adultos y el de los jóvenes. El Ministerio de Asuntos de la Mujer también está llevando a cabo un proyecto sobre igualdad de remuneración, en consulta con el Ministerio de Trabajo (véase el Artículo 11: Empleo).

La Ley de Relaciones de Empleo tiene por objeto dotar a la mujer y a otros grupos vulnerables de capacidad de actuación en la negociación de los salarios. Contiene disposiciones para evitar la discriminación en el empleo, comprendidas las condiciones de trabajo, y oportunidades de promoción y formación. Todavía es demasiado pronto para conocer las consecuencias de esta Ley en las mujeres.

No está planeada ninguna labor en torno a las consecuencias de la Ley sobre la Intimidación en la capacidad de las mujeres de buscar reparación ante los tribunales por desigualdad discriminatoria en materia de remuneración, pero el fomento de la negociación colectiva en virtud de la Ley de Relaciones de Empleo resuelve parcialmente este problema. Además, el Organismo de Relaciones de Empleo puede tener acceso a la información necesaria para investigar denuncias de discriminación salarial en aplicación de la Ley de Relaciones de Empleo.

Privatización

El Comité expresa su preocupación ante el hecho de que la privatización de los servicios sociales que está teniendo lugar y la introducción de sistemas de pago en la esfera sanitaria reduzca el acceso a las mujeres a esos servicios, especialmente de las mujeres pobres y maoríes.

El Comité recomienda al Gobierno que supervise de cerca las consecuencias de la privatización en los servicios sociales, especialmente en la salud, para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a servicios sanitarios de calidad para todas las mujeres.

No se ha llevado a cabo ninguna labor referente directamente a esta cuestión, pero la política actual de las autoridades hace claramente hincapié en detener las operaciones de privatización de servicios sociales y de salud financiados con fondos públicos, como se refleja, por ejemplo, en la Ley de Salud Pública y Discapacidad de Nueva Zelandia de 2000, que dispone la financiación y la prestación de servicios de salud personales, servicios de salud pública y servicios de salud a personas con discapacidad. En virtud de esta Ley, se han creado las Juntas de Salud de Distrito, de las que forman parte representantes elegidos por las comunidades y los maoríes. Estas Juntas tienen por objetivo fundamental reducir las disparidades en materia de salud mejorando el estado de salud de los maoríes y otros neozelandeses (véase el Artículo 12: Salud).

Por el momento, no hay planes para supervisar las consecuencias de la privatización en los servicios de salud y personas con discapacidad, habida cuenta de la importancia antes mencionada que se atribuye a la financiación pública de esos servicios y de las medidas implantadas para disminuir las desigualdades en cuanto a la salud. Como las iniciativas mencionadas son recientes, todavía no se puede decir qué consecuencias han tenido en la salud de las mujeres.

En cuanto al sector de la enseñanza superior, el Gobierno ha efectuado varias modificaciones del plan de Préstamos a Estudiantes para aligerar la carga financiera de todos los alumnos de enseñanza superior, y se sigue trabajando para mejorar la información sobre las consecuencias socioeconómicas del Plan de Préstamos en determinados grupos, las mujeres y los grupos étnicos (véase el Artículo 10: Educación).

Reforma de la ley de bienes matrimoniales

El Comité manifiesta su preocupación por que el proyecto de enmienda a la Ley de Patrimonio Matrimonial y el proyecto de Ley sobre el Patrimonio en las Relaciones de Concubinato, presentados al Parlamento en marzo, diferencian entre los derechos de la mujer casada en la división del patrimonio al fallecimiento del marido o tras un divorcio, y los derechos de una mujer que se separa de una pareja de hecho. También le preocupa que en el primero de esos proyectos de ley no se tengan en cuenta los futuros ingresos del marido al dividir el patrimonio en los acuerdos de divorcio.

El Comité recomienda al Gobierno que vuelva a plantearse el contenido del proyecto de Ley sobre el Patrimonio en las Relaciones de Concubinato con miras a ponerlo en consonancia con el proyecto de Ley sobre el Patrimonio Matrimonial, especialmente teniendo en cuenta que las relaciones de hecho en el país son más comunes entre la población maorí y están aumentando entre la población en general.

La Ley de Modificación de Bienes (Relaciones) de 2001 ha dado nuevo título a la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976, que ahora se denomina Ley de Bienes (Relaciones) de 1976, y la ha modificado. Las modificaciones entraron en vigor el 1º de febrero de 2002 y las disposiciones sobre rupturas de contratos entraron en vigor el 1º de agosto de 2001. Estas reformas han dado lugar a tres cambios de importancia (véase el Artículo 16: Matrimonio y familia).

Las maoríes

Al Comité le preocupa que la situación de las mujeres maoríes siga siendo insatisfactoria en muchos aspectos, sobre todo con respecto al elevado porcentaje de niñas maoríes que abandonan la escuela antes de tiempo, el índice de embarazo entre las adolescentes, superior al promedio, el persistente escaso número de mujeres maoríes que siguen estudios terciarios, su situación en cuanto al empleo, su ausencia del poder judicial y de la adopción de decisiones políticas, su situación de salud y su acceso a los servicios de salud, así como los casos de violencia doméstica, más numerosos entre este grupo de mujeres.

El Gobierno está aplicando un planeamiento “de todo el Gobierno” a la supervisión de las políticas para atender las necesidades de las comunidades desfavorecidas y establecer orientaciones en políticas sociales y económicas que condigan más con las necesidades de las comunidades maorí y del Pacífico. Este planteamiento fue denominado anteriormente “colmar las lagunas”, pero ha sido titulado posteriormente “reducir las desigualdades”, a fin de reflejar la importancia que se da a los maoríes, los habitantes del Pacífico y otros neozelandeses desfavorecidos. El

Ministerio de Asuntos de la Mujer interviene en esta labor y ha planteado problemas de importancia referentes a las maoríes.

El Ministerio de Desarrollo Maorí Te Puni Kōkiri (TPK) lleva a cabo sus actividades de supervisión y política conforme a la Ley sobre el Ministerio de Desarrollo Maorí de 1991. El Gobierno amplió sus funciones clave en 2000, incluyendo en ellas una auditoría eficaz. El TPK se ha fijado los objetivos siguientes en el cumplimiento de su función de supervisión y auditoría:

- Supervisar, evaluar y auditar la eficacia de los programas, servicios y capacidad orgánica de todo el sector público de mejorar la situación de los maoríes
- Colaborar con los organismos centrales para mejorar sus resultados y rendición de cuentas
- Elaborar información para dar a conocer al Gobierno la situación de los maoríes, comprendidos las oportunidades y los riesgos existentes.

La labor de supervisión y auditoría que el TPK lleva a cabo con arreglo a estos tres objetivos es aprobada anualmente por el Ministerio de Asuntos Maoríes en nombre del Gobierno. Además, su programa de labor de auditoría es presentado al Consejo de Ministros para que éste lo apruebe todos los años.

Ahora bien, debe observarse que la función de supervisión y de auditoría del TPK forma parte de un conjunto más amplio de disposiciones en materia de supervisión de los progresos de la aceleración del desarrollo maorí. Por ejemplo, el Gobierno espera que todos los organismos y ministerios supervisen y evalúen sus propios programas y servicios en lo tocante a su eficacia para los maoríes.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha publicado la obra titulada *Māori Women: Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward* (septiembre de 2001), informe que recoge datos desglosados sobre la situación de las maoríes comparada con la de los maoríes y las de las mujeres y los hombres no maoríes, en lo tocante a la educación, el empleo, los ingresos, la salud, la vivienda y la justicia penal. En el informe se detectan desigualdades persistentes que las maoríes siguen experimentando y se exponen los terrenos en que se trabaja actualmente y a los que es necesario que el Gobierno preste más atención.

Se pretende que esta obra constituya una herramienta gracias a la cual los organismos oficiales:

- Lleven a cabo análisis en función del género aplicados a las maoríes y sus funciones dentro de whānau, hapū, iwi y la sociedad maorí
- Se ocupen en mayor medida de las maoríes y elaboren planteamientos y soluciones, en colaboración con ellas, que respalden los principios de la asociación, la participación y la protección.

En su *Declaración de Intenciones, 2002-2005*, el Ministerio de Asuntos de la Mujer ha incluido una categoría de resultados específicos de las maoríes, titulada “Las prioridades de las maoríes”, en virtud de la cual el Ministerio debe facilitar al Gobierno asesoramiento “gracias al cual las maoríes, en su condición de tangata whenua (indígenas), participen plenamente en el desarrollo social y económico de Aotearoa Nueva Zelanda”. En esta Declaración se identifican las siguientes áreas de trabajo prioritarias:

- Elaborar una estrategia de investigación de las desigualdades esenciales que afectan a las maoríes y que les oponen obstáculos para participar en la sociedad, junto con los Ministerios de Desarrollo Maorí, Educación, Política Social, Justicia y Salud, los Departamentos de Trabajo y Correcciones y Housing New Zealand, en consulta con Statistics New Zealand, el Ministerio del Primer Ministro y el Consejo de Ministros, el Tesoro y la Comisión de Servicios Estatales
- Prestar asesoramiento acerca de cómo eliminar los obstáculos sistemáticos y estructurales, directos e indirectos, que dificultan la innovación, el espíritu empresarial y el éxito de las maoríes
- Prestar asesoramiento acerca de qué aumentará el acceso de las maoríes a recursos y resultados sociales, económicos y medioambientales y su propiedad de ellos
- Elaborar estrategias que aumenten la participación de las maoríes en el desarrollo regional, en consulta con maoríes y con el Ministerio de Desarrollo Económico
- Elaborar, en consulta con el TPK, indicadores maoríes para evaluar los progresos hacia las prioridades de gobierno de las mujeres maoríes
- Seguir mejorando las relaciones con mujeres maoríes en los planos nacional y local para conformar el proceso político del Ministerio y el desarrollo de proyectos, y asesorarlas acerca de la labor del Ministerio y del Gobierno relativa a las cuestiones que les afectan.

El Comité insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para aplicar plenamente el Tratado de Waitangi, haciendo hincapié en particular en alcanzar la igualdad para las mujeres maoríes en todas las esferas que abarca la Convención.

El Gobierno prosigue sus esfuerzos para aplicar el Tratado de Waitangi. Por ejemplo, el primero de los seis objetivos esenciales del Gobierno que rigen la política y la actuación del sector público es reforzar la identidad nacional y sostener los principios del Tratado de Waitangi.

Otro objetivo es disminuir las desigualdades en materia de salud, educación, empleo y vivienda. La coordinación intersectorial de las estrategias y el reforzamiento de capacidades son la clave de la mejora de los resultados de las comunidades maoríes en estos terrenos. El informe expone a grandes rasgos algunas de las estrategias específicas que se está aplicando para resolver los problemas de los maoríes y las cuestiones suscitadas en el Tratado en torno al sector público.

En el contexto de la política social, el gobierno promulgó leyes en materia de salud en 2000 que recogen varios artículos, entre ellos uno del Tratado, que tienen por objeto alcanzar sus objetivos en el campo de la salud de las maoríes.

El Comité insta al Gobierno a que, con carácter prioritario, haga traducir al maorí la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y a que la distribuya entre las comunidades maoríes, a fin de que las mujeres de Nueva Zelanda conozcan mejor sus derechos.

Para conmemorar el vigésimo aniversario de la adopción de la Convención, y como contribución a los objetivos del Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo, 1995-2005, la Comisión de Derechos Humanos, en asociación

con el TPK, publicó varios folletos sobre la Convención y su Protocolo Facultativo en inglés y maorí. Estos folletos han sido distribuidos ampliamente.

Participación en la vida política y pública

El Comité manifiesta su preocupación por que, pese a los progresos conseguidos para alcanzar la igualdad de participación en la vida política y pública, incluidos el Parlamento, el poder judicial y las juntas creadas por ley, se hayan hecho pocos esfuerzos para alcanzar las metas establecidas para el equilibrio de género con la adopción de medidas especiales de carácter temporal.

El Comité recomienda al Gobierno que se plantee introducir una serie amplia de medidas, incluidos metas y objetivos numéricos o flexibles.

Es necesario que se examinen atentamente las ventajas y las desventajas del sistema electoral vigente, es decir, el “Mixed Member Proportional Representation System”, en cuanto al porcentaje de mujeres representadas en el Parlamento, y de ser necesario que se enmiende el sistema para aumentar el número de mujeres en el Parlamento.

Las investigaciones efectuadas indican que el sistema de representación proporcional de miembros masculinos y femeninos ha dado lugar a un número mayor y una mayor diversidad de mujeres elegidas para el Parlamento. El Gobierno sigue fomentando la actuación del Servicio de Candidaturas del Ministerio de Asuntos de la Mujer (véase el Artículo 7: Vida política y pública).

Ministerio de Asuntos de la Mujer

El Comité considera que el hecho de que el Ministerio de Asuntos de la Mujer tenga un carácter meramente consultivo y coordinador obstaculiza la promoción de los derechos humanos de la mujer de Nueva Zelanda.

El Comité recomienda que se fortalezca el papel y la capacidad de adopción de decisiones del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

El Gobierno sigue empeñado en promover la actuación del Ministerio de Asuntos de la Mujer en su forma actual, es decir, un Ministerio pleno en el marco de la Ley del Sector Estatal de 1988, dotado de un Jefe Ejecutivo y un Ministro que forma parte del Consejo de Ministros, y con una asignación anual de 4,3 millones de dólares australianos. El Ministerio es el primer asesor del Gobierno en materias relativas al género para hacer avanzar la condición de la mujer en Nueva Zelanda. El Ministerio de Asuntos de la Mujer lo hace mediante un programa de trabajo consagrado a las cuestiones fundamentales para la mujer y alentando a otros analistas de política pública a que adopten todas las medidas necesarias para detectar y suprimir la discriminación contra la mujer. El Ministerio vela además, por conducto de su Servicio de Candidaturas, por que se tenga debida y activamente en cuenta a las mujeres en los nombramientos a cargos que comportan capacidad de adoptar decisiones en la vida pública.

El Gobierno ha dispuesto que todos los documentos presentados al Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros contengan una exposición de las consecuencias de las medidas propuestas en ambos sexos, respaldada por un análisis en función del género (véase el Artículo 3: El desarrollo y adelanto de la mujer).

El trabajo del sexo

El Comité expresa su preocupación por el hecho de que el Gobierno no haya proporcionado suficientes datos e información sobre la situación de la prostitución, el Colectivo de Prostitutas y el trato a las trabajadoras de la industria del sexo que se encuentran ilegalmente en el país.

El Comité recomienda al Gobierno que proporcione más información sobre estas cuestiones en su próximo informe. Además, el Comité solicita que se le informe en qué categoría de actividad económica figura la industria del sexo para los fines de las cuentas nacionales y del estudio de la utilización del tiempo.

El Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelandia (NZPC)

Véase el Artículo 6: Supresión de la explotación de la mujer.

Los inmigrantes ilegales y las trabajadoras del sexo

Véase el Artículo 6: Supresión de la explotación de la mujer.

Información estadística sobre las trabajadoras del sexo

En las cuentas nacionales, no se incluye ningún cálculo del “trabajo del sexo”. Las actividades económicas correspondientes a esta categoría han sido clasificadas como ANZSIC Q9529 – Servicios Personales (que abarca la administración de prostíbulos, los servicios de agencias de acompañantes, los servicios de prostitución, junto con un amplio abanico de otros servicios personales varios). Ahora bien, los datos correspondientes a este subsector se han tomado de una encuesta económica por muestra que abarca toda la División Q, Servicios Personales y de Otra índole. En la medida en que las actividades económicas del “trabajo del sexo” figuran en el marco de actividades comerciales de Statistics New Zealand (para figurar plenamente tendrían que estar reconocidas legalmente, abonar los impuestos correspondientes y ser de determinado tamaño o emplear determinado número de personas), cabe incluirlas en estimaciones. Así pues, no es posible cuantificar la contribución de las trabajadoras del sexo que no están reconocidas como entidad legal.

Respecto de la encuesta sobre el empleo del tiempo (véase el Artículo 2: Medidas contra la discriminación), una trabajadora del sexo que hubiese respondido a ella y la hubiese cumplimentado tal como se solicitaba, habría escrito “trabajando” en el diario para reflejar los momentos en que hubiese efectuado un trabajo sexual pagado y esta situación habría sido codificada como “trabajo por salario o beneficio”. Ahora bien, en los datos no cabe identificar por separado a las trabajadoras del sexo porque la ocupación fue codificada únicamente a un nivel de tres cifras, que no es suficientemente detallado para identificar a estas trabajadoras. Puede haber cierta renuencia a declarar este tipo de trabajo en la encuesta sobre el empleo del tiempo,

ya que la mayoría de las actividades que guardan relación con la prestación de sexo a cambio de dinero siguen siendo ilegales en el país.

En cuanto al proyecto de Ley de Reforma de la Prostitución véase el Artículo 6: Supresión de la explotación de la mujer.

Datos desglosados comparados

El Comité manifiesta su preocupación por la falta de datos comparativos por sexo y grupo étnico reunidos a lo largo del tiempo, que impide al Comité entender cabalmente los cambios producidos en la situación de hecho de los derechos humanos de la mujer.

El Comité recomienda al Gobierno que proporcione más datos de este tipo en su próximo informe.

En todas las encuestas de hogares de Statistics New Zealand (SNZ) se recogen las variables de la etnia y el sexo y se dispone de datos básicos sobre pertenencia étnica por sexos relativos a diversos temas. Las encuestas sociales llevadas a cabo recientemente por SNZ o que este organismo efectuará en breve han incluido muestras de refuerzo relativas a la población maorí que mejorarán la disponibilidad de informaciones más detalladas. Ejemplo de esto es la encuesta sobre el empleo del tiempo, la encuesta de las personas de edad en 2000, la encuesta sobre discapacidades (en la que también había una muestra de refuerzo de personas del Pacífico) y la encuesta sobre las economías de los hogares.

Māori Women: Mapping Inequalities & Ponting Ways Forward, págs. 19 y 20.

Examen de la medición de la pertenencia étnica

SNZ está llevando a cabo en la actualidad un examen de la medición de la pertenencia étnica. El examen más reciente de las estadísticas sobre etnias fue efectuado en 1988 y, desde entonces, han variado las necesidades de los usuarios de esas estadísticas, la composición étnica de la población de Nueva Zelandia y el acopio y el empleo de datos sobre etnias por el Gobierno y demás organismos oficiales. La medición de la procedencia étnica en las estadísticas sociales oficiales debe ser lo más pertinente y útil tanto para los usuarios de las estadísticas como para los ciudadanos que facilitan la información.

El examen tiene por finalidad replantear los conceptos y las mediciones de la pertenencia étnica en vigor desde el último examen. Se tiene previsto actualizarlos si fuese menester, teniendo en cuenta las opiniones de los miembros de los grupos étnicos y de los productores y usuarios de estadísticas sobre pertenencia étnica. Se han celebrado amplias consultas y se está evaluando las repuestas obtenidas.

El programa de estadísticas sociales

El cuerpo existente de estadísticas sociales oficiales de Nueva Zelandia constituye una base insuficiente para aplicar la política social basada en datos empíricos. A diferencia de lo que sucede con las estadísticas económicas, las estadísticas sociales oficiales consisten en observaciones muy diversas que no están coordinadas para que formen un conjunto armonioso, a consecuencia de lo cual resulta difícil seguir importantes resultados y variaciones sociales a lo largo del tiempo y examinar

los lazos que los unen en distintos ámbitos sociales. Todo ello son necesidades fundamentales para elaborar y aplicar una política social y estratégica. Las estadísticas tienen además lagunas importantes, por ejemplo, informaciones acerca de actitudes y valores, los procesos de formación y disolución de las familias y la difusión de la formación y la educación basadas en la actividad laboral.

En noviembre de 2000, el Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros (SEQ) convino en la necesidad de coordinar las encuestas sociales de todos los ministerios y encargó a SMZ que reuniese un comité de organismos oficiales que examinara el programa de encuestas sociales y las posibilidades de aplicar un programa de encuestas sociales para atender mejor la necesidad de información de las autoridades y de la comunidad. El SEQ encargó además a SNZ que informara acerca de los progresos alcanzados en la determinación de las necesidades de los usuarios fundamentales, la mejor manera de atenderlas y el costo que ello supondría. Se reunió un comité interinstitucional que está trabajando aún en torno a estas cuestiones y que presentará un informe sobre los progresos alcanzados al Consejo de Ministros en octubre de 2002.

El formacuadros

El formacuadros – Censo de 2001 es una novedad en la comunicación de datos basada en la Red que permite a los usuarios consultar gran variedad de datos del Censo de Población y Vivienda de 2001. Combina un programa informático de gestión de cuadros de fácil utilización con aproximadamente 300 cuadros básicos grandísimos de datos creados por SNZ. Los usuarios pueden elegir uno de esos cuadros básicos y variables y lugares concretos y a partir de ellos crear un cuadro conforme a sus necesidades. Algunos de los cuadros contendrán datos de los censos de 1996 y 1991, lo que permitirá efectuar análisis sobre un periodo de hasta diez años. Los resultados pueden ser impresos o descargados para análisis ulteriores. Actualmente, se pueden consultar más de 60 cuadros del Censo utilizando el formacuadros. Se irán añadiendo datos gradualmente de manera que, a finales de 2002, se pueda consultar todo el contenido del Censo.

Se está elaborando ocho módulos de datos por temas que se podrán utilizar en el formacuadros. Por orden de elaboración, se trata de lo siguiente: características personales, maories, familias y hogares, viviendas, trabajo, rentas, educación y desplazamientos al lugar de trabajo.

Las posibles aplicaciones del formacuadros son la planificación de la prestación de servicios, la elaboración y evaluación de políticas públicas, la concepción de productos, la comercialización especializada, la localización de lugares y la elaboración de perfiles de zonas. El formacuadros está situado en el sitio web de Statistics New Zealand (www.snz.govt.nz) y los ciudadanos y otros organismos oficiales pueden utilizarlo gratuitamente.

Publicidad

El Comité pide que se dé amplia difusión a las presentes observaciones finales en Nueva Zelandia, a fin de que la población de Nueva Zelandia y especialmente sus funcionarios públicos y políticos conozcan las medidas que se han adoptado a fin de garantizar la igualdad de facto de la mujer y las demás medidas que se requieren al respecto. Además, el Comité pide también al

Gobierno que siga difundiendo ampliamente, y especialmente entre las organizaciones de mujeres y de derechos humanos, la Convención, las recomendaciones generales del Comité y la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio, junto con el Ministerio de Asuntos de la Mujer, ha distribuido ampliamente las observaciones finales del Comité. La Comisión de Derechos Humanos ha seguido difundiendo ampliamente, en particular a organizaciones de mujeres y de derechos humanos, la Convención, las recomendaciones generales del Comité y la Declaración y *Plataforma de Acción* de Beijing.

Bibliografía

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2002, *Statement of Intent 2002-2005*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Annual Report 2000-2001*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Māori Women: Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward*, Wellington.

Artículo 1

Definición de la discriminación contra la mujer

A los efectos de la 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 de la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Te Tiriti o Waitangi (Tratado de Waitangi)

Te Tiriti o Waitangi es un documento fundacional de Nueva Zelandia y el Gobierno se ha comprometido a asumir las obligaciones dimanantes de él en su condición de firmante del Tratado. Los maoríes, en su condición de tangata whenua (indígenas) sostienen relaciones especiales con la Corona, cuya naturaleza ha sido confirmada mediante fallos e interpretaciones judiciales y se basa en los principios de la participación, la protección y la alianza. El Tratado seguirá constituyendo la base de los esfuerzos desplegados para asegurar la igualdad social de las maoríes.

En distintas leyes se hace referencia a los principios del Tratado, por ejemplo en la Ley de Empresas de Propiedad Estatal de 1986, la Ley del Medio Ambiente de 1986, la Ley de Conservación de 1987, la Ley del Sector Estatal de 1988, la Ley de Educación de 1989, la Ley de Pesca Maorí de 1989, la Ley sobre el Idioma Maorí de 1989, la Ley sobre la Renovación de los Recursos de 1991, la Ley sobre el Tratado de Waitangi (solución de diferencias en torno a la pesca) de 1992 y la Ley de Nueva Zelandia sobre la Salud Pública y las Discapacidades de 2000.

La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990

La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 tiene por objeto ratificar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales en Nueva Zelandia y reafirmar la adhesión de Nueva Zelandia al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Se aplica a las actuaciones de los órganos legislativo, ejecutivo o judicial del Gobierno, o de cualquier persona u órgano en el desempeño de una función pública, facultad o deber que le haya sido conferido o impuesto con arreglo a la ley. Asimismo afirma el derecho de todos a no ser discriminados por ninguno de los motivos recogidos en la Ley de Derechos Humanos de 1993.

En mayo de 2001, el Gobierno adoptó diversas decisiones acerca de la orientación general de los derechos humanos en Nueva Zelandia: hacer que las disposiciones en materia de no discriminación de la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 fuesen las únicas normas en materia de no discriminación a que se atendería el Gobierno, salvo en lo tocante a las políticas y prácticas de empleo y al hostigamiento racial y sexual, que seguirán estando sometidos a las normas pertinentes de la vigente Ley de Derechos Humanos de 1993 (véase el Artículo 2: Medidas contra la discriminación).

Ley de Derechos Humanos de 1993

La Ley de Derechos Humanos de 1993 prohíbe la discriminación en varias esferas, a saber, el empleo; el acceso a los lugares, vehículos y locales públicos; el suministro de bienes y la prestación de servicios; el acceso a tierras, vivienda y otro tipo de alojamiento; y el acceso a las instituciones de enseñanza. En estas esferas de la vida pública, es ilegal discriminar a una persona por los siguientes motivos: sexo (comprende el embarazo y el parto); estado civil; creencias religiosas; creencias éticas, color de la piel; raza; origen étnico o nacional; discapacidad; edad; opiniones políticas; empleo; condición familiar (comprendido el cuidado de niños o de otros familiares a cargo) y orientación sexual.

La Ley dispone además la protección frente al hostigamiento sexual y racial, la incitación a la falta de armonía entre razas, el trato injusto y la discriminación indirecta.

Ley sobre relaciones de empleo del año 2000

La Ley sobre Relaciones de Empleo del año 2000 dispone la protección frente a la discriminación en el empleo por los mismos motivos que la Ley de Derechos Humanos de 1993 (véase el Artículo 11: Empleo). La Ley sobre Relaciones de Empleo dispone además la protección frente a la discriminación en lo tocante a la participación en las actividades de un sindicato, que no ha sido recogida concretamente en la Ley de Derechos Humanos.

Pactos internacionales

Nueva Zelandia es parte en todos los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, en virtud de lo cual las autoridades están obligadas a asegurar la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres en lo tocante al disfrute de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Antes de ratificar un instrumento internacional, el Gobierno de Nueva Zelandia cuida de que su legislación, sus políticas y sus prácticas administrativas se atengan plenamente a las obligaciones que ese instrumento contiene.

El Gobierno de Nueva Zelandia ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 2000, gracias a lo cual las neozelandesas pueden plantear una comunicación individual al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas en caso de supuesta violación de los derechos recogidos en la Convención, una vez que ha agotado todos los recursos internos.

En una serie de fallos emitidos durante el periodo sobre el que se informa, se han examinado las repercusiones de los instrumentos internacionales en la adopción de decisiones administrativas y la función de los instrumentos internacionales en la interpretación estatutaria. En Nueva Zelandia se ha desarrollado una jurisprudencia que reconoce el valor de los instrumentos internacionales para interpretar las disposiciones legislativas que los incorporan en el derecho nacional, partiendo del supuesto de que el Parlamento no pretende en ningún momento legislar de forma incompatible con las obligaciones internacionales de Nueva Zelandia. Ahora bien, los acuerdos internacionales no pasan a formar parte automáticamente del derecho interno de Nueva Zelandia, sino que deben ser promulgados como ley por el Parlamento antes de ser ratificados.

Artículo 2

Medidas contra la discriminación

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.*

Ley de Derechos Humanos de 1993

Tras las elecciones generales de 1999, el nuevo Gobierno llevó a cabo un examen de la Ley de Derechos Humanos de 1993 y del marco institucional de los principales organismos independientes neozelandeses de defensa de los derechos humanos. Además, el Ministerio de Justicia, en consulta con la Comisión de Derechos Humanos, encabezó la actividad de los distintos Ministerios en el proyecto Observancia 2001, que les exigía examinar sus medidas legislativas, políticas y prácticas y determinar cómo solucionar cualquier incompatibilidad que presentaran con la Ley de Derechos Humanos. A raíz de estas iniciativas y de ulteriores consultas públicas, en diciembre de 2001 se promulgó la Ley de Modificación de la Ley de Derechos Humanos de 2001.

El objetivo general de estas modificaciones es promover la difusión de una firme cultura de derechos humanos en Nueva Zelanda y sus características principales son: establecer una norma adecuada en materia de no discriminación para las autoridades, respaldada por un proceso de denuncias y remedios eficaces accesible y

financiado con fondos públicos; y lograr que las instituciones neozelandesas de defensa de los derechos humanos puedan desempeñar con eficacia su doble función de promover y proteger los derechos humanos. Así pues, las reformas establecerán un sistema más robusto que evite la discriminación y ponga en práctica remedios cuando se hubiere producido, comprendida la discriminación contra la mujer. Las principales reformas de la Ley de Reforma de 2001 son las siguientes:

Observancia por las autoridades

La Ley de Modificación de la Ley de Derechos Humanos de 2001 dispone que a partir de su entrada en vigor se podrán formular denuncias ante la Comisión de Derechos Humanos respecto de todas las actividades y medidas legislativas llevadas a cabo por las autoridades. Todas las actividades de las autoridades (salvo las políticas y prácticas en materia de empleo y las conexas que guarden relación con la falta de armonía entre las razas, la victimización y el hostigamiento racial y sexual) están sometidas a las normas en materia de no discriminación recogidas en la Ley de Derechos Humanos de Nueva Zelandia de 1990. Con este cambio, quedó aprobado el artículo 151 de la Ley de Derechos Humanos, en virtud del cual quedaban eximidas del proceso de denuncias acogiéndose a la Ley de Derechos Humanos todas las medidas legislativas y, en cuanto a las actividades de las autoridades, se disponía la exención parcial por algunos de los motivos de discriminación prohibidos.

La norma sobre no discriminación de la Ley de Derechos Humanos dispone que los ciudadanos tienen el derecho general a no ser objeto de discriminación por las autoridades y que este derecho sólo puede ser restringido por motivos razonables. La ley dice que una restricción es “razonable” si se puede “justificar patentemente en una sociedad libre y democrática”.

Las autoridades deberán seguir ajustándose a la norma relativa a la no discriminación de la Ley de Derechos Humanos de 1993 en lo tocante a las cuestiones de discriminación en el empleo, incitación a la falta de armonía entre las razas, victimización y hostigamiento racial y sexual.

Nuevo marco institucional

La Ley de Modificación de la Ley de Derechos Humanos de 2001 refunde la Comisión de Derechos Humanos y la Oficina del Conciliador de Relaciones entre las Razas. La nueva oficina ha conservado el nombre de Comisión de Derechos Humanos. Existe un Comisario Principal de Derechos Humanos, consagrado a su tarea a tiempo completo; un Comisario para las Relaciones entre las Razas; un Comisario para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (al que todavía no se ha nombrado) (véase el Artículo 11: Empleo) y hasta cinco Comisarios a tiempo parcial. El Comisario para las Relaciones entre las Razas se ocupa concretamente de las cuestiones relativas a la raza y a las relaciones entre las razas. El Comisario para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo se encarga de los debates sobre igualdad de oportunidades en el empleo, comprendida la igualdad de remuneración, y presta asesoramiento y dirección sobre igualdad de oportunidades en el empleo a partir de los resultados del desempeño de las funciones de la Comisión.

Los Comisarios son nombrados para que asuman la dirección estratégica, la promoción y la educación en materia de derechos humanos y doten de liderazgo y orientación a la labor de la Comisión en conjunto. Respaldan su labor el Administrador General y los funcionarios de la Comisión.

Dentro de la Comisión de Derechos Humanos se ha creado una Oficina de Actuaciones en materia de Derechos Humanos independiente, que dirige el Director de Actuaciones en materia de Derechos Humanos. La función del Director ha sustituido a la del Comisario de Actuaciones. La Oficina facilita representantes financiados con fondos públicos a los denunciantes en actuaciones acogidas a la Ley de Derechos Humanos, y las decisiones en materia de representación se guían por los criterios recogidos en la Ley.

En la práctica, la Comisión de Derechos Humanos desempeña una nueva función esencial: defender y promover el respeto de los derechos humanos en la sociedad neozelandesa y alentar el mantenimiento y la difusión de relaciones armónicas entre las personas y los distintos grupos en la sociedad.

Procesos de solución de diferencias

Todos los problemas o denuncias relativos a discriminación por parte de las autoridades o de otros organismos o personas serán tratados por conducto del proceso de solución de problemas y de diferencias financiado públicamente en el marco de la Ley de Derechos Humanos.

El proceso inicial de solución de diferencias tiene por objeto ser más ágil e informal que las actuaciones anteriores a la promulgación de la Ley y el proceso de denuncia considerado en conjunto habrá de estar más sometido al control de las propias partes. La función de la Comisión consiste en facilitar asistencia prestando servicios de solución de diferencias, entre ellos, recogida de informaciones, asesoramiento a especialistas y actividades de mediación.

Si el proceso de solución de diferencias no da resultado o es inadecuado, la persona denunciante puede llevar su caso al Tribunal de Examen de Denuncias en materia de Derechos Humanos, para que éste emita un fallo. El denunciante podrá solicitar que el Director de Actuaciones en materia de Derechos Humanos, cargo financiado públicamente, lo represente como abogado defensor durante las actuaciones judiciales. Además, la Comisión puede pedir al Director que determine la adecuada representación en las actuaciones ante los tribunales (por ejemplo, tras la correspondiente investigación de la Comisión).

Cuando una denuncia se refiere a medidas legislativas o políticas y prácticas de las autoridades existen los siguientes remedios adecuados:

- Cuando los tribunales determinan que las políticas o prácticas de las autoridades contienen una discriminación injustificada, se podrá hacer uso de todos los remedios recogidos en la Ley de Derechos Humanos (por ejemplo, indemnización por daños y perjuicios financieros, mandamientos para actuar a fin de reparar la pérdida padecida por el denunciante, mandamientos que impidan repetir la actividad discriminatoria, declaraciones de que las autoridades han infringido la Ley;
- Cuando se determina que las leyes o reglamentos contienen una discriminación injustificada, el remedio consistirá en una declaración de incoherencia. El Ministro responsable de la administración de la medida legislativa de que se trate deberá señalar la declaración a la atención del Parlamento, junto con la respuesta del Gobierno a esa declaración.

Todavía no está claro qué consecuencias tendrá en las denuncias de hostigamiento sexual el nuevo procedimiento, que suprime las facultades de investigación de la Comisión, sustituyéndola por facultades de recogida de información y mediación.

Plan nacional de acción

La Ley de Derechos Humanos modificada dispone que la Comisión “elabore un plan de acción nacional, en consulta con las partes interesadas, para la promoción y la protección de los derechos humanos en Nueva Zelanda”. La Comisión elaborará el plan nacional de acción en un plazo de dos a tres años, celebrando amplias consultas con las autoridades, el sector público y la sociedad civil.

Integración generalizada de los derechos humanos

El Gobierno ha encargado al Ministerio de Justicia que dirija un grupo interministerial encargado de promover y respaldar la integración generalizada de las consideraciones en materia de derechos humanos en la elaboración de las políticas oficiales. El Ministerio considera que este grupo debe tener por función conseguir que los Ministerios y organismos estatales asuman las cuestiones relativas a los derechos humanos, comprendidas las obligaciones dimanantes de los tratados internacionales. Dentro de esta labor, el Ministerio de Justicia ha promulgado recientemente unas directrices acerca de cómo aplicar las dos normas contra la discriminación recogidas en la actualidad en la Ley de Derechos Humanos de 1993. Estas directrices, dirigidas al sector público, ayudarán a elaborar y considerar las medidas legislativas y las políticas, las prácticas y los servicios del sector público de Nueva Zelanda. El Ministerio de Justicia está elaborando además unas directrices generales acerca de la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelanda para el sector público, que se espera haber concluido a comienzos de 2003.

Estadísticas sobre denuncias

La discriminación y el hostigamiento sexuales son ilegales en virtud de la Ley de Derechos Humanos. Quienes son objeto de discriminación o de hostigamiento sexual pueden formular una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos. En el periodo de 1998 a 2001, las denuncias por discriminación o por hostigamiento sexual constituyeron el 33% de las denuncias formuladas ante la Comisión. El número de casos de hostigamiento sexual ha variado entre 77 denuncias en 1998-1999 y 61 en 1999-2000. A menudo, las denuncias de hostigamiento sexual se resuelven a satisfacción de todas las partes interesadas. Los acuerdos de conciliación pueden consistir en un compromiso de la organización denunciada de que implantará medidas de formación y políticas de prevención del hostigamiento sexual en el centro de trabajo y la seguridad de que, para evitar el hostigamiento sexual en el futuro, no se tolerará ningún comportamiento ofensivo.

Hostigamiento sexual

La Comisión de Derechos Humanos encargó además una encuesta sobre hostigamiento sexual, en la que se halló que una tercera parte de las mujeres habían sido

objeto de algún tipo de hostigamiento sexual, siendo más frecuente que este comportamiento afectara a las mujeres jóvenes. Cuando se desglosaron las estadísticas basadas en la edad por sexos, el 37% de las mujeres de entre 18 y 29 años de edad dijeron que habían sido objeto de hostigamiento sexual. Según esta encuesta, el hostigamiento sexual se producía las más de las veces en el lugar de trabajo. La mayoría (67%) de las 218 personas que dijeron que habían sido objeto de hostigamiento sexual lo habían sufrido en el lugar de trabajo. El 70% de las mujeres que respondieron a la encuesta dijeron que lo habían sufrido en el centro de trabajo. La investigación mostró además que el 37% de las mujeres que trabajaba menos de 20 horas por semana habían sido objeto de hostigamiento sexual.

Ante estos datos, la Comisión de Derechos Humanos llevó a cabo Semanas de Prevención del Hostigamiento Sexual en octubre de 2000 y septiembre de 2001, que dieron a lugar un número sin precedentes de investigaciones de hostigamiento sexual. En el curso de la campaña de 2000 y después de ésta, las consultas a la línea telefónica de urgencia de la Comisión se multiplicaron más de dos veces, la actividad del sitio web aumentó más de un 60% y el número de solicitudes de formación en materia de prevención del hostigamiento sexual fue de 60. También ha habido un aumento significativo del número de denuncias por hostigamiento sexual formuladas ante la Comisión de Derechos Humanos.

La campaña de 2001 estuvo dirigida al subsector de la producción de alimentos y bebidas, del que la Comisión de Derechos Humanos recibe un número desproporcionado de denuncias del hostigamiento sexual. La campaña consistió en enviar materiales de prevención del hostigamiento sexual a más de 5.000 empresas de este sector; en la realización de una campaña publicitaria llamativa en emisoras de radio, mediante carteles pegados en las calles y distribuyendo octavillas en cafeterías e instituciones de servicios; en llevar a cabo y dar a conocer una encuesta sobre hostigamiento sexual entre trabajadores de restaurantes y bares y en facilitar formación gratuita sobre hostigamiento sexual a empresas de este subsector. La respuesta a la campaña, en particular del grupo-objetivo de trabajadores jóvenes de restaurantes y bares, fue excelente y dio lugar a un aumento del número de solicitud de información sobre hostigamiento sexual.

La Comisión de Derechos Humanos ha creado una Lista Oficial de Prestatarios de Servicios de Prevención del Hostigamiento Sexual. Además, ha financiado la realización de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual a varias organizaciones con escasos medios.

Estado civil

El Ministerio de Justicia está llevando a cabo un examen general de las disposiciones legislativas, salvo las relativas a la asistencia social, que tratan a las parejas del mismo sexo y de distinto sexo de hecho de manera distinta a las parejas que han contraído legalmente matrimonio. El examen consiste en determinar qué leyes sería menester cambiar para otorgar en lo fundamental los mismos derechos, protecciones y responsabilidades que a las parejas casadas, a las parejas de hecho del mismo sexo y de sexo distinto. Al mismo tiempo, el Ministerio de Desarrollo Social está elaborando un proyecto que tiene por objeto que, a los fines de la asistencia social, las parejas del mismo sexo sean tratadas del mismo modo que las parejas casadas y las de distinto sexo de hecho. El Ministerio está examinando qué modificaciones será

menester efectuar para que en la prestación de la asistencia social se dé reconocimiento legal a las parejas del mismo sexo.

La discriminación por embarazo

Ante el aumento de las peticiones de información y las denuncias sobre discriminación por embarazo, la Comisión de Derechos Humanos está elaborando directrices relativas al tratamiento de las trabajadoras embarazadas, destinadas a los empleadores, los propietarios de pequeñas y medianas empresas, los especialistas en recursos humanos y los representantes sindicales. Las directrices contendrán información sobre las prescripciones legales y asesoramiento sobre prácticas idóneas.

Defensora de la mujer

Dentro del empleo de financiación especial para hacer progresar los derechos humanos de la mujer, en 2000 la Comisión de Derechos Humanos designó una Defensora de la Mujer, que habrá de ser un punto de referencia para los grupos de mujeres, a los que prestará asistencia y respaldará para prestar servicios que mejoren las vidas de las mujeres. Los objetivos de la Defensora son:

- Dar a las neozelandesas información pertinente y clara sobre sus derechos y cómo hacerlos observar en momentos clave de su ciclo vital
- Disminuir la frecuencia del hostigamiento sexual en la sociedad neozelandesa, entre otros lugares en las empresas pequeñas y medianas, los grupos comunitarios y las escuelas
- Ayudar a las mujeres a hacer avanzar sus derechos reforzando o asistiendo a otras organizaciones consagradas a esta tarea
- Mejorar los análisis en función del sexo en todas las actividades de la Comisión de Derechos Humanos
- Informar a la Comisión de Derechos Humanos y a la comunidad sobre cuestiones recurrentes y actuales relativas a los derechos humanos de la mujer.

Al concluir la financiación especial para hacer avanzar los derechos humanos de la mujer, concluirá también la vigencia del cargo de Defensora de la Mujer, el año 2002. Ahora bien, siempre que se disponga de financiación general, la Comisión tiene el propósito de seguir disponiendo de un cargo consagrado exclusivamente a la mujer. Uno de los Comisarios de Derechos Humanos a tiempo parcial se encargará asimismo de los problemas relativos a la mujer.

Educación

La Comisión de Derechos Humanos ha lanzado una nueva gama de publicaciones en inglés y maorí que promueve la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Los *Women's Lifecycle Leaflets* [Folletos sobre el ciclo vital de la mujer], una colección publicada por la Comisión de Derechos Humanos y puesta en marcha el Día Internacional de la Mujer el

año 2002, trata de temas como el embarazo, el preempleo de la mujer, el regreso a la actividad laboral y la ancianidad.

Litigios

Durante muchos años, además de sus otras funciones y facultades, la Comisión de Derechos Humanos ha desempeñado una función en materia de litigios respecto de denuncias individuales de discriminación y a propósito de cuestiones de carácter más sistemático, lo cual quiere decir que la Comisión ha podido abordar cuestiones de discriminación contra la mujer mediante un proceso de litigación financiado con fondos públicos. El 48% de las denuncias de discriminación ilegal transmitidas al Comisario de Actuaciones en los cinco últimos años eran denuncias de hostigamiento sexual formuladas por mujeres, el 9% eran denuncias de mujeres por discriminación sexual (entre otras cosas por embarazo) y el 7% eran denuncias formuladas por mujeres por discriminación a causa de su estado civil.

Oficina del Comisario de la Infancia

El Gobierno ha presentado recientemente un proyecto de ley que reforzará la capacidad del Comisario de la Infancia de proteger los intereses, los derechos y el bienestar de los niños. La Ley del Comisario de la Infancia, una vez promulgada, concederá a aquél funciones legales adicionales y facultades legales explícitas para poner mejor en práctica la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño:

- Promover la instauración de mecanismos accesibles y eficaces de denuncias por infracción de los derechos de los niños, y supervisar las denuncias
- Aumentar la sensibilización y la comprensión de los intereses, los derechos y el bienestar de los niños
- Aumentar la sensibilidad y la comprensión de la Convención sobre los Derechos del Niño
- Actuar de defensor de los intereses, los derechos y el bienestar generales de los niños (pero no ante los tribunales) y, a ese respecto, hacer progresar y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño por los organismos oficiales y demás instrumentos de la Corona
- Presentar informes a cualquier tribunal, a petición de éste, si en las actuaciones hay alguna cuestión que se refiera a la Convención sobre los Derechos del Niño o a los intereses, los derechos y el bienestar de la infancia en general
- Promover la participación de los niños y un enfoque que otorgue importancia a sus opiniones, en las decisiones que influyen en las vidas de los niños.

Además, la actual función de investigación del Comisario ha sido modificada de manera que pueda investigar cualquier decisión o recomendación, o acto llevado a cabo u omitido, respecto de un niño, no sólo los correspondientes a la Ley sobre la Infancia, los Jóvenes y sus Familias de 1989. La Convención sobre los Derechos del Niño figura anexa al proyecto de ley y refleja el apoyo del Gobierno a la Convención. El Gobierno ha asignado 2,8 millones de dólares australianos más, a lo largo de cuatro años, para sustentar estas responsabilidades.

Encuesta sobre el empleo del tiempo

La encuesta sobre el empleo del tiempo en Nueva Zelandia se llevó a cabo en 1998-1999 y sus resultados fueron publicados conjuntamente por Statistics New Zealand y el Ministerio de Asuntos de la Mujer en mayo de 2001. La encuesta registra el tiempo dedicado a distintas actividades, entre ellas, el trabajo asalariado, el trabajo voluntario, las faenas del hogar, la atención de personas y el ocio. La población encuestada estaba integrada por personas mayores de 12 años y que vivían en hogares privados. El informe presenta las conclusiones de la encuesta en un marco de participación económica, desglosadas por trabajo asalariado y no remunerado, y de participación social, esto es, la participación de las personas en actividades que contribuyen al capital social, humano y cultural.

Trabajo remunerado

Los varones y las mujeres suelen combinar la actividad laboral remunerada y no remunerada de forma muy distinta. Por término medio, las mujeres dedican dos horas más al día que los hombres al trabajo no remunerado y los varones dedican dos horas más al día que las mujeres al trabajo remunerado.

La cantidad de tiempo que la gente consagra al trabajo remunerado depende de variables como el sexo, la edad, la pertenencia étnica y la situación dentro de la población activa. En promedio, sobre una población de 12 años de edad y más, los varones dedican 29 horas por semana al trabajo remunerado, frente a 16 horas por semana las mujeres. El mayor número de horas consagradas al trabajo remunerado se da en el mismo grupo de edad de mujeres y hombres empleados (de 45 a 54 años), en el que las mujeres consagran 33 horas por semana y los hombres 47 horas por semana. Entre los padres empleados con hijos a su cargo, las mujeres con un hijo pequeño de menos de 5 años de edad dedican menos horas por semana al trabajo remunerado: 22 horas.

Trabajo no remunerado

La encuesta permitió efectuar un análisis del trabajo no remunerado averiguando si la gente lo lleva a cabo dentro o fuera del hogar.

El trabajo no remunerado de las mujeres ocupa por término medio 4,8 horas al día, frente a 2,8 horas al día en el caso de los hombres. La edad es un factor capital en la cantidad de trabajo no remunerado que se lleva a cabo, conforme a los factores del ciclo vital. El trabajo no remunerado de la mujer supera con mucho al del hombre en el grupo de edad de 24 a 44 años, en que la mayoría de las personas crean sus propias familias. Las madres dedican más tiempo al trabajo no remunerado que los padres, sea cual fuere la edad del hijo a su cargo más pequeño.

Por término medio, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las cuatro categorías de trabajo no remunerado consideradas en la encuesta: faenas del hogar, atención de miembros de la familia, compra de bienes y servicios para el hogar y trabajos no remunerados fuera del hogar. La mayoría del tiempo consagrado a las faenas del hogar se dedica a preparar la comida, limpiar la mesa, limpiar las habitaciones y lavar la ropa. Las mujeres consagran dos veces más tiempo a esas tareas que los hombres y los hombres dedican más tiempo que las mujeres al mantenimiento del hogar.

Salvo las personas empleadas a tiempo completo, en cuyo caso las mujeres y los hombres dedican aproximadamente el mismo tiempo a ocuparse de los familiares, las mujeres consagran mucho más tiempo a esta tarea. El tiempo consagrado a ocuparse de familiares también depende de la edad de los hijos atendidos. Hasta la edad de 65 años, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a un trabajo no remunerado informal fuera del hogar, por ejemplo, ayudar a amigos y vecinos.

Las maoríes dedican más tiempo a ocuparse de los familiares que las mujeres no maoríes. Los maoríes dedican más tiempo a un trabajo no remunerado e informal fuera del hogar que los hombres y las mujeres no maoríes.

El trabajo no remunerado formal fuera del hogar comprende actividades productivas no remuneradas coordinadas por conducto de un grupo organizado, por ejemplo, “comidas sobre ruedas” o “refugio de la mujer”. El trabajo no remunerado formal, cuando se analiza por edades, arroja una pauta de actividad en aumento, tanto en hombres como en mujeres, hasta los 75 años de edad.

Trabajo total

La noción de trabajo total conjuga el tiempo consagrado a la actividad laboral remunerada y el consagrado a un trabajo no remunerado, midiendo, pues, el tiempo productivo total. El tiempo total de trabajo de mujeres y hombres es muy similar, siete horas al día. Ahora bien, el 60% del trabajo de los hombres es remunerado, pero casi el 70% del trabajo de la mujer no lo es. El tiempo de trabajo total de los maoríes es ligeramente inferior al de los no maoríes. Las personas de 25 a 54 años de edad dedican más tiempo al trabajo total cuando están criando a sus hijos y desempeñando una actividad laboral remunerada. Si incluimos en el análisis actividades simultáneas, el total de tiempo de trabajo de la mujer es considerablemente superior al del hombre.

La encuesta sobre el empleo del tiempo se puede utilizar en la formulación de la política pública y ha sido utilizada activamente en la política relativa al mercado de trabajo hasta la fecha.

Véase el Artículo 11: El empleo y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Discapacidad

Véase el Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer.

Las jóvenes

Véase el Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer.

Las mujeres de edad

Véase el Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer.

Bibliografía

Comisión de Derechos Humanos, 2001, *Unwelcome and Offensive: A Study of Sexual Harassment Complaints to the Human Rights Commission 1995-2000*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer y Statistics New Zealand, 2001, *Around the Clock: Findings from the New Zealand Time Use Survey 1998-99*, Wellington.

NFO-CM Research, 2000, *Investigation into Sexual Harassment*, Auckland.

Statistics New Zealand, 2001, *Measuring Unpaid Work in New Zealand 1999*, Wellington.

Artículo 3

Desarrollo y adelanto de la mujer

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

El análisis en función del sexo en todas las actividades del Gobierno

Desde enero de 2002, el Gobierno ha exigido que todos los documentos presentados al Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros lleven aparejadas declaraciones sobre las consecuencias en ambos sexos, respaldadas por análisis en función del sexo, con objeto de que el asesoramiento en materia de política social que se presta a los Ministros conlleve un análisis en función de los sexos que incluya una evaluación de las consecuencias de las políticas y programas propuestos y existentes tanto en la mujer como en el hombre y de si aventajan o desventajan a unos u otros. La declaración mencionada debe informar sucintamente acerca de si se ha llevado a cabo el correspondiente análisis en función del sexo y, en caso de que no se haya hecho, decir por qué; por ejemplo, puede que no haya datos suficientes para hacerlo o que un organismo oficial no tenga experiencia o conocimientos técnicos necesarios para efectuarlo. Cuando las consecuencias en los distintos sexos de la propuesta política tengan importancia, las conclusiones y consecuencias se tendrán en cuenta en todo el cuerpo de la propuesta.

La declaración puede incluir además lo siguiente, en caso de ser necesario:

- Un resumen de las conclusiones del análisis
- Atención especial a las repercusiones en las maoríes
- Especial atención a las repercusiones en las mujeres del Pacífico
- Una exposición de en qué medida la propuesta política influirá directa o indirectamente en las mujeres y los hombres
- Los resultados que se busca respecto a las mujeres en el terreno de la política y si son los mismos que para los hombres o si tienen que ser diferentes
- Las distintas opciones para abordar los problemas, de haberlos, en el caso de los hombres y las mujeres, y si las consecuencias de cada una de ellas serán distintas en los hombres y en las mujeres y si esa diferencia es o no aceptable
- Las obligaciones jurídicas internacionales y nacionales de las autoridades respecto de las mujeres y de los hombres
- La confirmación de que es necesario un planteamiento distinto para que las mujeres y los hombres conozcan la modificación de la política o la prestación de servicios o la existencia de un nuevo servicio
- La confirmación de que existe un sistema de supervisión para recoger datos sobre utilización y resultados desglosados por sexos y pertenencia étnica.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer está supervisando la eficacia de las declaraciones de las consecuencias en los sexos. Los resultados preliminares indican que la calidad de los análisis en función del sexo recogidos en los documentos de política social presentados al Consejo de Ministros ha sido variable, sobre todo porque no ha habido un análisis en función de los sexos en la fase de definición de problemas del desarrollo de las políticas. Ante esta situación, se ha encargado al Comité para la Igualdad Social entre los Funcionarios que supervise la aplicación de los análisis en función del sexo y las declaraciones de las consecuencias en los sexos de las propuestas políticas a fin de que se satisfagan las condiciones fijadas por el Consejo de Ministros y de que el análisis en función de los sexos se lleve a cabo en la fase de elaboración de las políticas.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer seguirá asesorando a los organismos oficiales acerca de cómo integrar el análisis en función de los sexos en la elaboración de sus políticas, dando orientaciones acerca de la índole y la amplitud de los análisis necesarios para cuestiones concretas de política y participando en grupos de funcionarios. Ahora bien, los Ministerios son en último término los responsables de incorporar el análisis en función de los sexos a la elaboración de sus políticas.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha organizado algunos seminarios de formación sobre análisis en función de los sexos y elaborado un esquema de funciones esenciales, en particular relativas a las maoríes y las mujeres del Pacífico, para ayudar a los organismos oficiales a mejorar su capacidad de efectuar análisis en función de los sexos en su labor de asesoramiento político. En el sitio web del Ministerio (www.mwa.govt.nz) figura una carpeta de documentos e información para la formación en análisis en función de los sexos.

Presentación de informes sobre desigualdades en función del sexo

Trece Ministerios, que se ocupan de muy distintos sectores, están obligados a incluir en sus informes anuales al Parlamento una sección sobre su contribución a la disminución de las desigualdades que afectan a grupos desfavorecidos, lo cual comprende la información sobre la eficacia de la disminución de las desigualdades en función del sexo, en especial de las mujeres del Pacífico y maoríes frente a los hombres de esas etnias y a otros hombres y mujeres.

Estrategia en favor de la mujer

El Consejo de Ministros ha encargado al Ministerio de Asuntos de la Mujer que elabore una Estrategia en Favor de la Mujer, uno de cuyos elementos esenciales será elaborar prioridades en favor de la mujer y medidas para ponerlas en práctica. La estrategia, que se elaborará haciendo que participen plenamente las neozelandesas y organizaciones clave de política y prestación de servicios:

- Constituirá un marco dentro del cual se podrá trabajar
- Elaborará una visión, unos principios y una metas
- Determinará las prioridades de política respecto de la mujer y de grupos concretos de mujeres

- Determinará los criterios mediante los cuales cabrá estructurar y priorizar las intervenciones de política referentes a las prioridades determinadas
- Desarrollará estrategias de ejecución, supervisión y evaluación.

Discapacidad

Antecedentes

El Censo de 2001 contenía dos preguntas sobre discapacidad que se utilizaron para seleccionar la muestra de la Encuesta sobre Discapacidad en el Hogar de 2001 (en 1996 se llevó a cabo una encuesta similar), mediante la cual se averiguó la frecuencia e índole de las distintas discapacidades de niños, adultos y personas de edad y se dio más importancia al acopio de informaciones sobre maoríes y personas del Pacífico con discapacidad. Los resultados de la encuesta, dada a conocer en abril de 2002, mostraron lo siguiente:

- Uno de cada cinco neozelandeses tiene una discapacidad. Más mujeres (384.900) que hombres (358.900) dijeron tener alguna discapacidad, pero la tasa general de discapacidad es la misma entre los hombres y entre las mujeres
- La discapacidad aumenta con la edad. El 11% de los niños (de 0 a 14 años) tenía una discapacidad en 2001 frente al 13% de los adultos de 15 a 44 años, el 25% de los de 45 a 64 años y el 54% de los de 65 años de edad o más
- El 61% de los maoríes de 65 años de edad o más dijeron padecer una discapacidad, frente al 54% de la población total de este grupo de edad
- La mayoría (60%) de las personas con discapacidad tienen más de una discapacidad
- Las discapacidades físicas son el tipo más habitual de discapacidad; dos terceras partes de las personas con discapacidad dijeron padecer una discapacidad de tipo físico.

Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad

La *Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad, lograr una diferencia radical: Whakanui Oranga (NZDS)* fue puesta en marcha en abril de 2001 y contiene un plan a largo plazo para hacer que Nueva Zelandia pase de ser una sociedad con discapacidades a una sociedad integradora. La NZDS es un documento intersectorial que recoge 15 objetivos en terrenos como los derechos humanos, las actitudes sociales, la educación y el empleo, las actividades de ocio y los modos de vida, la información, los servicios públicos y los servicios de apoyo. Además constituye un marco para que los Ministerios y demás organismos oficiales tengan en cuenta a las personas con discapacidad antes de adoptar decisiones.

La puesta en práctica de la estrategia corresponde a todos los Ministerios. La responsabilidad principal de la estrategia fue transferida del Ministerio de Salud a la Oficina de Cuestiones de Discapacidad, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, el 1º de julio de 2002.

Por lo que se refiere a la mujer, la NZDS comprende dos objetivos clave, con las correspondientes medidas:

Objetivo 14

Promover la participación de las discapacitadas para mejorar la calidad de sus vidas.

Medidas

- 14.1 Promover los derechos de la mujer y dar a las discapacitadas posibilidades de alcanzar el mismo nivel de bienestar económico e instrucción que los hombres.
- 14.2 Facilitar un acceso equitativo, suficiente y agradable a los servicios.
- 14.3 Respaldar a las discapacitadas para que lleven vidas independientes y seguras en el entorno y con las personas que prefieran.
- 14.4 Velar por que los criterios y las consideraciones relativos a la salud y al tratamiento relativo a la reproducción de las discapacitadas sean los mismos que los de las mujeres que no padecen ninguna discapacidad.
- 14.5 Incluir las perspectivas de las discapacitadas en la elaboración de todas las estrategias.
- 14.6 Velar por que el Ministerio de Asuntos de la Mujer asuma un papel de dirección en la promoción de la participación de las discapacitadas para mejorar la calidad de sus vidas.

Objetivo 15

Valorar debidamente a las familias, los whānau y las personas que les prestan un apoyo permanente.

Medidas

- 15.2 Mejorar el respaldo y las posibilidades de opción de las personas que prestan apoyo a personas discapacitadas.
- 15.3 Impartir instrucción e información a las familias que tienen miembros discapacitados.
- 15.7 Fomentar el debate en torno a la responsabilidad de la atención de las personas discapacitadas, la financiación de la atención y cómo reconocer y valorar aún más la función de atención de estas personas.
- 15.8 Facilitar a las familias y a quienes sustentan a personas discapacitadas informaciones fidedignas, accesibles y fácilmente hallables.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer es uno de los 11 Ministerios clave que elaboraron un plan inicial de aplicación para el periodo de julio de 2001 a junio de 2002. El progreso en el logro de las metas fijadas se supervisará anualmente y será comunicado al Parlamento. Los informes sobre los progresos alcanzados correspondientes al primer trimestre muestran que la mayoría de los Ministerios están avanzando hacia el logro de sus metas, aunque en pocos de esos informes se expuso en qué medida las mujeres con discapacidad constituían el eje de los proyectos.

En agosto de 2001, el Ministerio de Política Social transmitió al Ministro de Cuestiones Relativas a la Discapacidad un informe en el que se exponían las desigualdades de acceso y la falta de coherencia de los servicios financiados con fondos

público y el apoyo a las personas con discapacidad. En el documento se recalcan cuestiones de importancia para las mujeres con discapacidad en lo tocante al acceso a los servicios:

- Las mujeres reciben menos asistencia a domicilio que los hombres con discapacidad porque se supone que serán capaces de hallar la manera de desempeñar la función que les corresponde tradicionalmente
- No se presta asistencia suficiente a las personas que tienen hijos a cargo, por ejemplo, servicios de guardería asequibles
- Las mujeres tienen ingresos relativamente inferiores, sobre todo si se trata de madres solteras².

Las modificaciones de las estructuras familiares de Nueva Zelandia y el paso de la mujer a la población activa remunerada ha disminuido la probabilidad de que haya automáticamente familiares que presten atención personal a las personas con discapacidad de manera permanente y diaria. Además, ya no existe el anterior consenso general de que las mujeres deben asumir la función de prestar atención no remunerada a los familiares con discapacidad³. Estos cambios han aumentado la demanda de los servicios existentes y, cuando los servicios son insuficientes para prestar un apoyo alternativo, ejercen una mayor presión sobre las personas que se ocupan de quien tiene alguna discapacidad. A pesar de estos cambios sociales, en muchos casos la carga sigue recayendo en las mujeres que deben ser quienes se ocupen principalmente de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Desarrollo Social está estudiando en la actualidad la manera de solucionar los problemas detectados de desigualdad de acceso e incoherencia de los servicios.

Las jóvenes

La Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa

La Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa (YDSA) fue dada a conocer en febrero de 2002, tras amplias consultas. Se trata de un instrumento político práctico que se aplica en todos los planos: autoridades centrales y locales, escuelas e instituciones de enseñanza superior, servicios de salud, grupos comunitarios y voluntarios, iglesias, centros de trabajo, familias y whānau e iniciativas dirigidas por jóvenes.

La YDSA está integrada por una visión, unos principios, unos objetivos y unas metas y medidas propuestas para entornos sociales clave, que deben aplicar tanto las autoridades centrales como las locales. Los seis principios de la YDSA se pueden utilizar como lista de control al elaborar políticas y programas y al trabajar junto a jóvenes:

1. El desarrollo de la juventud está conformado por la situación general.
2. El desarrollo de la juventud consiste en conseguir conectar a los jóvenes.

² Informe al Ministro de Cuestiones Relativas a la Discapacidad del Ministerio de Política Social, *Services and Support for People with Disabilities. Issues relating to Equity of Access and to Coherence* (28 de agosto de 2001), pág. 8.

³ *Ibid.* pág. 5.

3. El desarrollo de la juventud se basa en un planteamiento coherente basado en los puntos fuertes.
4. El desarrollo de la juventud tiene lugar por conducto de relaciones de calidad.
5. El desarrollo de la juventud se pone en marcha cuando los jóvenes participan plenamente en él.
6. El desarrollo de la juventud necesita una buena información.

Aplicando estos principios y los elementos más generales del planteamiento del desarrollo de la juventud, Nueva Zelanda ayudará a los jóvenes a obtener:

- Un sentimiento de estar aportando algo de valor a la sociedad
- El sentimiento de estar conectados a otras personas y a la sociedad
- La creencia de que tienen posibilidades de elegir su futuro
- El sentimiento de que actúan positivamente y de no tener miedo por su futuro.

La YDSA reconoce además algunas cuestiones fundamentales para grupos específicos de jóvenes, entre ellos los rangatahi (jóvenes) maoríes, los jóvenes del Pacífico, los jóvenes de comunidades étnicas minoritarias, los jóvenes con alguna discapacidad física, intelectual y de aprendizaje, las jóvenes lesbianas, los jóvenes gay, bisexuales y transexuales, los jóvenes rurales aislados y los padres jóvenes.

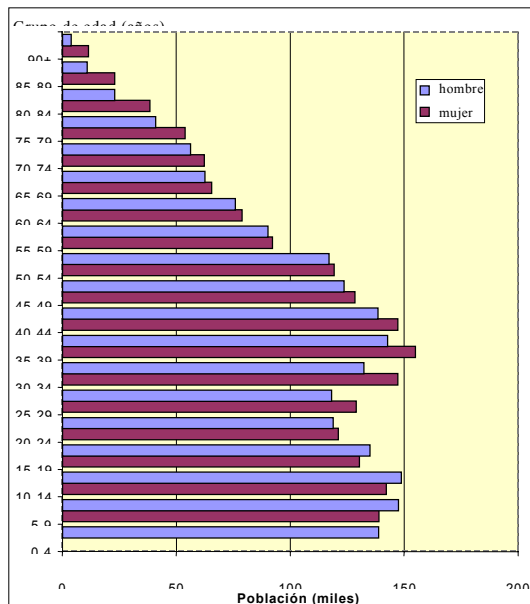
El Ministerio de Asuntos de la Juventud dirige la puesta en práctica de la YDSA, en una labor vinculada estrechamente a la ejecución del Programa de Nueva Zelanda para la Infancia: Mejorando la vida de los niños mediante el programa de trabajo Acción para el Desarrollo de la Infancia y la Juventud (ACYD). La puesta en práctica de la YDSA comprende el establecimiento y el mantenimiento de relaciones de apoyo mutuo con organizaciones y personas que trabajan con jóvenes y sus familias.

Las mujeres de edad

Las cifras del Censo de 2001 muestran que Nueva Zelanda tiene todavía una población relativamente joven, pues sólo el 12% de sus habitantes tienen 65 años de edad o más (gráfico 1). Se calcula que, en 2011, aproximadamente el 14% de la población tendrá esa edad y que, a partir de entonces, el porcentaje de personas de edad sobre la población aumentará considerablemente, al 23% en 2031 y al 26% en 2051. En cambio, a partir de 2051, el ritmo de aumento disminuye, a medida que cohortes menores vayan sustituyendo a la generación mayor de la época del “baby-boom”. Las siguientes pirámides de población ilustran estas proyecciones por sexos y pertenencia étnica y muestran que las mujeres predominan en los grupos de edad de 65 años de edad o más.

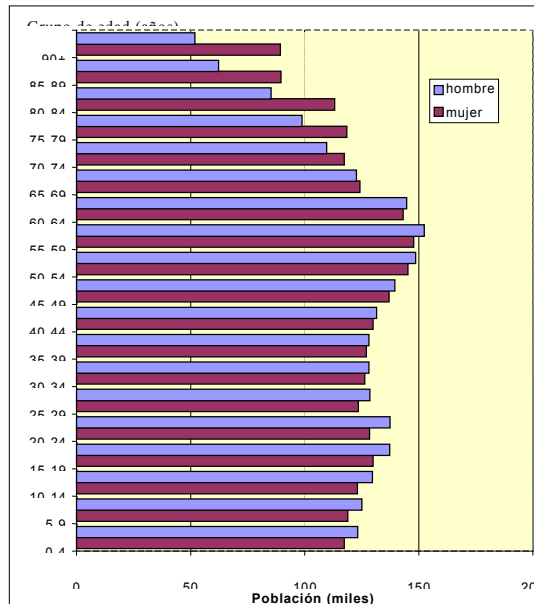
Gráfico 1
Pirámides de población de Nueva Zelandia en 2001 y 2051, por edades y sexos

2001⁽¹⁾



(1) Centro de Población y Vivienda de 2001, recuento de la población residente habitual.

2051⁽²⁾



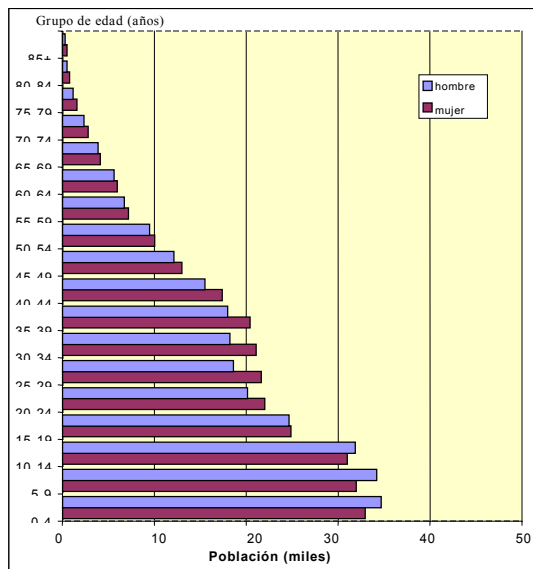
(2) Población residente prevista (Serie 4: Sobre el supuesto de una fertilidad media, una mortalidad media y una migración neta anual a largo plazo de 5.000). Esta proyección tiene por base la población residente estimada al 30 de junio de 1999.

Fuente: Statistics New Zealand.

El aumento de los maoríes de edad será particularmente importante en los 50 años próximos, con un aumento del 290% de la proporción de maoríes de 65 años de edad y mas. Éstos constituirán aproximadamente el 13% del total de la población maorí en 2051, frente al 3% del censo de 2001 (gráfico 2).

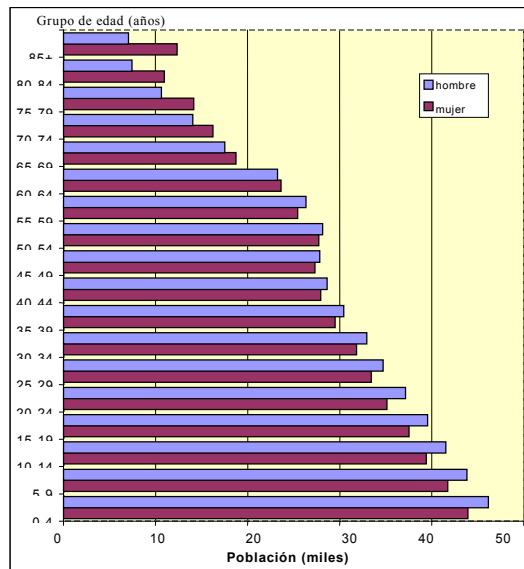
Gráfico 2
Pirámides de población de los maoríes en 2001 y 2051, por edades y sexos

2001⁽¹⁾



(1) Censo de Población y Vivienda de 2001, recuento censal de la población residente habitual del grupo étnico maorí.

2051⁽²⁾

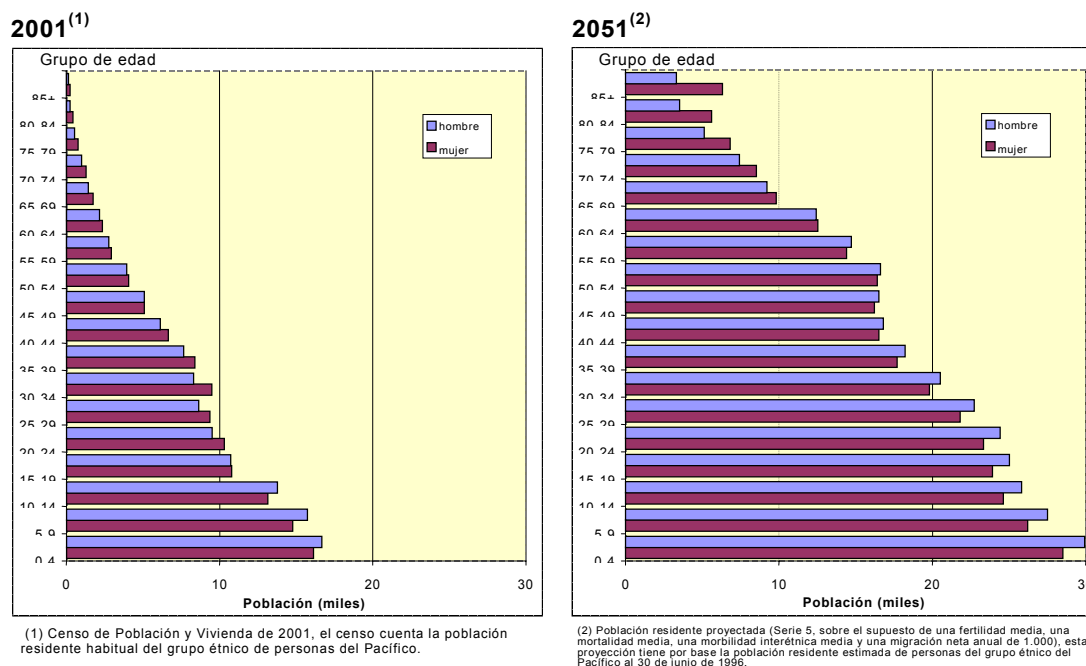


(2) Población residente prevista proyectada (Serie 5: Sobre el supuesto de una fertilidad media, una mortalidad media y una morbilidad interétnica media y una migración neta anual de -500). La proyección tiene por base la población residente estimada del grupo étnico maorí al 30 de junio de 1996.

Fuente: Statistics New Zealand.

El aumento de las personas de edad del Pacífico también será considerable en los 50 años próximos, con un aumento de más del 230% del porcentaje de personas del Pacífico de 65 años de edad y mas. Se espera que éstas constituyan el 11% del total de la población del Pacífico en 2051, frente al 3% en el Censo de 2001 (gráfico 3).

Gráfico 3
Pirámides de población de las personas del Pacífico en 2001 y 2051, por edades y sexos



Fuente: Statistics New Zealand.

La Estrategia para un Envejecimiento Positivo de Nueva Zelandia

Puesta en marcha por el Gobierno en abril de 2001, la Estrategia para un Envejecimiento Positivo tiene por objeto mejorar las posibilidades de las personas de edad de participar en la comunidad de las maneras que decidan hacerlo, lo cual se conseguirá determinando cuáles son los obstáculos a esa participación y colaborando con todos los sectores para adoptar medidas que acaben con ellos, al tiempo que se equilibren las necesidades de las personas de edad con las de las más jóvenes y las generaciones futuras.

La estrategia constituye un marco para la elaboración de todas las políticas que tienen repercusiones en las personas de edad. El marco recoge principios generales, comprendido el denominado “reconocer los problemas distintos de los hombres y las mujeres”, para orientar la elaboración y puesta en práctica de políticas y servicios de distintos organismos oficiales. Además, identifica los aspectos clave que contribuyen a un envejecimiento positivo.

Se ha elaborado un plan de acción para 2001-2002 con objeto de poner en práctica la Estrategia para un Envejecimiento Positivo, en el que se determina las medidas convenidas por los organismos oficiales con sus Ministros en respuesta a los problemas planteados durante las consultas públicas para la estrategia y para atender las necesidades de la población que envejece. El Ministerio de Desarrollo Social está preparando un informe anual sobre los progresos alcanzados en cada uno de los aspectos del plan. También se está preparando un nuevo plan de acción para 2002-2003, que comprende medidas relativas a los problemas concretos de las mujeres de edad.

Bibliografía

Cabinet Office Circular, CO (02) 2, 2002, Wellington.

Ministerio de Salud, 2001, *The New Zealand Disability Strategy, Making a World of Difference: Whakanui Oranga*, Wellington.

Ministerio de Política Social, 2001, *The New Zealand Positive Ageing Strategy*, Wellington.

Ministerio de Política Social, 2001, *The New Zealand Positive Ageing Strategy: Action Plan 1 July 2001 to 30 June 2001*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Statement of Intent 2002-2005*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Pānui*, septiembre, Wellington.

Artículo 4

Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer

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 oportunidades 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.*

Igualdad de oportunidades de empleo

En el Artículo 11: Empleo, se proporcionan detalles sobre la igualdad de oportunidades de empleo a fin de reducir la discriminación sistemática que padecen distintos grupos, incluidas las mujeres.

Medidas de carácter temporal

La Ley de Derechos Humanos de 1993 protege las medidas de carácter temporal, siempre y cuando tengan por objeto asistir a personas o grupos de personas contra quienes sería ilegítimo discriminar y quienes puedan precisar asistencia o promoción a fin de estar en pie de igualdad con otros miembros de la comunidad. Además, la Ley dispone que no constituirá discriminación que viole su Parte II el trato preferencial motivado por el embarazo o el parto de una mujer, o por la responsabilidad de una persona de la atención a tiempo parcial o completo de hijos u otros familiares a su cargo. Estas disposiciones de la Ley no han cambiado desde el informe periódico anterior.

Protección de la maternidad

Véanse en el Artículo 11: Empleo, los detalles del plan de licencia parental con sueldo.

Medidas para eliminar los obstáculos a la igualdad en el empleo

Véase el Artículo 11: Empleo.

Artículo 5

Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de la conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén 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.*

Vida familiar

Véanse en el Artículo 2: Medidas contra la discriminación, detalles del trabajo no remunerado de la mujer en la familia.

Censura

En el régimen de censura de Nueva Zelandia participan varios organismos oficiales y no oficiales, cada uno de los cuales se encarga de un aspecto concreto de la cuestión. Los principales organismos a que nos referimos, y sus funciones, son los siguientes:

Oficina de Calificación de Películas y Libros (OFLC)

La Oficina de Calificación ha sido creada en virtud de la Ley de Calificación de Películas, Videos y Publicaciones de 1993 y está encargada de clasificar las publicaciones que se le transmiten. Los distribuidores, los organismos encargados de hacer observar la ley y los ciudadanos pueden remitirle todo tipo de publicaciones. Para llevar a cabo esta función esencial, la Oficina realiza investigaciones y celebra consultas con ciudadanos y expertos a fin de sustentar debidamente el proceso de calificación.

La Oficina emplea 21 mujeres y 11 hombres, al 28 de febrero de 2002. Nueve de los funcionarios de calificación son mujeres y cinco son hombres. El equipo de dirección está integrado por cuatro mujeres y un hombre, que es el Censor Principal.

La Oficina ha efectuado investigaciones sobre las opiniones de los neozelandeses acerca de distintas cuestiones relacionadas con la censura, en particular cómo interpreta la gente los materiales que la Oficina califica, cómo piensa que se debe calificar estos materiales y si se debe imponer alguna restricción a la exhibición de los materiales y cuál. Desde el último informe periódico, la Oficina ha investigado:

- Las actitudes de los ciudadanos acerca de la exposición pública de publicaciones explícitas (1998-1999)

- Las opiniones de los ciudadanos y de profesionales sobre la calificación y clasificación de películas y vídeos (1999-2000)
- Las actitudes de los ciudadanos acerca de los vídeos con escenas sexuales explícitas (2000-2001).

Gracias a esta investigación se ha podido conocer las opiniones de una amplia parte de la comunidad, teniendo en cuenta el sexo, la edad, la condición socioeconómica, la estructura familiar y, a veces, la zona geográfica de los encuestados.

Aunque se reconoce que la opinión pública es muy diversa, esta investigación trata de determinar los puntos de acuerdo existentes y, además, distingue las respuestas de los subconjuntos de la población (por ejemplo, las mujeres, los hombres o las minorías culturales y étnicas) a fin de hallar los puntos de vista o las pautas propios de cada sector.

El Informe sobre la Investigación de 2000 registró una tendencia de las mujeres y participantes de más edad a proponer que se prohíban determinadas imágenes o escenas. Además, reveló que tanto entre hombres y mujeres, con escasa divergencia entre la población encuestada, había una preferencia general por enfoques más restrictivos de las descripciones del sexo, en especial de escenas que entrañan violencia sexual, que de las descripciones de consumo de drogas y violencia.

El Informe sobre la Investigación de 2001 puso de manifiesto la opinión generalizada de que por lo menos algunas actividades o aspectos de los vídeos contemplados por la población encuestada degradaban, insultaban o deshumanizaban a la mujer. Acerca de las actividades consideradas más degradantes había escasa diferencia entre las opiniones de las mujeres y las de los hombres. También era generalizada la opinión de que los vídeos podían ser dañinos, en particular porque creaban o reforzaban estereotipos inexactos de la mujer y podían alentar a hombres a comportarse inadecuadamente con las mujeres basándose en expectativas no realistas. Las conclusiones de la investigación ayudarán a dar a conocer a las personas encargadas de las decisiones la opinión pública sobre diversas cuestiones relativas a la censura. Se proseguirá esta investigación.

La Oficina también realizó consultas con ciudadanos o “expertos” seleccionados sobre determinadas publicaciones que le llegan, en particular aquellas que plantean problemas acerca de la descripción de la mujer, sobre todo su sexualidad, y cómo se expone la violencia contra la mujer.

Junta de Examen de Películas y Libros

La Junta, integrada por cuatro mujeres y cinco hombres, examina las decisiones de la OFLC una vez puestas en práctica. Actualmente está presidida por una mujer.

Órgano de Calificación de Películas y Vídeos

Se trata de un órgano profesional autorizado por las autoridades a calificar películas y vídeos “de nivel no restringido” y facilitar las oportunas etiquetas a los distribuidores. Todos sus miembros son mujeres.

Servicio de Aduanas de Nueva Zelandia

El Servicio de Aduanas aplica la Ley de Calificación en las fronteras de Nueva Zelandia mediante la prohibición de importación de publicaciones censurables o que pueden ser censurables, esto es, las que promueven o apoyan:

- La explotación de niños o jóvenes, o de ambos, para fines sexuales
- El empleo de la violencia o la coerción para obligar a una persona a participar en actos sexuales, o someterse a ellos
- La realización de actos sexuales con el cuerpo de una persona fallecida o sobre éste
- El empleo de orina o de excrementos junto con un comportamiento o una conducta sexual degradantes o deshumanizadores
- La zoofilia
- La perpetración de actos de tortura o la comisión de violencia extremada o de crueldad extremada.

El Servicio acopia estadísticas sobre decomisos de publicaciones censurables, aunque el único subgrupo identificado en ellas es el de los decomisos de materiales de pornografía infantil; todas las demás categorías de publicaciones censurables aparecen agrupadas. Es decir, por ejemplo, que el número de decomisos de publicaciones censurables llevados a cabo por tratarse de materiales que explotan y ofenden a la mujer no se puede distinguir estadísticamente del número de decomisos efectuados por otros motivos, como la violencia o la coerción. Aunque se efectuara esa distinción, seguiría siendo problemático calcular el nivel de decomisos de publicaciones censurables basándose en que explotan y ofenden a la mujer porque normalmente la mayoría de las publicaciones son censurables por múltiples motivos. Por ejemplo, una publicación puede ser censurable por promover o sustentar la violencia y el consumo de drogas, además de por explotar y ofender a la mujer.

Departamento de Asuntos Internos – Dependencia de Observancia de la Censura

La Dependencia de Observancia de la Censura tiene por misión perseguir el comercio de materiales censurables con arreglo a la Ley de Calificación. La Dependencia emplea a seis hombres y una mujer. El grupo de policía del Departamento emplea a un funcionario varón que se dedica a la política de censura. El Departamento colabora además con el Ministerio de Justicia en el examen de las sanciones vigentes por posesión y comercio de materiales censurables.

Al igual de lo que sucede con el Servicio de Aduanas, no es posible distinguir las estadísticas que se refieren específicamente a la mujer, por lo que las cifras siguientes se refieren a delitos relacionados con la pornografía infantil, muchos de los cuales corresponden a materiales censurables relativos a la mujer, en junio de 2002:

- Se ha identificado a 440 neozelandeses que comerciaban con materiales censurables
- Los tribunales de distrito han tratado penalmente más de 100 casos
- En la actualidad hay pendientes antes los tribunales de distrito 25 causas
- Todos los meses se identifica a tres neozelandeses que delinquen por Internet.

La Dependencia es una de las pocas que existen en el mundo que posee un equipo de funcionarios especializados que llevan a cabo actividades diligentes y encubiertas en Internet. La Dependencia tiene vinculaciones con jurisdicciones extranjeras y facilita datos que permiten encausar a los delincuentes a distintas organizaciones, entre ellas Interpol, y a las autoridades de los Estados Unidos de América. Toda prueba de amenazas a una persona por Internet o de delitos sexuales descubiertos por la Dependencia es transmitida a la policía. La Dependencia ha llevado a cabo además las iniciativas siguientes:

Proyecto Piloto de Elaboración de Perfiles de Delincuentes en Internet

Hasta ahora, casi todas las investigaciones relativas al comercio de materiales censurables vía Internet se han referido a niños. Este proyecto de investigación ha examinado además materiales censurables relativos a abusos físicos y sexuales de adultos y actividades degradantes y deshumanizadoras. Los resultados muestran que en su mayoría están centradas en las mujeres. El proyecto identifica además la degradación y la deshumanización en tanto que características comunes de todos los materiales comercializados. Además, el interés de los delincuentes por esta cuestión parece abarcar toda la gama de materiales censurables, lo que indica que el examen y la lucha contra estos materiales son muy importantes.

Ya ha concluido el proyecto piloto de investigación, iniciado en 2000. Se está iniciando un estudio más amplio, con una muestra mayor. El estudio contribuirá a una mejor comprensión del comportamiento de los delincuentes y a la elaboración de una política al respecto y posibles cambios de la legislación vigente. Se prevé que prosiga el acopio de informaciones para elaborar perfiles de delincuentes.

Educación

La Dependencia facilita materiales de sensibilización a las escuelas sobre el uso seguro de Internet. Se ha alentado a los prestatarios de servicios de Internet a que adopten un código de conducta y a que cooperen facilitando información y eliminan los materiales censurables que se detecten.

Reforma de la política y de la legislación

Desde el último informe periódico no ha habido ningún cambio sustantivo de la Ley de Calificación, pero en el último periodo de sesiones del Parlamento el Comité Parlamentario Especial de la Administración Pública llevó a cabo una investigación acerca de la Ley y de diversas cuestiones conexas con ella. El Comité informó acerca de sus investigaciones antes de las elecciones generales de 2002 y corresponderá al Comité nombrado tras esas elecciones determinar si conviene o no proseguir la investigación.

Televisión y radio

La Ley de Calificación no abarca la televisión ni la radio, y ni el Departamento de Asuntos Internos ni la OFLC tienen facultades para decidir lo que se emite por televisión o radio. Las emisoras de televisión rinden cuenta al Organismo de Normas de Radiodifusión, pero no pueden emitir películas prohibidas ni mostrar las partes de películas que han sido cortadas sin un permiso especial del Censor Principal.

Hostigamiento sexual

Véase el Artículo 2, relativo a las medidas contra la discriminación.

Violencia contra la mujer

Véase el Artículo 16, relativo al matrimonio y la vida familiar.

Artículo 6

Supresión de la 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.

Convenio de la OIT (No. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil

Nueva Zelandia ratificó el Convenio (No. 182) de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil el 14 de junio de 2001. El Convenio se refiere concretamente a la explotación de los niños mediante la esclavitud, la prostitución, la pornografía, el empleo de niños en actividades ilegales y el trabajo dañino para la salud, la seguridad y la moral de los niños. El Gobierno de Nueva Zelandia otorgó elevada prioridad a la labor necesaria para ratificar este Convenio, en particular la modificación de las leyes a fin de que la legislación de Nueva Zelandia se ajuste al Convenio. La Ley de Modificación de los Delitos Penales entró en vigor el 3 de abril de 2001 para poner la legislación de Nueva Zelandia en plena consonancia con el Convenio. Esta Ley:

- Prohíbe que cualquier persona sea cliente de un acto de prostitución de una persona menor de 18 años
- Prohíbe la actividad de proxenetismo respecto de una persona a los fines de su prostitución con otra
- Prohíbe en términos generales la servidumbre por deudas y la servidumbre.

Esta modificación de la legislación reconoce la necesidad de prestar especial protección para evitar la explotación sexual de los jóvenes y corresponde a la creencia de que la prostitución es una de las peores formas de trabajo infantil y de que todos los miembros de la comunidad tienen la responsabilidad de abstenerse de explotar a niños de esta manera.

Protocolos facultativos sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía

En 2000, Nueva Zelandia firmó los Protocolos Facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño relativos a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Estos Protocolos Facultativos tienen por objeto mejorar la protección jurídica internacional de los niños frente a la explotación sexual y otras formas de explotación por encima de las fronteras. Imponen a sus Estados Partes velar por que la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía sean actividades sancionadas por el derecho penal y por que se establezca una jurisdicción extraterritorial sobre estos delitos. Los Protocolos Facultativos reconocen que las niñas están representadas desproporcionadamente entre las personas explotadas sexualmente.

La eventual ratificación por Nueva Zelandia de estos Protocolos Facultativos condecirá con la elevada prioridad que el Gobierno otorga a las cuestiones relativas

a los derechos humanos. El Ministerio de Justicia está dirigiendo la labor encaminada a que las leyes y políticas de Nueva Zelandia se ajusten a lo dispuesto en los Protocolos Facultativos. El Ministerio informó al Consejo de Ministros acerca de la amplitud de las modificaciones legislativas necesarias para ratificar los Protocolos Facultativos en noviembre de 2001 y esta ratificación se producirá una vez que se hayan efectuado las enmiendas precisas.

Plan Nacional de Acción de Nueva Zelandia contra la explotación sexual comercial de los niños

En 1996, se celebró en Estocolmo un Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños. En él, los delegados aprobaron por unanimidad una Declaración y un Plan de Acción que propungan medidas integradas, basadas en:

- La coordinación de las medidas en los planos local, nacional, regional e internacional
- La prevención de la explotación sexual de la infancia
- La protección de las víctimas infantiles
- El fomento de la recuperación y la reintegración de las víctimas
- La participación de los niños en la solución del problema.

Los organismos oficiales y organizaciones no gubernamentales y grupos comunitarios esenciales de Nueva Zelandia, entre ellos el Ministerio de Justicia; el Departamento de Servicios de la Infancia, los Jóvenes y la Familia; la Policía de Nueva Zelandia; el Departamento de Asuntos Internos; End Child Prostitution, Pornography and Trafficking (ECPAT); el Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelandia y la Comisión de Derechos Humanos, colaboraron en la elaboración del Plan Nacional de Acción de Nueva Zelandia contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños. El Gobierno aprobó el Plan de Acción en octubre de 2001.

El Plan de Acción dispone que se efectúe un examen exhaustivo de las cuatro actividades principales que explotan a los niños por su valor comercial: la prostitución infantil, la pornografía infantil, el turismo sexual cuyas víctimas son niños y la trata de niños para fines sexuales. En él se exponen a grandes rasgos las medidas que se están aplicando para evitar y combatir estas actividades en Nueva Zelandia y también se exponen los problemas que Nueva Zelandia sigue afrontando en cada terreno y se proponen medidas para resolverlos. En el Plan de Acción figura un cuadro en el que se explicitan las actividades, sus objetivos, los organismos pertinentes y un calendario de aplicación.

Se desconoce hasta qué punto la delincuencia organizada interviene en la explotación sexual comercial de los niños en Nueva Zelandia. El Plan de Acción dice que es difícilísimo determinar la índole y la amplitud reales de esa explotación a causa del carácter clandestino de la actividad, pero se ha observado que, al igual que en la mayoría de los demás países, al parecer ya no salen de Nueva Zelandia excursiones de turismo sexual infantil. Además, en ningún grupo organizado de trabajadores del sexo que actúan a órdenes de un “proxeneta” hay jóvenes en Nueva Zelandia. Parece, pues, más adecuado describir la actividad sexual comercial de jóvenes en Nueva Zelandia diciendo que se trata de una “prostitución oportunista” o de un “intercambio de sexo por favores”. Por lo general, los jóvenes implicados en la

explotación sexual comercial no se identifican a sí mismos como trabajadores del sexo ni como prostitutas o prostitutos.

El análisis en función del sexo necesario para el Plan de Acción fue efectuado por el organismo rector, el Ministerio de Justicia. La investigación indica que es más probable que sean muchachas con dificultades económicas de países en desarrollo las que padezcan explotación sexual comercial que sus homólogos varones. Aunque Nueva Zelanda apenas ha investigado esta cuestión, se considera probable que las muchachas de Nueva Zelanda también padezcan desproporcionadamente explotación sexual comercial, aunque tanto muchachas como muchachos también pueden ser víctimas de ella.

El Plan de Acción será difundido entre los organismos oficiales, los grupos comunitarios y las organizaciones consagradas a la juventud para sensibilizar aún más acerca de la explotación sexual comercial de los niños.

El colectivo de prostitutas de Nueva Zelanda (NZPC)

El NZPC fue creado por trabajadoras del sexo en 1987. Ha firmado un contrato con el Ministerio de Salud relativo a un programa de educación en la comunidad sobre salud sexual y de la reproducción y el VIH/SIDA. El NZPC promueve además los derechos de las trabajadoras del sexo y busca un entorno sociojurídico que las respalde. Facilitan centros comunitarios de consulta en seis ciudades, en los que las trabajadoras del sexo puede acceder a toda una gama de servicios de seguridad profesional y apoyo sanitario, comprendidos los servicios médicos de salud sexual y programas de intercambio de jeringuillas. Además, trabajadoras del sexo facilitan instrucción y apoyo sobre distintas cuestiones relativas a la salud, la salubridad y el bienestar de estas personas. Se prestan servicios sociales a las trabajadoras del sexo en locales consagrados a ellas en toda Nueva Zelanda.

En el plano nacional, el NZPC asesora para influir en la práctica, la política y la legislación, según proceda, a organismos oficiales, como el Ministerio de la Salud; el Departamento de Servicios a la Infancia, la Juventud y la Familia; el Ministerio de Desarrollo Social; el Ministerio de Justicia; el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Policía de Nueva Zelanda, participando en grupos de trabajo, en grupos de referencia sectorial, distintos comités oficiales y en otras instancias. El NZPC mantiene además enlace con diversas ONG, entre ellas organizaciones de salud y de mujeres, y con otros grupos pertinentes.

Desde sus inicios, el NZPC ha buscado una evaluación independiente y rigurosa de su trabajo, que ha demostrado que las actividades del NZPC contribuyen al bajísimo índice de infección por el VIH y a los elevados niveles de conocimiento y práctica del sexo seguro entre las trabajadoras sexuales de Nueva Zelanda. El NZPC ha influido asimismo en el nivel político y en los debates públicos, comprendidos los relativos a la despenalización de la prostitución.

Proyecto de ley sobre reforma de la prostitución

El proyecto de Ley sobre Reforma de la Prostitución es un proyecto de ley presentado por miembros del Parlamento, que se encuentra actualmente ante el Comité Parlamentario Especial de Justicia y Asuntos Electorales, que debe informar al respecto al Parlamento a más tardar el 29 de noviembre de 2002.

Este proyecto de ley tiene por objeto despenalizar la prostitución abrogando algunos de los delitos asociados a la prostitución y el ejercicio de la prostitución callejera. Con él se pretende además que la prostitución esté sometida explícitamente a las mismas leyes y los mismos controles que regulan otras actividades comerciales. El proyecto de ley busca además salvaguardar los derechos humanos de las trabajadoras del sexo y protegerlas de la explotación, promover el bienestar y la salud y la higiene profesionales de las trabajadoras del sexo, crear un entorno propicio a la salud pública y proteger a los niños de la explotación relacionada con la prostitución haciendo que sea delito ser parte en un contrato que utilice a una persona menor de 18 años como prostituta. Abrogará las leyes que se utilizan para encausar a las personas menores de 18 años de edad por su participación en actividades de prostitución.

Los inmigrantes en situación ilegal y la prostitución

Según un informe de la policía de Nueva Zelanda relativo al sector de la explotación comercial del sexo, a mediados de 1999, varios centenares de mujeres que no eran ni ciudadanas de Nueva Zelanda ni residentes permanentes en el país estaban empleadas en ese sector en Nueva Zelanda. La mayoría abrumadora de ellas (se calcula que aproximadamente 500 en Auckland y unas 100 en el resto del país) eran de nacionalidad tailandesa. Se consideró probable que la implantación de los visados de visitante para los nacionales de Tailandia a partir de comienzos de 2001 disminuiría el número de mujeres que entran en el país para trabajar en el sector del sexo comercial.

En los últimos años ha disminuido la frecuencia de la trata de mujeres, se cree que a consecuencia de operaciones en las que participaron la policía y el Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda a mediados del decenio de 1990, gracias a las cuales se encausó a un número reducido de empleadores a los que se acusó de poseer burdeles y practicar la esclavitud. Ahora bien, no está claro qué porcentaje de las tailandesas que entran en Nueva Zelanda para trabajar ilegalmente saben de antemano que van destinadas a salones de masaje en lugar de, por ejemplo, a restaurantes.

Los organismos oficiales siguen colaborando entre ellos y con organizaciones no gubernamentales, como el NZPC y Shakti (Refugio de Mujeres Asiáticas), para combatir la explotación comercial del sexo. Esta labor consiste en ayudar a las mujeres que están siendo explotadas, en particular a las extranjeras vulnerables, y en denunciar a las personas que las han pasado de contrabando a Nueva Zelanda o que las emplean en el país.

En 1999, el Ayuntamiento de Auckland y la Comisión de Derechos Humanos, en colaboración con el Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda, la Policía, el NZPC, Shakti, la ECPAT y la Embajada de Tailandia, adoptaron iniciativas en el marco del "Proyecto de Pegatina Rosa" destinadas a las trabajadoras migrantes en situación ilegal en Auckland. Se estableció un hogar refugio y una línea telefónica

de ayuda, a las que se dio publicidad mediante pegatinas rosas que informaban en inglés y tailandés. Desde entonces, la Comisión de Derechos Humanos ha ayudado a varias tailandesas a regresar a su país.

En junio de 2002, el Parlamento aprobó el Proyecto de Ley sobre la Delincuencia Transnacional Organizada, que ha permitido a Nueva Zelandia ratificar la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Internacional Organizada y sus Protocolos sobre la Trata de Mujeres y Niños y el Tráfico Ilícito de Migrantes. Entre las modificaciones legislativas que recoge este proyecto de ley están las enmiendas de la Ley sobre Delitos de 1961 y de la Ley de Inmigración 1987, enderezadas a disminuir la frecuencia de la inmigración ilegal creando una gama de delitos que abarcan no sólo a quienes pasan de contrabando y trafican con personas, sino también diversas actividades asociadas a ellos.

Bibliografía

Chetwynd, J., 1996, "The Prostitutes' Collective: A uniquely New Zealand institution", en Davis P. (comp.), *Intimate Details and Vital Statistics: AIDS, Sexuality, and the Social Order in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.

Ministerio de Justicia, 2001, *Protecting Our Innocence*, Wellington.

www.hrc.co.nz

Artículo 7

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 a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referendums públicos y ser elegibles 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.*

Gobierno central

A resultas de las elecciones generales de 2002, 34 de los 120 escaños del Parlamento, el 28%, están ocupados por mujeres. Ocho de los 26 Ministros de la Corona son mujeres, frente a 3 de 24 en el momento en que se presentó el anterior informe periódico. Cuatro cargos constitucionales clave de Nueva Zelanda están ocupados por mujeres: los de Gobernador General, Primer Ministro, Fiscal General y Presidente del Tribunal Supremo.

Según las investigaciones efectuadas, el sistema de Representación Proporcional Mixta (MMP) ha aumentado el número de mujeres elegidas para el Parlamento. En 1993, último año en que se celebró una elección conforme al sistema a una vuelta, las mujeres constituían el 21% de los miembros del Parlamento, porcentaje que aumentó al 29% en 1996, cuando se celebraron las elecciones conforme al sistema MMP, y al 31% en 1999. Aunque en Nueva Zelanda no existen medidas concretas para asegurar la representación de la mujer, figura en el 14° puesto del mundo en cuanto a representación femenina en el Parlamento.

Entre abril y agosto de 2001, se mantuvo la Opción Electoral Maorí, en virtud de la cual los votantes maoríes podían elegir entre inscribirse en el registro electoral maorí o en el general. De esta manera, se determinó cuántos escaños maoríes habría en el Parlamento. Se informó a los votantes maoríes de las posibilidades que tenían mediante una campaña bilingüe en televisión, la distribución de un folleto y un sitio web. Gracias a este proceso, se asignó un escaño maorí más en el Parlamento, con lo que el total de escaños maoríes asciende a siete de los cuales hay dos ocupados por mujeres.

Investigaciones y evaluación

Un comité parlamentario especial ha concluido recientemente un examen del sistema MMP, informando al respecto al Parlamento el 8 de agosto de 2001. A lo largo del año 2000 se examinaron las exposiciones públicas y el Comité debía informar acerca de:

- Si se debería celebrar un referendun sobre los cambios del sistema electoral y, en caso de que se considerase oportuno hacerlo, qué propuestas se formularían a los votantes
- En qué medida las listas por partidos han mejorado la representación de la mujer
- Los cambios, si procediere, que podrían hacerse en el sistema electoral para mejorar aún más la representación de la mujer.

El comité decidió por unanimidad que no se debería promulgar ninguna medida legislativa que apoyase o fomentase la representación de las mujeres en el Parlamento. Todos los partidos políticos consideraron que era responsabilidad suya y convinieron en que cada uno de ellos establecería sus propios procedimientos para velar por que las mujeres estuviesen debidamente representadas en el Parlamento y por que éste reflejara la diversidad de la sociedad neozelandesa.

Órganos de poder local

En términos generales, la representación de la mujer en los órganos de poder local ha aumentado ininterrumpidamente, desde el 3,7% en 1962 al 31,5% en 1998. En las elecciones de 2001 a los órganos de poder local, se eligió a 12 mujeres sobre 74 cargos de alcalde (16%), frente al 26% en 1998 y al 20% en 1995. El porcentaje de mujeres elegidas a órganos de poder local en las elecciones de 2001 fue del 28%, frente al 29% en 1998 y el 28% en 1995⁴. El porcentaje de mujeres elegidas a las nuevas Juntas de Salud de Distrito ascendió al 44%.

Desglose por sexos y pertenencia étnica de los miembros elegidos a las Juntas de Salud de Distrito en 2001

<i>Sexo</i>	<i>Número</i>
Mujeres	66
Hombres	81
Total	147
Pertenencia étnica	Número
Europeos	105
Maoríes	2
Neozelandeses	15
Se desconoce	14
No se dará a conocer	4
Otros	7
Total	147

Fuente: Ministerio de Salud, 2001 (la pertenencia étnica debe ser declarada por la propia persona, conforme a las Declaraciones de Perfil de los Candidatos).

⁴ <http://www.lgnz.co.nz/localgovt/lgfacts/faq/women.html>

Las Juntas de Salud de Distrito deben tener por lo menos dos miembros maoríes y comprometerse a tener más, conforme al porcentaje de maoríes del distrito en que actúen. Si se elige un número insuficiente de maoríes a una Junta (es decir, menos de dos), el Ministro de Salud puede nombrar otros miembros maoríes.

La Ley de Elecciones Locales de 2001 contiene varias disposiciones nuevas que pueden contribuir a mejorar la representación de la mujer en cargos de autoridad local. La primera medida es la instauración de declaraciones de perfil de 150 palabras, que, una vez facilitadas por los candidatos, se envían a todos los electores con sus documentos para la votación. Esta disposición, que promueve el principio de igualdad de oportunidades, fue implantada en las elecciones locales de octubre de 2001 y todavía es demasiado pronto para evaluar sus consecuencias en los votantes. El Departamento de Asuntos Internos está recogiendo información al respecto.

La segunda medida consiste en imponer límites a los gastos de los candidatos en la campaña, a tenor del número de habitantes de la zona en que se celebran las elecciones. Esta disposición promueve el principio de que todas las personas calificadas tengan oportunidades iguales y razonables de presentarse a una elección y de ser elegidas. Se está evaluando actualmente la eficacia de esta disposición.

La tercera disposición importante es la implantación del sistema de votación única transferible (STV), como opción a partir de las elecciones a órganos de poder local de 2004. Muchos analistas consideran que, como modalidad de voto preferencial, el STV es un sistema más justo y puede aumentar la representación de la mujer en general y el número de mujeres maoríes y de otras etnias elegidas a cargos de autoridad local.

En 2001 se lanzó una campaña titulada 0800Participate para promover la inscripción de los electores, la presentación de candidatos y el ejercicio al derecho de voto. Esta campaña fue llevada a cabo conjuntamente por el sector del gobierno local y los organismos oficiales interesados en promover la participación y la representación en los órganos de poder local y la comprensión de los procesos electorales locales. La campaña estuvo dirigida a las mujeres, los maoríes, las comunidades de las islas del Pacífico, los adultos jóvenes y los grupos étnicos.

Investigaciones y evaluación

El Departamento de Asuntos Internos está llevando a cabo la encuesta trienal sobre las elecciones a órganos de poder locales para elaborar un informe estadístico sobre las elecciones celebradas en 2001. Los datos recogidos en la encuesta son el número de mujeres que se presentan y son elegidas a los distintos cargos de autoridad local. El análisis comprende un desglose del número de mujeres elegidas a los órganos de poder local.

También se está efectuando una encuesta sobre los candidatos a las elecciones locales de 2001, al igual que se hizo en las elecciones locales de 1998, que contendrá datos comparados sobre el sexo de los candidatos. Una de las finalidades de este estudio es identificar la representación y las pautas entre los candidatos y candidatos elegidos. Además, se busca con ella constituir una base para investigar qué obstáculos existen a presentarse a las elecciones y qué se podría hacer para superarlos.

La mujer y el derecho

En el cuadro que figura a continuación se recoge el número de mujeres nombradas para ocupar cargos judiciales desde febrero de 1998 y el total de jueces varones y mujeres. De especial importancia durante este periodo ha sido el nombramiento de la primera Presidenta del Tribunal Supremo de Nueva Zelandia en 1999; la primera miembro permanente (además de la Presidenta) del Tribunal de Apelaciones en 2002; el nombramiento de la primera Juez Principal del Tribunal del Medio Ambiente; y los primeros nombramientos de mujeres como jueces del Tribunal Territorial Maorí. Desde febrero de 1998, se ha nombrado a 11 mujeres entre los 24 nombramientos efectuados de jueces de tribunales de distrito.

<i>Tribunal</i>	<i>Nuevos nombramientos de mujeres desde febrero de 1998</i>	<i>Número de jueces mujeres</i>	<i>Número de jueces varones</i>
Presidente del Tribunal Supremo	1	1	0
Tribunal de Apelación	1	1	6
Alto Tribunal	1	3	26
Tribunales de Distrito*	11**	27**	93
Tribunal Territorial Maorí	2	2	6
Tribunal de empleo	1	1	4

Fuente: Ministerio de Justicia, 2002.

* Abarca los Tribunales de la Familia, de Menores y del Medio Ambiente.

** Comprende dos designaciones de jueces que todavía no han jurado su cargo.

La mujer en puestos directivos

Administración pública

Hay siete mujeres entre los 37 ejecutivos jefes de la administración pública, al 28 de febrero de 2002, situación que no se ha modificado desde el último informe presentado. Al 30 de junio de 2000, había 1.162 cargos en los tres niveles superiores de la administración pública y las mujeres ocupaban el 33% de ellos, mientras que en 1999 ocupaban el 32%⁵.

En la administración pública considerada en conjunto, el salario medio de las mujeres era inferior en un 17% al de los hombres. La pertenencia a los distintos grupos de ocupaciones influía palpablemente en la diferencia de remuneración entre los sexos. En la mayoría de los grupos de ocupaciones, los salarios medios de las mujeres eran aproximadamente inferiores en un 10% a los de los hombres, pero la diferencia salarial en el caso de los administradores ascendía al 16%⁶.

La encuesta sobre avance y desarrollo profesional de la Comisión de Servicios Estatales de Nueva Zelandia se llevó a cabo a finales de 2000 y sus conclusiones fueron dadas a conocer en abril de 2002. La encuesta analizó cómo perciben los funcionarios públicos el entorno laboral de la administración pública y sus posibilidades

⁵ Comisión de Servicios Estatales, 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000: Results for the New Zealand Public Service*, Wellington, págs. 90-104.

⁶ *Ibid.*

de progreso profesional. Este proyecto fue puesto en marcha en parte ante la preocupación de que era menester que hubiese más mujeres en los cargos superiores de la administración pública. El informe de la encuesta contaba con un capítulo sobre el perfil de las mujeres en la administración pública y en él se analizaba las diferencias entre los sexos de las respuestas dadas a la encuesta. Se halló que muchas de las diferencias entre los sexos guardaban relación con factores que influían en la capacidad de los funcionarios de equilibrar el trabajo con otros empeños. Aunque esos factores no afectan exclusivamente a las mujeres, suelen tener más influencia en éstas que en los hombres.

En el año 2000, las maoríes constituían el 63% de los maoríes empleados en la administración pública. En general, las maoríes, que constituyen el 17% de los empleados públicos, tenían experiencias laborales similares a las de los demás funcionarios. Están menos satisfechas con su salario y prestaciones. Las maoríes daban además más importancia que los no maoríes al equilibrio entre la vida y el trabajo. Más maoríes que no maoríes dijeron que eran objeto de trato injusto y de comportamientos hostiles.

Tanto las personas maoríes como las del Pacífico dieron muestras de grandes deseos de avanzar en su carrera profesional.

Las personas del Pacífico constituían el 7% de los empleados públicos (no se desglosó esta cifra por sexos, por lo reducido de la muestra). La justicia era un tema que preocupaba: los funcionarios del Pacífico estaban menos satisfechos con su remuneración y sus prestaciones. También estaban menos satisfechos por considerar que no disfrutaban de acceso equitativo a recompensas, no se les trataba con justicia y no se valoraban sus ideas. Era más probable que tuviesen responsabilidades de atención de otras personas y, por lo general, atribuían más importancia que otros funcionarios al equilibrio entre la vida y el trabajo.

Juntas creadas por ley

En 2001, el 39% de las personas que fueron nombradas para juntas creadas por ley o cuyos mandatos fueron prorrogados fueron mujeres, frente al 31,4% en el último informe periódico. Este dato no ha sido desglosado por pertenencia étnica.

Según datos recogidos por la Subdivisión de Vigilancia y Asesoramiento de Empresas de la Corona (CCMAU), las mujeres todavía están subrepresentadas en los consejos de administración de las empresas propiedad de la Corona. En febrero de 2002, los informes de la CCMAU indican que las mujeres representan el 32% de los consejos de administración de las empresas propiedad de la Corona, cifra que no ha variado desde 1996.

Se está trabajando a fin de que en los informes de la CCMAU se desglosen los datos por sexos y pertenencia étnica, a fin de averiguar:

- Si se está avanzando en lo tocante a aumentar la diversidad de mujeres miembros de los consejos de administración
- El desglose por sexos y pertenencia étnica de las mujeres miembros de los consejos de administración de los distintos sectores
- La eficacia de las estrategias aplicadas para aumentar la diversidad de los miembros de los consejos de administración.

Dentro de las actividades de apoyo a la estrategia oficial para aumentar la diversidad de los miembros de los consejos de administración, el Ministerio de Asuntos de la Mujer colabora con la CCMAU, Te Puni Kōkiri, el Ministerio de Asuntos de las Islas del Pacífico, la Comisión de Servicios Estatales y otros organismos con objeto de mejorar el conocimiento de los miembros de los consejos de administración.

La CCMAU organiza además varios cursos de perfeccionamiento de directores para mejorar las capacidades de candidatos con experiencia apropiados, detectados mediante los correspondientes procesos de selección. Un porcentaje considerable de quienes siguen estos cursos son mujeres.

Servicio de Candidaturas

El Gobierno sigue apoyando firmemente la labor del Servicio de Candidaturas que administra el Ministerio de Asuntos de la Mujer y que fue creado para mejorar el equilibrio entre los sexos en las juntas y comités de designación oficial y velar por que sus miembros reflejen la diversidad de la comunidad neozelandesa. El Servicio tiene por objeto aumentar el nivel de la participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones presentando a mujeres con capacidades, calificaciones y experiencia pertinentes a los Ministros y organismos oficiales para que las tengan en cuenta en los nombramientos a las juntas y los comités creados por ley. Estos comités abarcan toda la gama de las actividades estatales y actúan en los planos nacional y regional.

En febrero de 2002, el Servicio de Candidaturas tenía información sobre más de 1.800 neozelandesas que podían ser designadas a órganos con facultades decisorias⁷. En el ejercicio financiero de 2000-2001, el Servicio designó a 1.012 mujeres para nombramientos a 229 juntas, siendo nombradas 99 de ellas. El número de nombres de maoríes presentadas fue de 270. Un hecho digno de destacar es que se ha designado para la Junta de Magistrados e Instructores de Auckland a la primera magistrada instructora del Pacífico. La base de datos del Servicio de Candidaturas está en curso de modernización, proceso que se espera concluir en octubre de 2002. Uno de los resultados de esta modernización será que el número de candidaturas presentadas podrá ser desglosado por pertenencia étnica.

Se considera que promover el Servicio y la organización de una red con organizaciones comunitarias, profesionales y comerciales es esencial para aumentar el número de mujeres que puedan ocupar cargos en las juntas y los comités creados por ley. El Ministerio de Asuntos de la Mujer coordina una serie de reuniones regionales en Auckland Occidental, Manawatu y Dunedin con organizaciones de mujeres, para determinar las necesidades de formación de las posibles miembros de juntas y facilitar el acceso de las mujeres del Pacífico al Servicio de Candidaturas. Otras actividades del Servicio son:

- La publicación de *Women on Board: an Introductory Guide to Membership of Government Boards and Committees* (octubre de 2001)
- Contribuir a los perfiles de la revista Mana de mujeres maoríes que han tenido éxito profesional en su edición de febrero de 2001.

⁷ La información que facilitan las mujeres al Ministerio de Asuntos de la Mujer se destina exclusivamente a su empleo por el Servicio de Candidaturas de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre la Privacidad de 1993.

Estas actividades han ayudado a aumentar el interés por la base de datos del Servicio de Candidaturas y la participación en ella.

Sindicatos

Se están creando nuevos sindicatos y el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda abarca varios nuevos sindicatos que anteriormente formaban parte de la Federación Sindical, como consecuencia de lo cual se dispone de pocas estadísticas actualizadas, aunque la Universidad de Victoria ha recogido alguna información. Al 30 de diciembre de 2000, según los datos de 134 sindicatos inscritos, éstos tenían 319.518 miembros, el 50% aproximadamente de los cuales eran mujeres. No se ha efectuado un desglose por ramas industriales.

Organizaciones no gubernamentales (ONG)

El *Women's Directory* del Ministerio de Asuntos de la Mujer, revisado en 2001, recoge 85 organizaciones nacionales de mujeres, 26 organizaciones de mujeres maoríes y centenares de grupos regionales de grupos de mujeres.

Varios departamentos y Ministerios celebran consultas sistemáticamente con las ONG a fin de incorporar sus opiniones en el asesoramiento que proporcionan a los Ministros. Organizaciones como el Consejo Nacional de Mujeres hacen exposiciones periódicas a comités parlamentarios especiales en relación con la legislación que dichos comités examinan. El Ministerio de Asuntos de la Mujer celebra consultas periódicas con organizaciones de mujeres sobre cuestiones de interés general y, además, sobre cuestiones de política en relación con las cuales las ONG tienen conocimientos especializados. En 1999, el Ministerio estableció un grupo consultivo de mujeres maoríes prominentes, Te Korowai Wāhine, para sustentar su asesoramiento en materia de política con objeto de mejorar los resultados obtenidos por las maoríes. Además, las representantes de las ONG se reúnen sistemáticamente con los Ministros.

Bibliografía

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Women on Board: An Introductory Guide to Membership of Government Boards and Committees*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Annual Report 2000-2001*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *The Women's Directory - Te Rārangi Take Wāhine*, Wellington.

Comisión de Servicios Estatales, 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000: Results for the New Zealand Public Service*, Wellington.

www.dPMC.govt.nz

Artículo 8

Representación y participación internacionales

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

La mujer en el servicio diplomático

En 2001, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio llevó a cabo una auditoría global de la situación de la mujer en el mismo. Actualmente, las mujeres constituyen el 48,8% de los funcionarios del Ministerio de todos los niveles. El Ministerio se ha fijado por meta una representación del 50% de las mujeres en todos los planos en 2005. Los tres ejercicios de contratación de funcionarios de política exterior anteriores, llevados a cabo en 1999, 2000 y 2001, han dado por resultado que las mujeres constituyan el 44%, el 68% y el 61%, respectivamente, de los nuevos contratados.

Después de nombrar a su primera Vicesecretaria en 1997, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio nombró a la segunda en diciembre de 2000: la ex jefa de la División de la Asistencia Oficial para el Desarrollo de Nueva Zelandia (NZODA), con lo que el porcentaje de mujeres que ocupan cargos administrativos superiores asciende al 40%, ya que hay cinco Vicesecretarías en total en la actualidad.

Las mujeres ocupan 26 de los 70 cargos superiores de Director o Vicedirector en Wellington. En el extranjero, sobre un total de 47 puestos, las mujeres ocupan nueve cargos de Jefes de Misión, en Apia, Brasilia, Bruselas, Honiara, Nueva Delhi, Madrid, Noumea, Shangai y Viena. Además, 17 mujeres desempeñan cargos de Vicejefe de Misión en el extranjero, cifra que no ha variado desde el anterior informe periódico.

En septiembre de 2002, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio tiene 42 funcionarias que se declaran maoríes (frente a 30 en el último informe periódico) y 19 que se identifican como personas del Pacífico. Además, está ingresando al Ministerio un número cada vez mayor de mujeres que declaran asiáticas. El Ministerio sigue desplegando esfuerzos incansables para contratar a personas de estos grupos. Ha establecido un plan de becas de larga duración para alumnos maoríes y del Pacífico y en 2001 implantó un plan de pasantías para personas maoríes y del Pacífico. En 2002, el Ministerio concedió seis becas —tres a personas maoríes y tres a personas del Pacífico—, cinco de las cuales fueron otorgadas a mujeres.

El Ministerio aplica numerosas políticas de asistencia a las mujeres, entre ellas la licencia parental remunerada de seis semanas de duración, la existencia del cargo de coordinador de los vínculos familiares, horarios laborales flexibles, un plan de reembolso de los gastos de atención de los hijos y un programa de tutorías. El Ministerio presta además apoyo financiero a la Red de Mujeres (uno de los cinco grupos de perfeccionamiento y apoyo de funcionarios del programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO)). Este grupo contribuye a la formulación de políticas mediante el plan anual de EEO y se le consulta sobre diversas cuestiones de política de recursos humanos que afectan a las mujeres.

Conferencias internacionales

Ha proseguido sin discriminación en función del sexo la representación por mujeres en las principales conferencias internacionales, comprendidas las de las Naciones Unidas. La Primera Ministra (los dos Primeros Ministros del periodo abarcado por este informe han sido mujeres), las Ministras y los miembros del Parlamento han encabezado muchas de las delegaciones de Nueva Zelanda a esas conferencias. Entre los miembros oficiales de las delegaciones de Nueva Zelanda a reuniones internacionales figuran frecuentemente funcionarias del Ministerio o de otros organismos oficiales.

Entre las conferencias de las Naciones Unidas en las que la delegación de Nueva Zelanda ha estado dirigida por la Primera Ministra, por Ministras o por parlamentarias, figuran el periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la Mujer (junio de 2002), la Cumbre del Milenio (septiembre de 2000), el periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre el VIH/SIDA (junio de 2001) y la Conferencia Mundial contra el Racismo (septiembre de 2001). De modo similar, han encabezado mujeres las delegaciones de Nueva Zelanda en otras reuniones internacionales clave, entre ellas, las cumbres de dirigentes de la Asociación de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico, la Reunión de Jefes de Gobierno de los Países del Commonwealth (CHOGM), la Comisión Ballenera Internacional (2001), la Conferencia Internacional del Trabajo (2001), la Asamblea Mundial de la Salud (2001) y el Congreso Mundial sobre la Explotación Sexual Comercial de la Mujer (2001).

El Gobierno ha establecido procedimientos con miras a la inclusión de representantes no oficiales en delegaciones oficiales ante reuniones internacionales, en reconocimiento de la amplitud y los conocimientos especializados que pueden aportar. Se espera generalmente que los miembros no oficiales de las delegaciones oficiales sufraguen el costo de su asistencia a esas reuniones, mas, en los casos en que el Gobierno ha solicitado su inclusión por los conocimientos especializados que pueden aportar a la delegación, cabe estudiar la conveniencia de que se financie con fondos públicos.

Por todo lo anterior, mujeres representantes de ONG han participado en un amplio abanico de reuniones internacionales, formando parte de las delegaciones oficiales del país o con carácter independiente. Se trata de representantes de ONG que han participado en el periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Mujer (junio de 2000), la reunión preparatoria del periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Infancia (junio de 2001) y el propio periodo extraordinario de sesiones (mayo de 2002), varios periodos de sesiones del Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas y otros foros internacionales sobre cuestiones relativas a los indígenas, la reunión anual de la Red de Mujeres Dirigentes de la APEC, la Conferencia Mundial sobre la Ciencia de la UNESCO (1999) y las reuniones del Convenio sobre la Diversidad Biológica (1998). La actual Comisaria de Derechos Humanos, Rosslyn Noonan, ha asistido a reuniones internacionales relativas a los derechos humanos y las instituciones nacionales de derechos humanos, comprendidas las de la Comisión de Derechos Humanos y el Foro de Asia y el Pacífico sobre Instituciones Nacionales de Derechos Humanos.

Además, dentro del proceso más general de consultas con la sociedad civil sobre problemas internacionales, se ha dado a mujeres la posibilidad de formular observaciones sobre las cuestiones que les preocupan. Las mujeres participan también, en calidad de asesoras en cuestiones internacionales y así, por ejemplo, hay tres mujeres que forman parte del Comité Asesor Público sobre Desarme y Control de Armamentos.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha compilado y distribuido un informe y un resumen del periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Mujer de junio de 2000.

Organizaciones internacionales

Las mujeres neozelandesas están representadas en varias organizaciones y funciones internacionales: de mayo de 1998 a septiembre de 1999, una mujer (la Excm. Sra. Ann Hercus) ocupó el cargo de Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Chipre y otra mujer (la profesora Sylvia Rumball) forma parte de los expertos del Comité Internacional de Bioética.

Nueva Zelanda designó además a la Excm. Sra. Silvia Cartwright para su reelección en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2000, pero retiró su candidatura al ser nombrada Gobernadora General de Nueva Zelanda. Se están revisando los procedimientos de presentación de candidatos a órganos especializados y se está estableciendo un proceso más transparente. El equilibrio entre los sexos en la composición de los órganos especializados es un factor que se tiene en cuenta al presentar candidaturas del Gobierno de Nueva Zelanda.

La política exterior y las cuestiones relacionadas con la mujer

El fomento y la protección de los derechos de la mujer son aspectos prioritarios de la política internacional de Nueva Zelanda en materia de derechos humanos. Nueva Zelanda participa en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y promueve activamente resoluciones sobre la mujer y cuestiones de género en la Comisión de Derechos Humanos y en la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Asistencia al desarrollo

El Organismo Australiano de Desarrollo Internacional: Nga Hoe Tuputupumai-tawhiti (NZAID) se esfuerza en alcanzar la igualdad entre los sexos y en potenciar la autonomía de la mujer en todos los aspectos de su labor, con objeto de que las mujeres, los hombres, las muchachas y los muchachos puedan contribuir plenamente a su propio desarrollo social y económico y de que el desarrollo redunde en beneficio de todos. El fundamento de los esfuerzos desplegados por el NZAID a este respecto es la plena aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Los compromisos internacionales asumidos en la *Plataforma de Acción* de Beijing (1995) y en la *Plataforma de Acción* del Pacífico (1994) proporcionan una útil orientación sobre planteamientos estratégicos.

El NZAID seguirá respaldando programas y proyectos específicos de la mujer donde sean necesarios para acabar con disparidades o desigualdades concretas entre las mujeres y los hombres, las muchachas y los muchachos.

Talleres del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para el Pacífico

En febrero de 2001, Nueva Zelandia acogió un taller para 14 países insulares del Pacífico sobre la preparación de informes para el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Participaron en él representantes del Estado y de ONG, y Nueva Zelandia financió a la mayoría de los participantes de ONG. La Excm. Sra. Silvia Cartwright, ex miembro del Comité, y Jane Connors, Jefe de la Dependencia de los Derechos de la Mujer de la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer, impartieron el cursillo. Desde entonces, Nueva Zelandia ha prestado además asistencia financiera para un taller efectuado en el Pacífico septentrional sobre la Convención y ha prestado asistencia, mediante programas bilaterales, a países que están en curso de ratificar la Convención o preparando sus informes sobre los progresos alcanzados. Se han realizado asimismo actividades esporádicas de prestación de asistencia para traducir la Convención a los idiomas de distintos países y velar por la concordancia de la legislación de esos países con las disposiciones de la Convención.

Actividad regional

Nueva Zelandia se ha esforzado asimismo en mejorar la condición de la mujer mediante los programas regionales del NZAID y las actividades de organizaciones multilaterales y regionales, entre las que destacan:

- El respaldo financiero permanente a la Oficina para la Mujer del Pacífico, de la Secretaría de la Comunidad del Pacífico
- La financiación de la octava reunión trienal de Mujeres del Pacífico organizada por la Secretaría de la Comunidad del Pacífico y celebrada en septiembre de 2001
- Formación en materia de violencia en el hogar de policías de ocho países insulares del Pacífico
- Financiación de la participación de seis mujeres dirigentes del Pacífico en un cursillo celebrado en la Facultad de Administración Pública John F. Kennedy de la Universidad de Harvard
- Apoyo a las actividades del Fondo de Población de las Naciones Unidas en la región del Pacífico.

Programas de alcance nacional

Aproximadamente el 54% de la asistencia de Nueva Zelandia al desarrollo está “plenamente integrada en lo que hace a las consideraciones sociosexuales”. Nueva Zelandia pretende además alcanzar una proporción del 50:50 entre varones y mujeres entre los alumnos y pasantes financiados por el NZODA. Entre los casos de actividades concretas centradas en la mujer en los distintos programas de asistencia bilateral a países cabe mencionar los siguientes:

- Programas a largo plazo sobre las diferencias sociosexuales y el desarrollo en Kiribati y las Islas Cook
- Apoyo a grupos comunitarios y organizaciones oficiales que intervienen en actividades para combatir la violencia contra la mujer y los niños
- Apoyo a organizaciones y actividades que fomentan el desarrollo económico y comercial de la mujer
- Creación de capacidad para las ONG de mujeres.

Nueva Zelanda desempeña además un papel activo en el Grupo de Trabajo sobre el Género y el Desarrollo del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE y colabora estrechamente con importantes agentes regionales del Pacífico para coordinar las actividades de donantes enderezadas a mejorar la condición de la mujer.

Bibliografía

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Beijing+5, Women 2000: Gender Equity, Development and Peace for the 21st Century*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Beijing+5 Summary*, Wellington.

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

Ciudadanía

No ha habido ningún cambio a este respecto desde el último informe periódico de Nueva Zelandia.

En Nueva Zelandia, “nacionalidad” es un término jurídico diferente de “condición en lo tocante a la inmigración”. Por consiguiente, las cuestiones referentes a la condición relativa a la inmigración y a las mujeres refugiadas y migrantes se analizan en el marco del estudio de otros artículos. Véase al respecto en el Artículo 10, relativo a la educación, lo referente a los cursos de inglés para adultos hablantes de otros idiomas; el Artículo 11, relativo al empleo; el Artículo 12 sobre la salud, y el Artículo 16, que se refiere al matrimonio y la vida familiar, en lo tocante a la situación de las refugiadas y migrantes.

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 pre-escolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional*
- b) *Acceso a los mismos programas de estudios, los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a 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 en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y 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 permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres*
- 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.*

Acceso y participación

Educación de la primera infancia

Desde 1990 a 2001, el número de niños matriculados en educación de la primera infancia ha aumentado en casi un 45%, de 118.367 a 171.333, cifra que supera ligeramente el número real de niños, ya que un niño puede estar matriculado al mismo tiempo en más de un servicio. El mayor crecimiento se registró en las matriculaciones de niños de uno y dos años de edad, que casi se duplicaron durante este

periodo. El aumento de la participación de la mujer en la producción activa, una mejor comprensión del valor de la educación de la primera infancia y la existencia de una amplia gama de servicios contribuyeron a este aumento constante de las matriculaciones. Los niños y las niñas están representados por igual en todos los servicios y edades. En 2001, hubo 83.254 niñas matriculadas (el 48,6%); aunque esta cifra es inferior a la de los niños, refleja la diferencia de la distribución de la población por sexos en este grupo de edad en lugar de una diferencia entre los sexos en lo tocante a la participación. El porcentaje de niñas en la población menor de cinco años de edad ascendió al 48,8% en el Censo de 2001.

Las inscripciones de maoríes en educación de la primera infancia aumentaron en un 3,9% entre 1996 y 1999, pero disminuyeron en un 3,2% entre 1999 y 2001. Kōhanga reo (los nidos de idioma maorí) siguen siendo los principales proveedores de este tipo de educación, pues 9.743 niños asistían a 612 ngā kōhanga reo al 1º de julio de 2001. El porcentaje de niños maoríes inscritos en educación de la primera infancia disminuyó ligeramente del 18,9% al 18,5% entre 1996 y 2000. Los niños maoríes están subrepresentados en la educación de la primera infancia, habiendo un 42% de niños maoríes menores de cinco años de edad que siguen una modalidad de educación de la primera infancia, frente al 61% de los no maoríes.

Las inscripciones de niños pasifika* en educación de la primera infancia aumentaron en un 8,4% entre 1996 y 1999, y en un 3,6% entre 1999 y 2001. Los jardines de la infancia, los servicios de educación y de atención (comprendidos los centros de educación y atención de las islas del Pacífico que cuentan con autorización oficial) y los grupos de la primera infancia de las islas del Pacífico no registrados son los principales proveedores de este tipo de educación. Concretamente, el número de centros de educación y de atención de las islas del Pacífico registrados y con la debida autorización aumentó de 30 en 1996 a 69 al 1º de julio de 2001. Los niños pasifika están subrepresentados en la educación de la primera infancia, pues el 42% de los menores de cinco años de edad están inscritos en alguna forma de educación de la primera infancia, frente al 58% de los niños que no son pasifika.

El Gobierno ha puesto en práctica iniciativas políticas concretas, como el Proyecto de Promoción de la Participación y el Proyecto de Financiación de la Igualdad, destinados a grupos subrepresentados en la educación de la primera infancia. Es importante que estos servicios sean de calidad, y para ello las autoridades han aumentado los requisitos de los docentes en materia de calificación e instaurado varias políticas de apoyo, como subvenciones de incentivación y becas para docentes de los pueblos maorí y pasifika, para ayudar a los docentes y a los servicios de la primera infancia a cumplir los nuevos requisitos.

En septiembre de 2002 se pondrá en marcha un plan estratégico de educación de la primera infancia, elaborado en gran medida por un grupo de trabajo del sector, que tienen por finalidad mejorar la calidad de los servicios prestados a la primera infancia en Nueva Zelandia y aumentar la participación, en particular de niños de familias maoríes, pasifika y de bajos ingresos, en servicios de calidad a la primera infancia.

En el sector de la primera infancia intervienen con carácter voluntario muchas personas que se ocupan habitualmente de los niños, fundamentalmente madres.

* La expresión gentes pasifika no se refiere a una sola pertenencia étnica, nacionalidad o cultura. La utiliza el Ministerio de Educación y abarca una gama de pueblos diversos de la región del Pacífico meridional y personas de Nueva Zelandia que tienen estrechos lazos familiares y culturales con países insulares del Pacífico.

Los reglamentos vigentes disponen que los padres estén informados acerca del aprendizaje de sus hijos, y muchos servicios de la primera infancia, en particular el movimiento Playcentre y kōhanga reo, imparten programas de formación a padres en materia de educación preescolar.

Además, el Gobierno apoya un amplio abanico de programas de apoyo a los padres, por ejemplo, el de Los Padres, Primeros Maestros; el Programa de Instrucción en el Hogar para Niños en Edad Preescolar y de un Año de Edad; Family Start; Whānau Toko i te Ora (que dirige la Liga de Bienestar de la Mujer Maorí) y Anau Ako Pasifika.

La Oficina de Supervisión de la Enseñanza evalúa sistemáticamente e informa públicamente acerca de los resultados de los centros de atención de la primera infancia. En los informes se exponen todos los indicios recogidos de prejuicios basados en el sexo en los programas o las prácticas. Los educadores de la primera infancia son conscientes de la necesidad de brindar a las niñas programas apropiados y estimulantes y se ha observado una mejora notable en el establecimiento de interacciones y prácticas imparciales en materia de género⁸.

Enseñanza primaria y secundaria

En Nueva Zelandia, es obligatoria la escolarización de los niños desde que cumplen seis años hasta que cumplen 16. Ahora bien, la mayoría de los niños asisten a la escuela desde que cumplen cinco años y permanecen en ella después de haber cumplido los 16. Toda persona que no sea un estudiante extranjero tiene derecho a la inscripción y la educación gratuitas en cualquier escuela pública durante el periodo que se inicia en su quinto cumpleaños y concluye el primer día de enero después de su decimonoveno cumpleaños. Las escuelas públicas sólo pueden pedir donativos, no derechos por inscripción o actividades. El pago de actividades o la compra de materiales relacionados con la enseñanza o del uniforme puede constituir un obstáculo financiero para algunas familias. Muchas escuelas pueden prestar asistencia respecto a los padres, pero el principal recurso que éstos tienen será el sistema de complemento de ingresos. Se facilita recursos extraordinarios a algunas escuelas para prestar servicios especializados a adolescentes que tienen hijos.

El 51% de los alumnos (729.689) de las escuelas en el año 2000 eran varones y el 49% mujeres. En todos los tipos de escuelas, la distribución era bastante paritaria y las excepciones eran las escuelas combinadas (de zona), que atienden principalmente a comunidades rurales, en las que el 57% de los alumnos del año 2000 eran mujeres; la escuela de estudios por correspondencia (72% de matrícula femenina) y las escuelas de educación especial (37% de matrícula femenina).

Todas las escuelas primarias y la mayoría de las escuelas secundarias públicas son mixtas. En 2000, aproximadamente 34.800 niñas y muchachas y 36.200 niños y muchachos asistían a escuelas no mixtas.

Desde el último informe periódico, han disminuido, tanto entre los muchachos como entre las muchachas, las tasas de retención en los últimos años de la enseñanza secundaria. Las muchachas permanecen en la escuela algo más de tiempo por término medio que los muchachos.

⁸ Ministerio de Educación, 2002.

En 1999, el 71% de las muchachas maoríes de 16 años seguían cursando estudios. En 1986, el porcentaje ascendía al 48%. Entre los muchachos maoríes se da una pauta similar, aunque sus tasas de retención han sido inferiores a las de las muchachas maoríes todos los años transcurridos desde 1990. Ahora bien, en 1999 había un mayor porcentaje de muchachos maoríes (12%) que de muchachas maoríes (10%) que seguían cursando estudios habiendo cumplido 18 años. Este nivel superior de retención puede indicar que, por término medio, los muchachos maoríes tardan más tiempo en alcanzar el mismo nivel de estudios que las muchachas maoríes, ya que a los 18 años de edad es más probable que las muchachas maoríes hayan dejado la escuela con el diploma correspondiente.

Las alumnas suelen dejar la escuela con un nivel superior de calificación al de los alumnos y es mayor el número de mujeres que pasan directamente a cursar estudios superiores. Se calcula que el 54% de las muchachas que dejan la escuela estaban inscritas en un programa de estudios superiores escolares en el año 2000, frente al 45% de sus homólogos varones.

Problemas sociales

El Ministerio de Educación interviene de muy distintas maneras, y colabora con otros organismos en el plano local y nacional, para hacer frente a las consecuencias de los problemas sociales en las escuelas. Las intervenciones consisten en los programas Trabajadores Sociales en las Escuelas, Programa de Tutoría de Jóvenes y Programa de Profesores Auxiliares para Aprendizaje y Comportamiento. El programa Trabajadores Sociales en las Escuelas, de carácter intersectorial y que se lleva a cabo con el Departamento de Servicios a la Infancia, la Juventud y la Familia, están siendo objeto en la actualidad de una evaluación.

Educación y capacitación superiores

En julio de 2001, las mujeres constituían la mayoría de los alumnos de todos los establecimientos de enseñanza superior escolar, siendo particularmente elevada su representación en las escuelas de formación de profesorado y en las wānanga (instituciones maoríes de enseñanza superior), en las que el 79% y el 71%, respectivamente, de los alumnos eran mujeres. Las mujeres eran además el 56% de los alumnos de las universidades y establecimientos privados de capacitación y el 55% de los alumnos de los politécnicos.

Aunque tradicionalmente las mujeres han cursado en menor medida que los hombres estudios superiores, la participación de la mujer es en la actualidad superior a la del hombre en todas las edades. En 2001, en el grupo de edad de 18 a 24 años, el 38% de las mujeres estaban inscritas en instituciones públicas de enseñanza superior y establecimientos de capacitación privados, frente al 32% de los hombres. Entre las personas de 25 años de edad o más, la participación de las mujeres era del 7% frente al 5% de los hombres.

Los datos correspondientes a series cronológicas, existentes únicamente respecto de los establecimientos de enseñanza terciaria públicos, muestran que en 1990, la participación de los pertenecientes a grupos de edad de 18 a 24 años en la enseñanza superior era mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres y que ambos grupos tenían tasas de participación similares en el grupo de personas de 25 años de edad o más. En 1993, la participación de las mujeres superaba a la de los

hombres en ambos grupos de edad y en los seis años transcurridos desde entonces, la distancia ha ido en aumento.

Más del 78% del aumento del número de alumnos de los establecimientos de enseñanza superior públicos entre julio de 1994 y julio de 2001 ha correspondido a alumnas (cuadro 1). En julio de 1994, las mujeres constituían el 53% de los alumnos de esos establecimientos, pero en julio de 2001 el porcentaje había pasado al 57%. El cuadro 2 muestra que buena parte de este aumento se ha debido a mujeres de 25 años de edad o más.

Cuadro 1

Contribución al aumento del número de alumnos de los establecimientos de enseñanza superior públicos, entre julio de 1994 y julio de 2001, por sexos y categoría de alumnos

<i>Categoría</i>	<i>Varones %</i>	<i>Mujeres %</i>	<i>Total %</i>
A tiempo completo	32	52	84
A tiempo parcial	-10	26	16
Totos los alumnos	22	78	100

Fuente: Ministerio de Educación, 2002.

Cuadro 2

Contribución al aumento del número de alumnos de los establecimientos de enseñanza superior públicos, entre julio de 1994 y julio de 2001, por sexos y edad

<i>Categoría</i>	<i>Varones %</i>	<i>Mujeres %</i>	<i>Total %</i>
Menores de 25 años	3	15	18
Mayores de 25 años	19	63	82
Todos los alumnos	22	78	100

Fuente: Ministerio de Educación, 2002.

En 2000, el 53% de las mujeres completaron un programa de estudios o por lo menos un ciclo, frente al 52% de los hombres. Ahora bien, hay más hombres que completan un programa de estudios de posgrado que mujeres. Además, es menos probable que las mujeres completen estudios de posgrado que las mujeres no mayores. Se desconoce en qué medida el costo y la financiación de la enseñanza superior son factores que influyen en el número de mujeres que terminan los estudios superiores, pero es probable que sean múltiples factores los que tengan influencia en ello.

Cuadro 3
Programas completados en el curso académico 2000

<i>Programa</i>	<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Posgrado	4 324	17,9	4 978	13,6
Licenciatura	8 291	34,3	14 745	40,3
Diploma	2 423	10,0	4 525	12,4
Certificado	9 075	37,6	12 284	33,6
Total	24 113	100	36 532	100

<i>Programa</i>	<i>Varones maoríes</i>		<i>Mujeres maoríes</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Posgrado	212	7,4	322	6,4
Licenciatura	660	23,1	1 418	28,4
Diploma	485	17,0	929	18,6
Certificado	1 503	52,6	2 330	46,6
Total	2 860	100	4 999	100

Fuente: Ministerio de Educación, 2001.

En 2000, las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los campos de la medicina y la salud, el comportamiento social y la comunicación y la educación. A la inversa, estaban subrepresentadas en los transportes y las comunicaciones, la ingeniería, las artes y los oficios industriales.

Las maoríes

El Gobierno desea disminuir las desigualdades en materia de educación entre los maoríes y los no maoríes, e inició la labor en torno a este problema el año 2000 con la Estrategia de Educación de los Maoríes. Se adoptaron medidas en materia de financiación para que los establecimientos de enseñanza superior mejoraran el apoyo de los servicios a los alumnos maoríes. Esta financiación tiene por finalidad mejorar las tasas de conclusión de estudios y los resultados escolares de los maoríes, a fin de que alcancen niveles educativos superiores.

Las mujeres del Pacífico

Al Gobierno le preocupa disminuir las desigualdades en materia de educación entre las gentes pasífika y no pasífika e inició a abordar la solución de este problema en 2000 con el Plan de Educación de los pasífika. Se adoptaron medidas en materia de financiación para que los establecimiento de enseñanza superior mejoraran el apoyo a los servicios a los alumnos pasífika. Esta financiación tiene por finalidad mejorar las tasas de conclusión de estudios y resultados escolares de los alumnos pasífika, a fin de que alcancen resultados escolares superiores.

Asistencia financiera a alumnos de establecimientos de enseñanza superior

El Gobierno subsidia el costo de la enseñanza universitaria. Además, los estudiantes a tiempo completo de familias de bajos ingresos (es decir, aquellos que no pueden sufragarse los estudios por sí mismos o que únicamente cuentan con el apoyo de sus padres para hacerlo) tienen derecho a recibir subsidios. En 1992, se estableció un plan de préstamos a estudiantes, en virtud del cual se conceden préstamos a estudiantes para sufragar los derechos de inscripción y costos de la enseñanza y ayudar a sufragar los gastos de sustento. El plan de préstamos a estudiantes presta apoyo a todas las personas que desean contraer un préstamo para cursar estudios superiores. Nueva Zelanda es uno de los pocos países en los que esta financiación está impulsada por la demanda y, por consiguiente, las tasas de participación en la enseñanza superior en general, y entre las mujeres en particular, son muy elevadas en comparación con las de la generalidad de los países del mundo. En la actualidad, las mujeres constituyen el 57% de los alumnos de enseñanza superior de Nueva Zelanda.

Habida cuenta de que la diferencia entre remuneraciones es más marcada entre las mujeres y los hombres que han cursado estudios superiores, por lo general las mujeres necesitan más tiempo para reembolsar los préstamos recibidos para cursar estudios. El Ministerio de Educación ha calculado los siguientes plazos medios de reembolso:

Cuadro 4
Plazos medios de reembolso, 2002

<i>Plazo medio de reembolso (años)</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>General</i>
Europeos	7,5	11,6	9,7
Maories	8,0	11,6	10,1
Otros	9,7	13,9	12,0
Todos los grupos	8,0	12,0	10,3

Fuente: Ministerio de Educación, 2002.

Esta situación puede constituir un desincentivo para algunas mujeres en lo tocante a seguir estudios superiores. Ahora bien, como el plan de préstamos a estudiantes contiene cláusulas que lo hacen depender de los ingresos, quienes tienen ingresos inferiores al umbral de reembolso no están obligados a efectuar reembolsos, si bien su deuda devenga intereses al tipo habitual ajustado para tener en cuenta la inflación. Se estableció esta cláusula en reconocimiento de que, en distintos momentos de sus vidas laborales, las personas, comprendidas las mujeres que toman licencias para criar a sus hijos, pueden tener problemas para atender sus obligaciones de reembolso.

Es difícil comparar la tasa de interés de los préstamos a los estudiantes con las tasas de los préstamos comerciales. Normalmente, para obtener un préstamo se requiere algún tipo de fianza o aval; los préstamos a estudiantes, en cambio, no lo precisan, de manera que todos los estudiantes pueden obtenerlos. Sus tipos de interés (en la actualidad, el 7% como máximo) se compararía más adecuadamente con los de los préstamos personales no avalados, que en la actualidad superan el 12%. Además, como todos los intereses se condonan mientras se esté cursando estudios, y

gracias a las nuevas disposiciones en materia de reembolso implantadas por las autoridades, aproximadamente el 70% de los estudiantes no abonan enteramente los intereses.

El Gobierno ha reconocido que se precisa informaciones más abundantes y mejores sobre las repercusiones en el plan de préstamos a estudiantes. Los Ministros encargaron a Statistics New Zealand que investigase las posibilidades de obtener esos datos. Un ejercicio preliminar llevado a cabo junto con el Ministerio de Educación mostró que era factible integrar los datos sobre préstamos a estudiantes en posesión del Ministerio de Educación, el Ministerio de Desarrollo Social y el fisco, y que se podía elaborar datos integrados de calidad. El Comisario de la Privacidad indicó que no tenía nada que oponer a la metodología propuesta, cuya financiación fue aprobada el 9 de abril de 2002. Este proyecto contribuirá a facilitar información con miras a la elaboración de políticas en el futuro, la formulación de previsiones y la evaluación de algunas de las consecuencias socioeconómicas del plan, comprendidas las que recaigan en las mujeres y en los grupos étnicos.

El Gobierno ha establecido varias iniciativas complementarias del plan de préstamo a estudiantes para aliviar la carga financiera de todos los estudiantes. Se trata de lo siguiente:

- Velando, mediante su política de estabilización de los derechos de inscripción, por que los derechos para cursar estudios superiores no hayan aumentado desde el año 2000
- No cobrando intereses por los préstamos a los estudiantes que cursan estudios a tiempo completo o que lo hacen a tiempo parcial y tienen bajos ingresos
- Manteniendo el tipo de interés, en el ejercicio fiscal de 2001-2002 en el 7%
- Instituyendo nuevas disposiciones en materia de reembolso, gracias a las cuales por lo menos el 50% de los reembolsos, menos el elemento de la inflación, se consagra en la actualidad al reembolso del principal del préstamo.

Estas modificaciones agilizarán la devolución del principal y disminuirán el tiempo que les lleva a las personas que han contraído préstamos devolverlos. Véase en el cuadro 4 supra los plazos medios de devolución.

Dentro del presupuesto del año 2002, el Gobierno ha comprometido además los siguientes fondos para los cuatro años próximos:

- 214,3 millones de dólares australianos para ayudar a mantener estables los derechos de enseñanza
- 5 millones de dólares australianos para suprimir, respecto de los estudiantes con hijos y cónyuges a cargo, la semana que hasta ahora mediaba entre el abono de la prestación por estudios y la prestación de desempleo a los estudiantes en condiciones difíciles
- 2 millones de dólares australianos para aumentar en un 50% la prestación de vivienda a estudiantes que se abona a los estudiantes a cargo de una familia monoparental.

A resultas de su revisión de la política de financiación, el Gobierno ha anunciado recientemente su política de “máximo de derechos abonables”, en virtud de la cual los estudiantes seguirán pagando sus estudios mediante el abono de derechos de

estudio a la institución en la que cursen estudios, hasta un nivel máximo, por distintos tipos de materias y con posibilidad de combinar niveles de estudio. De esta manera, los estudiantes tendrán certidumbre acerca de los costos que deberán afrontar en el futuro y, por consiguiente, cierto grado de previsibilidad del nivel que cabe esperar de la deuda en que incurrirán por contraer un préstamo de los que se conceden a estudiantes.

Un comité especial que examinó la cuestión del abono de derechos, los préstamos y las prestaciones a los estudiantes, informó al Parlamento en octubre de 2001 y recomendó que el Gobierno llevase a cabo con carácter prioritario un amplio programa de investigación sobre la financiación de la enseñanza superior y que de esa investigación formase parte un análisis de las consecuencias económicas, sociales y educativas del régimen actual vigente de Nueva Zelanda y un análisis comparado de regímenes de países comparables.

En respuesta al informe del comité especial, el Gobierno está revisando diversas cuestiones referentes al apoyo que se presta a los estudiantes. Ya ha habido progresos importantes en la reforma del sistema de enseñanza superior, en particular mediante la revisión de la financiación y la elaboración de la estrategia de la enseñanza superior para 2002-2007. Será necesario que los cambios que se efectúen en las prestaciones a los estudiantes estén bien fundados, sean graduales y se efectúen a largo plazo.

La elaboración de la estrategia de la enseñanza superior para 2002-2007 se llevó a cabo mediante amplias consultas públicas, gracias a lo cual muchas mujeres hicieron una aportación a la estrategia finalmente adoptada, que establece las prioridades y los objetivos de alto nivel del Gobierno en los cinco años próximos en la enseñanza superior. Consisten en mejorar la participación y los resultados de las mujeres en competencias prácticas, conocimientos técnicos y calificaciones en las que han tenido tradicionalmente una escasa participación y en hacer participar a las mujeres maoríes y a sus comunidades. La declaración provisional de prioridades de la enseñanza superior en 2002-2003 dispuso que los establecimientos de enseñanza superior empezaran a aplicar el programa "Objetivo 20: igualdad de acceso y de oportunidades de todos los estudiantes".

Programa de Oportunidades de Formación

El Programa de Oportunidades de Formación, administrado por Skill New Zealand, se inició en enero de 1993 y tiene por objeto proporcionar capacitación a quienes hayan abandonado la escuela y a desempleados durante mucho tiempo y con escasa formación. A principios de 1999, se dividió este programa en dos ramas: Oportunidades de Formación y Formación de Jóvenes. La concepción y la prestación de la formación deben corresponder a las necesidades de los alumnos maoríes, el 42% de los alumnos en 2001, y pasifika, el 10% en ese mismo año. En 1996, se ampliaron las condiciones que dan derecho a acogerse al Programa de Oportunidades de Formación a fin de abarcar a personas inscritas en la Prestación para Fines Domésticos durante un año o más, gracias a lo cual la formación está a disposición de las mujeres, que en la actualidad son el 53% de los alumnos, superando la meta nacional de una participación del 50% de las mujeres. En 2001, el 48% de las alumnas y el 52% de los alumnos varones de Oportunidades de Formación pasaron a ocupar un empleo a tiempo completo o parcial en un plazo de dos meses desde que

acabaron el programa, y el 13% de las mujeres y el 11% de los varones ampliaron su formación.

Formación de Jóvenes

El programa Formación de Jóvenes fue separado del de Oportunidades de Formación a principios de 1999 con objeto de establecer un puente hacia el empleo, la educación o la formación posteriores de personas que han abandonado los estudios y que no tienen formación profesional o cuya formación profesional es muy escasa. Este programa pretende aumentar considerablemente el nivel educativo y profesional de los jóvenes inscritos en él dándoles posibilidades de explorar distintas opciones laborales. Al igual que sucede con Oportunidades de Formación, el diseño y la prestación de Formación de Jóvenes debe corresponder a las necesidades de los alumnos maoríes, el 46% del total, y pasifika el 10%. Actualmente, la participación de las mujeres asciende al 43%, superando, pues, la meta del 40% que se había fijado. En 2001, el 59% de las mujeres y el 65% de los hombres consiguieron empleo o siguieron estudiando al acabar el programa de Formación de Jóvenes.

A results de un examen reciente de los programas Oportunidades de Formación y Formación de Jóvenes, el Gobierno aumentará considerablemente la contribución de estos programas y velará por que estén más centrados en la adquisición de competencias básicas esenciales y en el logro de un empleo sostenible.

Desarrollo de Aptitudes

El programa de Desarrollo de Aptitudes forma a estudiantes maoríes y pasifika de 16 a 21 años de edad. En 1997, tuvo 629 estudiantes, el 38% de ellos mujeres. En 2001, este número había aumentado a 828 estudiantes, el 52% de los cuales mujeres. Las cifras de 2001 muestran que el 82% de las mujeres y el 79% de los hombres siguieron cursando estudios o pasaron a ocupar un empleo a tiempo completo en un plazo de dos meses desde que acabaron el programa de Desarrollo de Aptitudes.

Educación permanente

El número de alumnos que reanudan los estudios ha disminuido en los cinco años últimos, pero sigue haciendo más mujeres que hombres en los cursos de educación de adultos. En 2001, 7.674 alumnos adultos (de más de 19 años de edad) asistían a escuelas secundarias y 5.276 (el 70%) de ellos eran mujeres.

Los programas de educación comunitarios que se llevan a cabo en escuelas e instituciones de enseñanza superior también dan oportunidades educativas a adultos, impartándose sus programas en comunidades locales y cursos nocturnos, que no conducen a la obtención de diplomas escolares, fuera del horario normal del trabajo. En el año 2000, 13.451 adultos, el 65% de ellos mujeres, participaron en programas de enseñanza comunitaria escolar y general en instituciones de enseñanza superior. Además, 213.111 adultos, el 74% de ellos mujeres, asistieron a programas de enseñanza comunitaria escolar en ese mismo año.

El Gobierno instituyó un grupo de trabajo del sector encargado de prestar asesoramiento sobre el futuro del sector de la educación de adultos y comunitaria, que presentó informes a los Ministros en 2001. Dentro de las reformas de la enseñanza superior y de la elaboración y puesta en práctica de la Estrategia de la Enseñanza Superior, se está llevando a cabo la pertinente labor para asegurar el acceso a la edu-

cación de adultos y comunitaria de elevada calidad. Concretamente, se está trabajando en el área prioritaria del perfeccionamiento de las competencias básicas, gracias a la Estrategia de la Enseñanza Superior, la Estrategia de Alfabetización de Adultos de Nueva Zelanda y el examen de los programas de Oportunidades de Formación y Formación de Jóvenes.

El programa ESOL (Inglés para hablantes de otras lenguas) para Adultos

El Ministerio de Educación está elaborando actualmente una estrategia de ESOL para Adultos, a fin de evaluar la demanda y la prestación de ESOL para Adultos y de ofrecer una visión del futuro. El Consejo de Ministros ha convenido en dar a conocer un documento de consulta. Algunas de las cuestiones que la estrategia tiene por finalidad abordar, y que repercuten en la experiencia de las refugiadas y migrantes en materia de ESOL, son la necesidad de que haya programas de alfabetización muy elementales, programas para personas con hijos a cargo y programas asequibles. Una de las maneras como las refugiadas y migrantes acceden actualmente a la ESOL es mediante la educación de adultos y comunitaria, constituyendo aproximadamente el 65% de los alumnos de esos cursos.

Planes de estudios

El Marco de los Planes de Estudios de Nueva Zelanda establece los elementos generales fundamentales del aprendizaje y la enseñanza en Nueva Zelanda y pone el acento en mejorar los resultados de todos los alumnos en un contexto de equidad e integración. El Marco dispone que los programas tendrán en cuenta las diferencias sociosexuales, serán no racistas y no discriminatorios y tratarán de fomentar estas cualidades en sus alumnos.

En apoyo del nuevo plan de estudios se han efectuado inversiones considerables en mejora profesional y mejora de los recursos. Los contratos que se firman en materia de mejora de recursos y publicaciones en apoyo del plan de estudios, tanto por medios impresos como, cada vez en mayor medida, electrónicos, exigen la promoción de una imagen positiva de sí mismas entre las muchachas y las mujeres.

En el sector de la primera infancia, en 1995, tras amplias consultas, se implantó un plan de estudios voluntario, “Te Whariki”, respaldado por la Declaración de Objetivos y Prácticas Convenientes, que abarca la gama del aprendizaje que se desea efectúen los niños de corta edad y en el que se hace hincapié en las diferencias sociosexuales, con recursos, equipo, programas y modelos de funciones sociales adecuados.

Educación sexual

En virtud de la Ley de Normas de Educación de 2001, las escuelas públicas y concertadas con el Estado no pueden optar por no impartir cursos de educación sexual, si bien los padres conservan el derecho de negarse a que sus hijos asistan a esos cursos.

Las modificaciones efectuadas en la Ley de Educación de 1989 hacen que se espere que las escuelas pongan en práctica el “Plan de estudios sobre educación de salud y física de Nueva Zelanda” (HPE), del que forma parte la educación sexual y que será obligatorio para todos los alumnos hasta el final del décimo curso. Se han

propuestas estrategias para hacer frente a los riesgos que comportan las decisiones en materia sexual, relativas a los programas desde el quinto curso del plan de estudios de HPE —aproximadamente los noveno y décimo años. El nuevo marco de NCEA, que comprende la educación en materia de salud y por consiguiente la educación sexual, está atrayendo a alumnos a cursos superiores en los que se pueden estudiar estas cuestiones.

Las actividades de perfeccionamiento profesional y los materiales financiados por el Ministerio de Educación comprenden una parte relativa a la educación sexual para preparar y respaldar a los docentes que llevan a cabo las actividades de educación sexual como área fundamental del plan de estudios de HPE. Además, se han dedicado recursos financieros especiales a la educación sexual. Las escuelas deben revisar sus programas y la Oficina de Revisión de la Educación investiga la calidad de la enseñanza que se da a los alumnos en las escuelas.

“Hauora i roto i te Marautanga o Aotearoa”, el plan de estudios del HPE del te reo Māori, será distribuido para consultas y ensayos. Te Akoranga Hokakatanga (la educación sexual) es una parte esencial de la publicación. En 2003, se dedicarán recursos a profesores y perfeccionamiento profesional para respaldar el Marautanga, comprendido te Akoranga Kokakatanga.

El Ministerio de Educación ha colaborado estrechamente con el Ministerio de Salud en la elaboración de la Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción (véase el Artículo 12 relativo a la salud).

Orientación profesional

Las escuelas deben impartir orientación profesional a los alumnos del séptimo al décimo tercer cursos, lo cual se hace en determinadas materias del plan de estudios en los cursos séptimo a noveno. En los cursos décimo a décimotercero se dan informaciones y asesoramiento profesionales más concretos.

Sistema de calificaciones

En Nueva Zelanda, todos los estudiantes tienen las mismas condiciones en lo que se refiere al logro de calificaciones.

Durante el último decenio, se ha implantado un Marco Nacional de Calificaciones, que abarca un abanico de normas unitarias de aprendizaje correspondientes a una amplia gama de competencias, además de criterios normalizados para su evaluación, que se acreditan respecto de distintas calificaciones. El Marco se basa en el concepto de educación acumulada, que permite acumular créditos durante los cursos escolares y posteriormente a éstos, lo cual repercute positivamente en el aprendizaje a lo largo de la vida, en particular en el caso de las mujeres cuyas carreras profesionales quedan interrumpidas por la crianza de los hijos.

Además, la implantación del sistema de Reconocimiento del Aprendizaje Anterior permite valorar una amplia gama de competencias y experiencias profesionales, lo cual también tiene consecuencias positivas en las mujeres y en los grupos étnicos.

En 2002 se introdujo un nuevo sistema de calificación, el Certificado Nacional de Resultados Escolares (NCEA), que sustituirá al sistema anterior de certificación de estudios secundarios. Los tres niveles del NCEA corresponden a los niveles 6, 7

y 8 del plan de estudios nacional y comprenden normas basadas en la actividad industrial y normas relativas a los logros profesionales, reconociéndose, méritos o excelencias respecto de cada norma en materia de logros. El sistema abarca una evaluación interna y externa, arbitrada por el Organismo de Calificaciones de Nueva Zelanda (NZQA).

El sistema actual de calificaciones está sometido a examen permanente para consolidar las ramas de aprendizaje a lo largo de la vida coherentes en todo el marco educativo. Así pues, el NZQA sigue mejorando su capacidad de supervisar permanentemente las pautas, evaluar las consecuencias y elaborar estrategias para responder rápida y adecuadamente a las necesidades de calificación de la comunidad neozelandesa. Este examen sistemático y permanente refleja la diversidad cultural y las necesidades, los valores y las expectativas específicos de cada sexo.

Resultados escolares

Examen de la bibliografía sobre cuestiones sociosexuales

En 2000, el Ministerio de Educación publicó una amplia reseña bibliográfica elaborada por Adrienne Alton-Lee y Angelique Praat y titulada *Explaining and Addressing Gender Differences in the New Zealand Compulsory School Sector*, a la que siguió en 2001 la publicación, destinada a las escuelas, de *Questioning Gender: Snapshots*, procedente también de este examen.

El examen analizó la información sobre resultados escolares de estudios internacionales y nacionales recientes. Respecto de los alumnos del quinto curso, los estudios internacionales sobre conocimientos de lectura (1991) y matemáticas y ciencias (Tercer Estudio Internacional sobre Matemáticas y Ciencias, TIMSS, 1994) mostraron que las muchachas de Nueva Zelanda obtenían mejores resultados que los muchachos en lectura y escritura, algo mejores en ciencias y aproximadamente los mismos en matemáticas.

Ahora bien, un examen más detenido puso de manifiesto diferencias importantes dentro de los grupos de muchachos o muchachas, sobre todo cuando se hacía un desglose por pertenencia étnica. Los resultados de los niños no maoríes y no pasífika en todas las materias superaron a los de los otros grupos étnicos. Los niños maoríes se encontraban próximos a la media internacional en lectura y escritura, pero por debajo de ella en ciencia e incluso más abajo en matemáticas. Dentro de los grupos étnicos, las niñas maoríes alcanzaron un nivel superior al de los niños maoríes en matemáticas, ciencia y lectura en el quinto curso. En lectura las niñas maoríes alcanzaron resultados superiores a la media internacional, frente a los niños maoríes que, por término medio, estuvieron por debajo de la media. Las niñas pasífika, por término medio, se encontraban apenas por debajo de la media internacional en lectura y escritura y los resultados de los niños pasífika fueron notablemente inferiores. En algunas materias, las diferencias entre los sexos dentro de los grupos étnicos no eran acusadas. Por ejemplo, los niños y las niñas pasífika no mostraron diferencia alguna en sus bajos resultados en ciencia en el quinto curso.

Resultados en las diferentes materias del plan de estudios

En ciencias y cuarto curso, en 1999, los niños obtuvieron calificaciones superiores a las de las niñas en el 30% de las tareas planteadas. En el octavo curso, los niños superaron a las niñas en el 27% de las tareas. Estas diferencias fueron menos acusadas que las diferencias de resultados entre los distintos grupos étnicos.

En matemáticas, en el curso de ingreso, las niñas alcanzaron resultados acusadamente mejores que los de los niños. En cambio, las diferencias entre los sexos en los cursos cuarto y octavo son menores, pero varían según el grupo étnico de que se trate.

Las niñas obtuvieron resultados considerablemente mejores que los niños en la mitad de las tareas de lectura y escritura del Proyecto Nacional de Supervisión de la Enseñanza (NEMP) en el cuarto curso en 2000. En cambio, en el octavo curso, las niñas obtuvieron mejores resultados que los niños en el 10% de las tareas.

Los resultados de la evaluación del NEMP muestran pocas diferencias significativas entre los sexos en cuanto a los resultados en actividades artísticas en los cursos cuarto y octavo. En música, las niñas alcanzaron un nivel considerablemente superior al de los niños en las tareas del NEMP, pero una vez más estas diferencias quedaron compensadas por las diferencias en el plano de los decilos escolares y de las pertenencias étnicas.

El estudio del año 2000 del PISA (Programa de Evaluación Internacional de los Alumnos) de los alumnos de 15 años de edad de los países de la OCDE puso de manifiesto importantes diferencias entre los sexos en todos los países participantes, favorables a las muchachas. Las muchachas neozelandesas, por término medio, ocuparon el segundo lugar en lectura y escritura entre las muchachas de los países de la OCDE. En comparación, los muchachos neozelandeses, por término medio, ocuparon el séptimo lugar entre los muchachos de los países de la OCDE.

En conocimientos básicos de matemáticas, Nueva Zelandia estuvo entre los cinco países que alcanzaron un nivel medio elevado y con escasas diferencias entre los sexos. En conocimientos básicos de lectura y escritura, los alumnos, tanto muchachos como muchachas, alcanzaron calificaciones relativamente elevadas, estando las muchachas, por término medio, 12 puntos por encima de los muchachos.

Los cambios recientes del plan de estudios de tecnología han tenido por finalidad modificar las pautas tradicionales sesgadas conforme a los sexos del número de personas que sigue este tipo de estudios, pero por ahora esas pautas persisten. Según el informe del NEMP correspondiente a 2000, los alumnos del cuarto curso obtuvieron mejores resultados que las alumnas de ese mismo curso en dos de 19 tareas. En el octavo curso, había diferencias entre los sexos en siete de las 23 tareas propuestas y los muchachos obtenían calificaciones más elevadas en cuatro tareas (relativas fundamentalmente a las tecnologías de control) y las muchachas en tres (referentes esencialmente al diseño).

En el cuarto curso de estudios sociales, las únicas diferencias estadísticamente significativas entre los sexos en materia de resultados mostraron que los muchachos obtenían por término medio calificaciones superiores a las de las muchachas en dos tareas relativas a cartografía. En cambio, en el octavo curso, los muchachos superaron a las muchachas en seis de las 19 tareas del NEMP y las muchachas superaron a los muchachos en tres tareas.

Calificaciones del segundo ciclo de estudios secundarios

En general, las estadísticas sobre resultados del segundo ciclo de estudios secundarios muestran escasas diferencias entre los sexos, estando ligeramente por delante las muchachas.

En los exámenes para becas de estudios universitarios (décimotercer curso), las materias que prefieren los muchachos son estadística, inglés, cálculo y física, y las muchachas prefieren inglés, estadística, biología y geografía. La historia y el arte son preferidas por las muchachas y sigue habiendo más muchachos que muchachas en los cursos superiores de matemáticas y ciencias y es algo más probable que los varones obtengan mejores resultados en matemáticas.

Hubo más muchachas que muchachos que obtuvieron la calificación A o B en el certificado escolar en 2000, produciéndose la diferencia más considerable en inglés. En los exámenes para becas universitarias del año 2000, un número levemente superior de muchachas obtuvo una calificación B o superior. Ahora bien, los alumnos de enseñanza secundaria maoríes y pasífika, comprendidas las muchachas, obtuvieron resultados inferiores en los exámenes de enseñanza secundaria a los de otros grupos étnicos.

En el año 2000, las muchachas maoríes que se examinaron de los cursos duodécimo y décimotercero obtuvieron mejores calificaciones que los muchachos maoríes. Ese año, el 32% de las muchachas maoríes dejaron la escuela sin calificación o con menos de 12 créditos de nivel 1, frente al 39% de los muchachos maoríes y al 13% de las muchachas no maoríes. El 5% de las muchachas maoríes dejaron la escuela con una beca para cursar estudios universitarios con calificación A o B, frente al 3% de los muchachos maoríes y al 25% de las muchachas no maoríes.

Es mayor el porcentaje de muchachas que dejan el sistema escolar con una calificación académica elevada. En el año 2000, 18.166 muchachas (el 67,6%) dejaron la escuela con un certificado de sexto grado o mejor, frente a 16.869 varones (el 60%).

Personal docente

En abril de 2000, había 40.408 docentes que trabajaban en jornadas equivalente a tiempo completo empleados en las escuelas públicas y concertadas con el Estado de Nueva Zelandia. Dentro de este número, había considerablemente más profesoras (28.030, el 69%) que profesores varones (12.378, el 31%).

Desde 1996, el número de profesores que trabajan un tiempo equivalente a jornada completa ha aumentado en 7,6% (2.869 profesores), aunque ha aumentado el número de profesoras a un ritmo que no guarda proporción con el de profesores varones. Únicamente en las escuelas especiales ha aumentado el número de profesores varones a un ritmo superior al de las profesoras.

El Ministerio de Educación ha concebido varias estrategias para aumentar el número de profesores maoríes y pasífika.

Aunque hay más profesoras que profesores, es menos probable que las mujeres ocupen el cargo de director de escuela, aunque esta desigualdad ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo. En 1996, las mujeres constituían únicamente el 31% (787) de los directores que trabajan jornadas equivalentes a tiempo completo y el año 2000

ese número había aumentado al 35% (898). El desequilibrio es más visible en los establecimientos de enseñanza secundaria, en los que el 26% de los directores son mujeres frente al 36% de los directores de los establecimientos de enseñanza primaria.

También es menor probable que las mujeres ocupen cargos de administración del profesorado. En abril de 2000, el 27% de las profesoras ocupaban cargos de este tipo, frente al 40% de los profesores varones, desigualdad más visible en los establecimientos de enseñanza secundaria, en los que el 39% de las profesoras ocupaban cargos administrativos, frente al 51% de los profesores varones.

Una iniciativa reciente enderezada a formar a directores y a aspirantes a directores puede tener repercusiones positivas en el porcentaje de mujeres que pasan a ocupar cargos de dirección y administración superior. Esta iniciativa, puesta en marcha el año 2002, proporciona un perfeccionamiento escolar más estructurado y un apoyo y una orientación mayores a quienes pasan a ocupar cargos de dirección y a los directores y asistentes.

En 1996, y con efectos a partir de febrero de 1998, se estableció la igualdad de remuneración de los profesores de enseñanza primaria con los de enseñanza secundaria. En el año 2000, aproximadamente el 80% de los profesores de los establecimientos públicos de enseñanza primaria eran mujeres.

El 1º de julio de 2001, había 19.222 docentes en los servicios de educación de la primera infancia, sin incluir kōhanga reo. Este número abarca al personal remunerado y no remunerado y a los adultos destinados a esos servicios, 18.874 (el 98%) de los cuales eran mujeres.

En septiembre de 2001 se creó el Grupo de Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración de los Docentes de los Jardines de la Infancia. Tenía por función planear la implantación de la igualdad de remuneración entre los docentes de los jardines de la infancia, la mayoría de los cuales son mujeres, y los docentes del sector de las escuelas. El Grupo de Trabajo informó en enero de 2002 al Ministro de Educación, al que presentó recomendaciones referentes a la igualación de los marcos de referencia de los cargos y la implantación gradual de la igualdad de remuneración. Esas recomendaciones constituyeron la base de las negociaciones del convenio colectivo más reciente de los docentes de los jardines de la infancia, que se aplicará a partir del 1º de julio de 2002. Se llegó a un acuerdo sobre este convenio, que está en espera de que lo ratifiquen los sindicatos.

Consejos de administración

Las escuelas de Nueva Zelandia están regidas por consejos de administración integrados por padres y representantes de la comunidad. En diciembre de 2001, el 51% de los integrantes de esos consejos eran mujeres.

En virtud de la Ley sobre el sector estatal de 1988, los consejos de administración deben informar anualmente a la Oficina de Supervisión de la Enseñanza, exponiendo la política y los programas de sus escuelas en materia de igualdad de oportunidades de empleo. Nunca se ha observado plenamente esta disposición (en 1999, sólo el 40% de las escuelas presentaron informes de este tipo) y el nivel de esos informes ha sido sistemáticamente bajo.

Dentro de la racionalización de la legislación en materia de planificación e informes sobre las escuelas, se ha suprimido la disposición de la Ley sobre el sector estatal de 1988 que imponía la presentación de informes aparte sobre la igualdad de oportunidades de empleo. En el futuro, las obligaciones de las escuelas en materia de planificación e información sobre la igualdad de oportunidades de empleo serán abordadas en el marco de las Directrices Nacionales sobre Educación, lo que permitirá ajustar las necesidades en este terreno al sector escolar y dará lugar a un nivel superior de práctica y observancia. Además, el sector ha convenido en replantear las actividades en torno a la igualdad de oportunidades de empleo desde la observancia a la capacidad de los recursos humanos, teniendo presentes dos resultados fundamentales: la calidad de los sistemas de personal y el desarrollo y la utilización óptimos del personal actual y futuro. Con ello se pretende lograr que la planificación de la igualdad de oportunidades de empleo se centre en mejorar la práctica de los recursos humanos y apoye la contratación y el mejoramiento de profesores de calidad.

Bibliografía

Comité Especial de Educación y Ciencia, octubre de 2001, *Inquiry into Students Fees, Loans, Allowances and the Overall Resourcing of Tertiary Education*, Wellington.

Artículo 11

Empleo

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 a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, 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 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 igual 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 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 los beneficios sociales*
 - c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen sus obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños*
 - d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
3. *La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.*

La mujer en la fuerza de trabajo remunerada

Panorámica de la participación en la fuerza de trabajo, promedio anual hasta junio de 2002

	Porcentaje	
	Todas las mujeres	Todos los hombres
Población en edad laboral	51,3	48,7
Fuerza de trabajo	45,4	54,6
No trabajadores	63,0	37,0
Empleados	45,4	54,6
Desempleados	46,4	53,6
Empleo a tiempo completo	37,4	62,6
Empleo a tiempo parcial	72,1	27,9

Fuente: Encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares, Statistics New Zealand.

Tasas de empleo y desempleo de las mujeres, promedio anual hasta junio de 2002

	Todas las mujeres	Mujeres maoríes	Mujeres del Pacífico	Mujeres europeas/pākehā	Otras mujeres
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de la población en edad laboral)	58,9	57,5	53,5	60,7	47,3
Tasa de desempleo (% de la fuerza de trabajo)	5,4	12,4	9,9	4,0	7,6
Número de personas en edad laboral (15 años y más)	1 509 800	160 000	74 600	1 147 000	126 700

Fuente: Encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares, Statistics New Zealand.

El porcentaje de mujeres en edad laboral (a partir de los 15 años de edad) que se suman a la fuerza de trabajo ha seguido aumentando en los seis años últimos. En el año transcurrido hasta junio de 2002, en promedio el 58,9% de las mujeres en edad laboral formaban parte de la fuerza de trabajo, es decir, 2,1 puntos porcentuales más que el promedio del año hasta junio de 1996. Las mujeres constituían en promedio el 51,3% de la población en edad laboral en el año hasta junio de 2002 (frente al 51,4% en el año hasta junio de 1996), el 45,4% (frente al 44,6%), el 45,4% del total de empleados (frente al 44,6%) y el 46,4% de los desempleados (frente al 45,3%).

La tasa de desempleo de las mujeres también ha mejorado, de un promedio del 6,2% en el año hasta junio de 1996 a un promedio de 5,4% en el año hasta junio de 2002. En ese mismo período, el porcentaje de empleadas a tiempo parcial aumentó en 0,3% hasta el 36,5%. Todos estos cambios aparecen resumidos en el siguiente cuadro.

**Cambios de la participación en la fuerza de trabajo, año hasta junio de 2002
(variación de puntos porcentuales, 1996-2002)**

<i>Variación porcentual 1996-2002</i>	<i>Todas las mujeres</i>	<i>Todos los hombres</i>	<i>Mujeres maoríes</i>	<i>Mujeres del Pacífico</i>	<i>Mujeres europeas/pākehā</i>	<i>Mujeres de otras etnias</i>
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	+2,1	0,0	+5,8	+3,8	+2,5	-3,0
Tasa de desempleo	-0,8	-0,8	-3,3	-4,9	-0,6	-2,5
Porcentaje de empleados a tiempo parcial	+0,3	+1,7				

Fuente: Encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares, Statistics New Zealand.

Las mujeres maoríes

Las mujeres maoríes tienen tasas menores de participación en la fuerza de trabajo que las europeas o pākehā, aunque ambas han aumentado desde 1996. Las tasas de desempleo de las maoríes han disminuido considerablemente desde 1996, aunque siguen siendo superiores a las de las mujeres europeas o pākehā.

Las mujeres del Pacífico

Las mujeres del Pacífico tienen tasas inferiores de participación en la fuerza de trabajo que las mujeres europeas o pākehā, aunque ambas han aumentado desde 1996. Las tasas de desempleo de las mujeres del Pacífico han disminuido considerablemente desde 1996, aunque siguen siendo superiores a las de las mujeres europeas o pākehā.

Las mujeres de otros grupos étnicos

La denominación "mujeres de otros grupos étnicos" comprende las mujeres que no forman parte de los grupos étnicos maorí, del Pacífico o europeo/pākehā. No es posible desglosar más detalladamente este grupo de mujeres. Las muestras de la encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares son demasiado pequeñas para proporcionar información significativa acerca de los refugiados o migrantes por sus países de origen. Facilitan alguna información sobre migrantes recientes, pero habría que agregar sus orígenes en un nivel muy elevado para que fuesen significativos estadísticamente.

La participación en la fuerza de trabajo de las mujeres de "otros" grupos étnicos ha disminuido entre el año hasta junio de 1996 y el año hasta junio de 2002, siendo la explicación más probable de esta situación que las nuevas inmigrantes no ingresan en la fuerza de trabajo al mismo ritmo que las mujeres de "otras etnias" ya establecidas en Nueva Zelandia. Las mujeres de "otros" grupos étnicos también se enfrentan a una tasa de desempleo superior a la de las mujeres europeas y pākehā e inferior a la de las mujeres maoríes y del Pacífico, situación que ha mejorado moderadamente en los últimos seis años.

El trabajo y la edad

La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo varía considerablemente según su edad, siendo la tasa superior en el año hasta junio de 2002 la registrada en la horquilla de edad de 45 a 49 años (81,4%). Las diferencias menores entre la participación de hombres y mujeres tiene lugar en las personas de edades comprendidas entre 15 y 19 años, 65 o más y 45 a 49, mientras que las mayores diferencias se producen entre las personas de 30 a 34 y 60 a 64 años de edad. Las tasas de desempleo superiores del año hasta junio de 2002 tuvieron lugar en las horquillas de edad de 15 a 19 y 20 a 24 años tanto entre hombres como entre mujeres.

Horas de trabajo

El número de horas trabajadas por semana difiere considerablemente en el caso de los hombres y en el de las mujeres, lo cual refleja las elevadas tasas de trabajo a tiempo parcial de las mujeres frente a las de los hombres. En el año hasta junio de 2002, en promedio el 36,5% de las mujeres empleadas y el 11,8% de los hombres empleados desempeñaban un trabajo a tiempo parcial y las mujeres constituían el 72,1% de los trabajadores a tiempo parcial. En el año hasta junio de 1996, en promedio el 36,2% de las empleadas y el 10,1% de los empleados eran trabajadores a tiempo parcial y el 74,3% de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres. No es posible desglosar más los índices de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo por trabajo ocasional o permanente.

Porcentaje de empleados a tiempo parcial, promedio anual hasta junio de 1996-2002

<i>Año concluido en junio</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
1996	36,2	10,1
1997	37,4	10,5
1998	37,4	11,0
1999	38,3	11,4
2000	36,7	11,4
2001	35,8	11,3
2002	36,5	11,7

Fuente: Encuesta sobre la fuerza de trabajo de los hogares, Statistics New Zealand.

Esta situación corresponde en parte a las diferentes decisiones que adoptan los hombres y las mujeres, ya que el trabajo a tiempo parcial permite a muchas mujeres conjugar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Ello no obstante, gran número de las personas que desempeñan un trabajo a tiempo parcial desean trabajar más horas de las que realizan. En el año hasta junio de 2002, en promedio el 31,5% de los hombres empleados a tiempo parcial dijeron que preferirían trabajar más horas, frente al 22,8% de las mujeres, mas, como éstas constituyen la mayoría de los empleados a tiempo parcial, el 65,2% de los trabajadores a tiempo parcial que deseaban trabajar más horas eran mujeres.

Por término medio, en el año hasta junio de 2002 hubo 47.600 mujeres pluriempleadas, frente a 28.200 en el año hasta junio de 1987 y a 42.300 en el año hasta junio de 1996. Estas cifras contrastan con el número de pluriempleados varones, inferior al de las mujeres y que ha aumentado menos a lo largo del tiempo, pasando de 30.200 en el año hasta junio de 1987 a 37.900 en el año hasta junio de 1996, bajando a 32.600 en el año hasta junio de 2002.

Ocupación

Los hombres y las mujeres aparecen distribuidos de manera muy distinta entre los diferentes grupos de ocupaciones. En el año hasta junio de 2002, era más probable que las mujeres trabajasen en servicios y ventas (el 21,5% de las empleadas), como oficinistas (20,4%), profesionales (16,5%) y técnicas y otras profesionales (14,2%). Los hombres era más probable que trabajaran desempeñando un oficio, o bien como legisladores, administradores y gestores, operarios de fábricas y maquinaria, profesionales y técnicos y que ocuparan otras profesiones. Ahora bien, en los seis años últimos, ha aumentado el porcentaje de mujeres legisladoras, administradoras y gestoras, profesionales y técnicas y profesionales conexas ha aumentado.

También varían los sectores en que trabajan las mujeres y los hombres, pues las mujeres están concentradas en servicios comunitarios y personales (el 41,4% de las empleadas en el año hasta junio de 2002) y en el comercio al por menor y al por mayor (23,9%). Los hombres, en cambio, es más probable que trabajen en el sector manufacturero (20,7%), el comercio al por mayor y al por menor (19,8%) y los servicios comunitarios y personales (17,2%). La distribución de las empleadas y los empleados entre los distintos sectores no ha variado notablemente desde 1996, aunque ha habido un gran crecimiento del empleo de mujeres en servicios comunitarios y personales y en servicios comerciales y financieros.

Ingresos

En mayo de 2002, los ingresos semanales medios por trabajo en horario regular de las mujeres ascendían a 607,97 dólares, es decir, el 78,7% de los percibidos por los hombres en igualdad de condiciones (772,68 dólares), aunque la diferencia se debe en parte al distinto número de horas trabajadas. Por sectores, los ingresos medios por hora han aumentado en porcentajes similares entre los hombres y las mujeres desde mayo de 1996, excepto en cuatro ramas industriales: los servicios de bienes raíces y comerciales y los servicios personales y de otro tipo, en los que el aumento de los salarios de las mujeres han sido mayores; y los servicios de electricidad, gas y agua y culturales y recreativos, en que han aumentado más los ingresos de los hombres.

Ello no obstante, los ingresos medios por hora en trabajo en horario regular de las mujeres fueron el 84,8% de los de los hombres en mayo de 2002, habiendo aumentado desde 1996 más en el caso de las mujeres (un 20,5%, frente al 16,8% en el caso de los hombres). La diferencia entre estos ingresos de las mujeres y de los hombres fue mayor en el sector público (en el que los ingresos de las mujeres ascendieron al 80,1% de los de los hombres) que en el sector privado (82,3%).

Comparación de los ingresos medios por hora, por sexos y pertenencia étnica, encuesta sobre los ingresos, junio de 2001

<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Proporción</i>	<i>Maoríes</i>	<i>Pākehā</i>	<i>Proporción</i>
\$14,93	\$17,71	84,3%	\$13,60	\$16,90	80,5%

Comparación de los ingresos medios por hora de las mujeres

	<i>Mujeres pākehā</i>	<i>Hombres del Pacífico</i>	<i>Hombres maoríes</i>	<i>Hombres pākehā</i>	<i>Todos los hombres</i>
Mujeres pākehā				82,5%	86,2%
Mujeres maoríes	85,6%		92,8%	70,6%	73,8%
Mujeres del Pacífico	81,5%	91,1%		67,3%	70,3%

Fuente: Encuesta sobre los ingresos, Statistics New Zealand. Los porcentajes calculados respecto de las mujeres del Pacífico pueden tener errores de muestreo elevados.

Los factores que influyen en los niveles de remuneración media de las mujeres y de los hombres han sido analizados por el Ministerio de Trabajo y se trata de: los estudios cursados (cuya importancia ha sido calculada en un 10%), los años de experiencia laboral (15-50%), el tener hijos a cargo (10%) y las diferencias de ocupación (24-40%). Cabe atribuir parte de la mejora relativa de la diferencia de remuneración entre los sexos en el nivel de los ingresos inferiores a desplazamientos de las ocupaciones desempeñadas por los hombres a los sectores de servicios de menor remuneración, en lugar de que hayan mejorado los ingresos de las mujeres (véase más adelante el proyecto sobre igualdad de remuneración).

Las mujeres trabajadoras autónomas y empleadas de pequeñas empresas

El número de mujeres trabajadoras autónomas y sin empleados aumentó en un 9% a 66.700 entre el año concluido en junio de 1996 y el año concluido en junio de 2002, frente a un aumento del 7,1% de sus homólogos varones (149.400). En cambio, el número de mujeres clasificadas como empleadoras disminuyó en un 1,3% a 39.100 en el mismo período, es decir menos que la disminución del 4,6% registrada en el número de empleadores varones.

Las mujeres y el combate

La Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia encargó a la Comisión de Derechos Humanos que efectuase un examen de la integración de los sexos en la Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia en 1997-1998. Las conclusiones de ese examen, dadas a conocer en 1998, son conocidas bajo la denominación "Informe Burton". Este proyecto se basó en la labor anterior llevada a cabo por la Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia, es decir, el "Informe del examen de las relaciones de trabajo correctas en la Fuerza de Defensa" (1995) y en la publicación de la Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Políticas de Prevención del Hostigamiento y la Discriminación aplicables al personal militar y civil en 1996. En 1997, la Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia registró un aumento de las quejas de mujeres por acoso sexual en el lugar de trabajo.

El proceso de examen permitió consultar ampliamente al personal acerca de los problemas, los temas y las actitudes en materia de valores relativas a la integración de los sexos. El Jefe de la Fuerza de Defensa y los Jefes de Estado Mayor de las Armas aceptaron las recomendaciones recogidas en el Informe Burton. Para orientar la evolución del organismo en pro de la igualdad de oportunidades de empleo en nombre del Jefe de la Fuerza de Defensa, se estableció una Dirección General de la Equidad y se designó un Director de Política de Igualdad entre el Personal dentro de la Unidad de Personal de la Sede Central de la Fuerza de Defensa de Nueva Zelanda en enero de 1999.

Desde que se publicó el Informe Burton, las distintas Armas han adoptado medidas para aplicar recomendaciones concretas dentro de su ámbito de actuación. El Informe Burton impulsó además actividades más allá de las recomendaciones concretas que abarcan iniciativas más generales en materia de igualdad de oportunidades de empleo. En enero de 2000, el Jefe de la Fuerza de Defensa eliminó todas las restricciones existentes al empleo de mujeres en actividades de combate. Se pidió a los Jefes de Estado Mayor de las Armas que estableciesen procedimientos para el empleo de mujeres en los oficios de los que estaban excluidas, fijándose la meta de una plena integración en 2005. La Fuerza Aérea fue la Primera Arma que suprimió todas las restricciones al empleo de las mujeres en oficios militares y las mujeres pueden desarrollar una carrera de pilotos desde 1989. La Marina abrió la Unidad de Buceo a las mujeres en febrero de 2000, suprimiendo así la última restricción existente dentro de esa Arma. La cuestión resulta más compleja dentro del Ejército de Tierra de Nueva Zelanda, que se ha concentrado en una aplicación gradual. Por ejemplo, en algunos terrenos, hará falta nuevo equipo para suprimir determinadas barreras "de fuerza" para que las mujeres puedan asumir funciones de combate. Se ha pedido a los Jefes de las Armas que evalúen todas las funciones, con miras a la meta de la plena integración en 2005 y que informen de los progresos al respecto el 1º de octubre de cada año.

Eliminación de los obstáculos a la igualdad en el empleo

Las relaciones de empleo y las mujeres

La Ley de relaciones de empleo de 2000, que entró en vigor el 2 de octubre de 2000, contiene varias disposiciones que, aunque no van dirigidas específicamente a las mujeres, tienen por objeto acabar con las desigualdades en materia de capacidad de negociación y por consiguiente pueden beneficiar a las mujeres. Se trata de lo siguiente:

- El fomento de la negociación colectiva
- La obligación de que todas las partes en una relación de empleo, comprendidos los empleadores, los empleados y los sindicatos, negocien de buena fe
- La obligación de facilitar a los nuevos empleados que no estén sindicados la posibilidad de estudiar la conveniencia de afiliarse o no al sindicato.
- La obligación de dar a los nuevos empleados, cuando no exista el pertinente convenio colectivo, información suficiente y la oportunidad de buscar asesoramiento antes de firmar un acuerdo de empleo individual.

Además, las disposiciones contra la discriminación recogidas en la Ley de relaciones de empleo siguen protegiendo frente a la discriminación por distintos motivos, entre ellos el sexo y el acoso sexual. Todos los empleados pueden formular una queja personal acogiéndose a esta Ley. La queja personal es aquella que un empleado puede tener contra su empleador o ex empleador por considerar que:

- a) El empleado ha sido despedido injustificadamente; o
- b) Su empleo o una o varias condiciones de su empleo han resultado menos-cabados por alguna medida injustificable adoptada por el empleador; o
- c) El empleado ha sido objeto de discriminación en su empleo; o
- d) El empleado ha sido objeto de acoso sexual en su lugar de trabajo; o
- e) El empleado ha sido objeto de acoso racial en su lugar de trabajo; o
- f) El empleado ha sido objeto de medidas de retorsión por pertenecer o no a un sindicato o a una organización de empleados.

La información acerca de los derechos en materia de empleo en virtud de esta Ley se puede obtener en un sitio web, llamando a una línea telefónica gratuita, en octavillas informativas y en folletos redactados en varios idiomas, entre ellos uno consagrado a la licencia parental.

El Ministerio de Trabajo está llevando a cabo una evaluación de tres años de duración de la Ley de relaciones de empleo para conocer sus consecuencias en los empleadores, los empleados y los sindicatos. A breve plazo, la evaluación se centra en las consecuencias directas de la Ley. La evaluación a más largo plazo puede estudiar las consecuencias económicas más indirectas sobre distintos grupos del mercado laboral, comprendidas las mujeres.

El acoso sexual

Hasta septiembre de 2000, la Ley de contratos de empleo de 1991 otorgaba a todas las mujeres el derecho a plantear casos de discriminación en razón del sexo, comprendidos los casos de acoso sexual, ante el tribunal laboral como queja personal. La denunciante tenía que elegir entre acogerse a la Ley de contratos de empleo o a la Ley de derechos humanos para plantear su queja, y los casos no podían ser trasladados de una jurisdicción a otra.

Cuando la Ley de relaciones de empleo sustituyó a la Ley de contratos de empleo, se reforzaron las disposiciones relativas al acoso sexual incluyendo explícitamente las solicitudes o las actitudes directas e indirectas así como el empleo de materiales visuales de carácter sexual. Cuando un empleado es acosado sexualmente en el trabajo por otro empleado o un cliente del empleador, puede quejarse a su empleador. Éste debe investigar los hechos y, si llega a la conclusión de que ha tenido lugar acoso, deberá adoptar todas las medidas practicables necesarias para evitar su repetición. Si se repiten los hechos y el empleador no ha adoptado todas las medidas practicables para evitarlo, el empleado podrá formular una queja personal como si la persona que le hubiere ofendido fuese el empleador.

La Ley de relaciones de empleo dispone diversos procedimientos de solución de problemas que alientan a los empleados y empleadores a esforzarse en resolver los problemas por sí mismos, con asistencia de servicios de información y mediación en caso necesario. Si esos procedimientos no dan resultado, los empleados pue-

den plantear una queja personal ante el Organismo de Relaciones de Empleo, órgano de carácter investigador que actúa de modo oficioso. El denunciante debe elegir acogerse a la Ley de relaciones de empleo o a la Ley de derechos humanos.

El informe de la Comisión de Derechos Humanos titulado *Unwelcome and Offensive: A Study of Sexual Harassment complaints to the Human Rights Commission 1995-2000*, examinó las 284 denuncias oficiales de acoso sexual de que se había ocupado la Comisión en los cinco años anteriores. Reveló la siguiente información sobre las denuncias en materia de acoso sexual:

- En el 90% de los casos comunicados el problema se había planteado dentro del trabajo. El pequeño número de casos (menos del 5%) del sector de la educación puede ser atribuido a la considerable actividad desplegada durante dos decenios para aplicar las políticas, concertar redes y llevar a cabo actividades de formación en instituciones de enseñanza superior y secundaria. Los relativamente pocos casos sucedidos en otros lugares pueden ser atribuidos a la falta de conocimiento de que es posible formular una denuncia.
- El 96% de los acosadores son varones. En el 90% de los casos, acosan a mujeres. Ha habido un 2% de casos de acoso de varones por mujeres y algo menos de 2% de mujeres por otras mujeres.
- Las denuncias proceden fundamentalmente de los lugares de trabajo en los que hay menos de diez empleados. Las grandes organizaciones disponen normalmente de mecanismos internos de presentación de denuncias, formación y políticas en materia de acoso sexual. La mayoría de las organizaciones pequeñas contra las que se formula una denuncia no tienen una política de prevención del acoso sexual.
- El mayor sector de empleo representado en las estadísticas de denuncias es el de la alimentación y los servicios de hostelería, en el que se produjo el 19% de los casos, aunque sólo emplea al 4,5% de la mano de obra. Los servicios de salud y comunitarios, que emplean al 8% de la mano de obra, le siguen, con el 12% de los casos. En ambos sectores predominan las mujeres.
- Hay proporcionalmente menos acoso en los sectores de la construcción, la manufactura, los bienes raíces y el comercio, aunque hay menos mujeres en la construcción y la manufactura y los empleados de los sectores de bienes raíces y comercio pueden tener más capacidad de contratar a abogados que resuelvan la cuestión.
- La diferencia media de edad entre la persona acusada y la denunciante es de 17 años. En la gran mayoría de los casos, el supuesto acosador es o bien el empleador o bien el propietario de la empresa o un superior del empleado o la empleada. Muchas de las denunciantes son recepcionistas, secretarias o trabajadoras no especializadas.
- Casi dos terceras partes de las personas denunciantes perdieron el empleo. Un poco menos de la mitad dejaron la empresa porque no podían soportar el entorno laboral y una sexta parte son despedidas cuando presentan la denuncia. Por lo general, el acoso sexual es un suceso desastroso en la vida de la persona denunciante, que tarda meses o años en recuperarse y que tiene consecuencias graves en su salud física y mental. Es bastante corriente el temor a ir al trabajo

y el que disminuya el rendimiento laboral y se deterioren las relaciones familiares y de trabajo.

- En una cuarta parte de los casos se llega a una conciliación y se investiga casi la mitad. De éstos, el 83% resultan fundados y se llega a un arbitraje. En cuanto a la indemnización monetaria, en un caso fue de casi 80.000 dólares, en otro de 50.000 y en dos de 30.000. La inmensa mayoría son inferiores a 12.000 y el promedio es de 5.746. Los acuerdos de conciliación incluyen normalmente el compromiso de implantar formación y políticas de prevención del acoso sexual para evitar problemas similares en el futuro. En cuanto a los cambios de los procedimientos de solución de diferencias de la Comisión de Derechos Humanos, véase artículo 2: Medidas contra la discriminación.

Higiene y seguridad del trabajo

La Ley sobre higiene y seguridad del trabajo de 1992 atribuye a los empleadores la responsabilidad fundamental de adoptar todas las medidas practicables para que los empleados no resulten lesionados en el trabajo, evaluando y haciendo frente a los riesgos que conllevan los centros de trabajo y las prácticas laborales.

El Servicio de Seguridad e Higiene Laborales del Ministerio de Trabajo determina en qué sectores hay un riesgo elevado de lesiones o enfermedades y prepara estrategias para hacer frente a ese riesgo. En este planteamiento, se han detectado escasos problemas relacionados específicamente con un sexo.

Además, de conformidad con la metodología expuesta, el Servicio de Seguridad e Higiene Laborales se ocupa primordialmente de sectores, como el de sanidad, en que predominan las trabajadoras. Los trabajadores de atención de salud deben hacer frente a riesgos como la violencia en el lugar de trabajo y la transmisión de enfermedades infecciosas. Se ha concebido una estrategia de atención de salud para aumentar la conciencia de los riesgos del sector y mejorar la higiene y la seguridad de sus trabajadores. Para ello, personal del Servicio de Higiene y Seguridad Laborales visita a los empleadores para verificar si observan las prescripciones de la Ley de higiene y seguridad en el empleo de 1992. El Servicio colabora además con representantes de las empresas y los organismos oficiales que regulan y adquieren servicios del sector.

A este respecto, la enmienda que se ha propuesto en la Ley contiene varias disposiciones que, aunque no se refieren concretamente a un sexo, pueden mejorar la higiene y la seguridad laborales de la mujer, por ejemplo:

- La propuesta de crear un punto de partida flexible para el período de prescripción (basado en el "descubrimiento razonable"), que hará más fácil encausar a quienes hayan cometido infracciones de la Ley que den lugar a enfermedades laborales
- La propuesta de incluir la higiene y la seguridad de las tripulaciones de aeronaves en el ámbito de la Ley
- La propuesta de ampliar al cobertura de la Ley a los voluntarios que trabajan en beneficio de un empleador (las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social han revelado que las mujeres forman la mayoría de la mano de obra voluntaria).

Igualdad de oportunidades de empleo

La Ley de relaciones de empleo dispone que todos los convenios colectivos sean transmitidos al Ministerio de Trabajo. Se recoge información sobre el número de convenios que contienen declaraciones o programas en materia de igualdad de oportunidades de empleo. El 17% de los convenios colectivos recogidos en la base de datos contiene disposiciones al respecto, que abarcan al 38% de los empleados amparados por convenios colectivos.

Grupo asesor sobre igualdad de oportunidades de empleo

Un grupo asesor de designación oficial sobre igualdad de oportunidades de empleo informó al Ministerio de Trabajo en 2001 dentro de un proceso de fomento de medidas activas para que todas las decisiones en materia de empleo se basen en el mérito. Se adoptó una recomendación esencial conforme a la cual en la Comisión de Derechos Humanos habrá un Comisario de igualdad de oportunidades de empleo, cargo que ha sido establecido dentro de los recientes cambios de la Ley de derechos humanos de 1993. Todavía no se ha nombrado al Comisario, pero el cargo existe desde el 1º de julio de 2002 y se le ha asignado 1.464 millones de dólares para cuatro años en el presupuesto de 2002. Las funciones del Comisario serán:

- Dirigir los debates de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de empleo, comprendida la igualdad de remuneración
- Asesorar y dirigir en materia de igualdad de oportunidades de empleo, en el curso de las actividades llevadas a cabo en el desempeño de las funciones de la Comisión, tanto participando en esas actividades como cuando se le consulte
- Evaluar, empleando las referencias concebidas por el Comisario, la función que la legislación, las directrices y los códigos de práctica voluntarios desempeñan en lo que se refiere a facilitar y promover prácticas idóneas en materia de igualdad de oportunidades de empleo
- Dirigir la elaboración de directrices y códigos de práctica voluntarios para facilitar y promover prácticas idóneas en materia de igualdad de empleo, en los que se recojan los derechos y obligaciones conexos que figuren en la legislación
- Supervisar y analizar los progresos en la puesta en práctica de la igualdad de oportunidades de empleo en Nueva Zelanda e informar al Ministro de las conclusiones de esa actividad de supervisión y análisis
- Llevar a cabo una labor de enlace con cualquier órgano que tenga entre sus finalidades el fomento de la igualdad de oportunidades de empleo y complementar su labor.

La igualdad de oportunidades de empleo y el sector público

Los empleadores del sector público tienen obligaciones en materia de igualdad de oportunidades de empleo, fundamentalmente en virtud de la Ley del sector público de 1988, la cual recoge disposiciones en la materia y explicita las responsabilidades de los jefes ejecutivos de la administración pública. Una de las funciones principales del Comisario de Servicios Públicos es promover, desarrollar y supervisar políticas y programas en materia de igualdad de oportunidades de empleo para la administración pública. Los jefes ejecutivos de los Ministerios deben poner en práctica políticas de personal coherentes con el principio de actuar como buenos

empleadores. Estas disposiciones comprenden el reconocimiento de las condiciones de empleo y/o las finalidades de los grupos objetivo de medidas en materia de igualdad de oportunidades de empleo, condiciones laborales salubres y selección imparcial y oportunidades que mejoren las capacidades de los distintos empleados. Los jefes ejecutivos deben elaborar y dar a conocer un programa de igualdad de oportunidades de empleo, velar por su cumplimiento y hacer figurar en el informe anual de su Ministerio un resumen del programa y una exposición de la medida en que ha sido aplicado. La Ley exige además a los jefes ejecutivos que efectúen los nombramientos basándose en el mérito de las personas. El Gobierno está estudiando diversas cuestiones relativas a la presentación de informes sobre igualdad de oportunidades de empleo en el sector público general dentro de su "Examen del Centro".

Véase en el Artículo 7, relativo a vida política y pública, el estudio efectuado por la Comisión de Servicios Públicos de Nueva Zelandia del avance y el desarrollo de las carreras profesionales de los empleados del sector público.

Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo

El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo promueve la igualdad de oportunidades de empleo y las buenas prácticas administrativas entre las empresas neozelandesas. Se financia con aportaciones de los empleadores y del Estado. En el presupuesto de 2002, el Gobierno multiplicó por más de dos veces su aportación al Fondo, que pasó de 445.000 a 1.061 millones de dólares al año.

El Grupo de Empleadores en pro de la Igualdad de Oportunidades de Empleo, creado en 1997, tiene por objeto ayudar a las organizaciones a demostrar su adhesión a la igualdad de oportunidades de empleo y valorar la diversidad en los centros de trabajo. Actualmente forman parte del Grupo 298 organizaciones, aproximadamente el 61% de las cuales son del sector privado.

El Índice de diversidad del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, que se publica anualmente, informa acerca de los progresos de la diversidad en los centros de trabajo en Nueva Zelandia. Los Premios al trabajo y la familia, asimismo de carácter anual, recompensan a los empleadores que han apoyado a sus empleados para que equilibren la actividad laboral y las responsabilidades familiares. El número de candidatos a los premios ha aumentado enormemente y representa una mayor variedad de organizaciones de los sectores público y privado.

Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Oposición

El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Oposición se creó para promover programas y prácticas de igualdad de oportunidades de empleo en los centros de trabajo del sector privado. En el presupuesto de 2002, se suprimió la partida correspondiente a la financiación de este Fondo, que pasó a formar parte de la del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo reforzado.

Los proyectos apoyados por el Fondo produjeron material de referencia que se puso a disposición del público por medio del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo. El Fondo fue utilizado en proyectos de promoción de la igualdad de oportunidades de empleo entre varios grupos escogidos al efecto. Durante el período al que se refiere el presente informe, el Fondo apoyó proyectos referentes a la mujer en los siguientes terrenos:

- Problemas en materia de igualdad de oportunidades de empleo de las empleadas con baja remuneración
- Evitación del acoso
- Gestión de la diversidad
- Talleres sobre igualdad de oportunidades de empleo para pequeñas empresas
- Elaboración de ideas para gestores
- Costos y beneficios para las empresas de los servicios que prestan a los empleados con familiares a cargo
- Producción de un vídeo y un folleto sobre los beneficios de la atención extraescolar
- La remuneración justa y equitativa
- Valoración de los padres que trabajan y de estrategias eficaces de retención: folleto informativo para empleadores
- Directrices sobre cómo integrar la lactancia natural y la actividad laboral remunerada
- Mejora de la conciencia de las disposiciones legislativas y de los beneficios comerciales que ofrece la diversidad.

Salario mínimo

Las autoridades han aumentado considerablemente las tasas del salario mínimo oficial desde 1999 y han ampliado la cobertura de la tasa de adultos a las personas de 18 y 19 años de edad. La tasa aplicada a jóvenes (personas de 16 y 17 años) fue aumentada al 80% de la de los adultos en 2002. En el Parlamento se presentó un proyecto de ley en virtud del cual se autorizaba a establecer un salario mínimo basado en la condición de la persona en materia de capacitación, que se espera sea aprobado este año. El Gobierno ha indicado que el salario mínimo en estas condiciones será fijado conforme al índice del aplicado a las personas de 16 y 17 años de edad, que asciende actualmente a 6,40 dólares a la hora.

El Gobierno prevé que este aumento del salario mínimo mejorará los ingresos de las personas que realizan trabajos poco remunerados, entre las que figura un porcentaje desproporcionado de mujeres y maoríes. Es probable que las consecuencias directas del salario mínimo de adultos en la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres y en la remuneración de las mujeres en términos más generales sea pequeña, habida cuenta de que menos del 2,8% de los trabajadores adultos perciben el salario mínimo.

Prestación para incentivar la capacitación profesional

En enero de 1999, entraron en vigor diversas modificaciones de la prestación para incentivar la capacitación profesional, en virtud de las cuales se disminuyó la cantidad disponible para sufragar el costo de los cursos de formación del 100 al 60% y se limitó la cantidad máxima a 3.000 dólares al año o 75 dólares por semana. También se redujo el acceso a esta prestación a las personas que habían obtenido un diploma en los últimos cinco años. Estas medidas repercuten en las mujeres, que constituyen el 91% de las personas que se acogen a esta prestación. En enero

de 2000, se efectuaron otros cambios en el régimen de la prestación, a fin de eliminar los cambios de 1999, suprimiendo la obligación de abonar el 40% de los gastos y ampliando el derecho a seguir cursillos a las personas que han obtenido un diploma en los cinco años anteriores. Se ha propuesto examinar cómo funciona la prestación y cómo alinearla con otras medidas de asistencia para capacitación y educación dentro del régimen general de prestaciones, a fin de hallar maneras más eficaces de ayudar a los ciudadanos a capacitarse y formarse, entre ellos a las mujeres.

Licencia parental remunerada

El 30 de marzo de 2002 se promulgó la Ley que modifica la Ley de licencia parental y protección del empleo (licencia parental remunerada), que entró en vigor el 1º de julio de 2002. Las mujeres que pueden acogerse a ella tienen derecho a 12 semanas de licencia parental remunerada, financiada por el Estado, que pueden ceder a sus parejas (incluidas las del mismo sexo). Para poder acogerse a esta Ley, deben haber trabajado durante por lo menos un año y diez horas a la semana para un mismo empleador. Las cantidades que perciben sustituyen totalmente a los ingresos anteriores, hasta una cantidad máxima de 325 dólares brutos por semana, el 70% de la remuneración media de las mujeres. Éstas pueden elegir recibir la cantidad contemplada en la Ley sobre licencia parental remunerada, o bien el crédito fiscal parental existente, que puede ser de hasta 150 dólares por semana en el caso de las familias de ingresos bajos y medios.

Las autoridades contribuyeron al proceso de revisión por la OIT del Convenio No. 103, que abocó en la adopción del Convenio No. 183, relativo a la protección de la maternidad. La Ley de licencia parental y protección del empleo todavía no es plenamente compatible con el Convenio No. 183, pero se está trabajando para evaluar las reservas formuladas a propósito de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a la luz de las nuevas disposiciones legislativas.

Se evaluarán la puesta en práctica y las consecuencias de la licencia parental remunerada, las propuestas de mejorar el plan en lo que se refiere a las personas que tienen derecho a acogerse a él y el método de su financiación, y se informará al respecto al Gobierno en julio de 2003. Gracias a ello, se podrá valorar distintas cuestiones planteadas a propósito del proyecto de ley, por ejemplo, la duración del período de licencia, las cantidades abonadas y las consecuencias de los criterios actuales que rigen la posibilidad de acogerse a la licencia en lo que se refiere a los grupos actualmente excluidos, por ejemplo, las trabajadoras autónomas, de las que forman parte muchas mujeres rurales, y las empleadas con contratos de trabajo de breve duración u horarios reducidos.

Las disposiciones en materia de licencia parental remunerada se aplican conjuntamente con el derecho actual a licencia parental no remunerada de 52 semanas, que pueden tomar las empleadas en virtud de la Ley de licencia parental y protección del empleo. Otras disposiciones complementarias que pueden ayudar a las mujeres trabajadoras, por ejemplo la atención de los hijos, la educación preescolar y los proyectos financiados por el Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo relativos a distintos problemas de las relaciones entre el trabajo y la familia, serán analizadas a continuación.

Igualdad de remuneración

Véase en Ingresos información sobre la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

La Ley sobre la igualdad de remuneración en los servicios públicos de 1960 y la Ley sobre la igualdad de remuneración de 1972 disponen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que efectúen un mismo trabajo. Estas leyes condenan la discriminación salarial directa contra las mujeres dentro de una empresa u organización, aunque la legislación no contempla la cuestión de la igualdad de remuneración por trabajo igual, es decir, la igualdad de remuneración.

En julio de 2002, se creó el cargo de Comisario para la Igualdad de Oportunidades de Empleo dentro de la Comisión de Derechos Humanos. Una de sus funciones es dirigir los debates de la Comisión sobre esta materia, comprendida la cuestión de la igualdad de remuneración (véase Artículo 11, empleo).

En 1999, el Ministerio de Asuntos de la Mujer publicó dos informes que forman parte de la colección de investigaciones sobre las diferencias de remuneración entre los sexos: *Performance Pay Systems and Equity: An Analysis in Five New Zealand Organisations* y *Homecare Workers: A Case Study of a Female Occupation*. Las conclusiones principales del primero indican que existe una difundida discriminación indirecta en el funcionamiento de los regímenes de remuneración y que los regímenes que no tienen en cuenta las contribuciones de las empleadas no funcionan bien en términos generales. En el segundo informe se puso de relieve los problemas pendientes de esta mano de obra predominantemente femenina, es decir, sus bajos salarios, malas condiciones de trabajo, escasas posibilidades de capacitación y autopromoción y la poca estima en que se tiene a las profesiones consistentes en atender a otras personas.

El año 2000, el Ministerio de Trabajo publicó un documento aislado, titulado *Pay Inequality Between Men and Women in New Zealand*, en el que se examinan las modificaciones de la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres en Nueva Zelanda de 1984 a 1999, período en el que se estimó que había mejorado en aproximadamente cinco puntos porcentuales la relación de las remuneraciones por hora entre las mujeres y los hombres. Se estimó la contribución a la diferencia de remuneración de los sexos de cambios a largo plazo en los terrenos de la educación escolar de hombres y mujeres, la antigüedad de la experiencia laboral y las distribuciones entre profesiones; también se examinaron las consecuencias de la maternidad y del empleo a tiempo parcial en los ingresos de las mujeres. Las conclusiones de este estudio indican que la contracción de la diferencia de remuneraciones se debió a la combinación de la convergencia de los niveles profesionales medidos y las distribuciones entre profesiones con las reducciones de la desigualdad salarial "residual" o inexplicada. Quedaba por explicar un porcentaje situado entre el 10 y el 50% de la diferencia de remuneraciones. Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a antigüedad laboral y tipo de profesión eran factores importantes de esa diferencia que seguían vigentes a finales del decenio de 1990.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer, en consulta con el Ministerio de Trabajo y la Comisión de Servicios Públicos, está llevando a cabo un proyecto sobre igualdad de remuneración que determinará y evaluará posibles opciones de política que puedan servir para alcanzar la igualdad de remuneración en el marco de las actuales relaciones laborales. Como primera medida, el Ministerio de Asuntos de la Mujer

difundió un documento de debate con miras a una consulta pública, de julio a noviembre de 2002, cuyo tema es la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El Ministerio de Trabajo está desarrollando un plan de trabajo que puede conformar la labor que en el futuro se efectúe sobre posibles iniciativas de política para alcanzar el objetivo de una política de igualdad de remuneración. En la fase primera se investigará la índole y la amplitud de las iniciativas de política de otros países, en particular el grado de observancia del Convenio No. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En la segunda fase se elaborará un marco general para evaluar el potencial de las iniciativas de política para alcanzar el objetivo de la igualdad de remuneración en el marco de las relaciones de empleo de Nueva Zelanda, para lo cual, se tratará de determinar los factores críticos de éxito al evaluar si esas iniciativas disminuirían la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres. En la tercera fase se determinarán las posibles iniciativas de política. Está previsto concluir este programa de trabajo en julio de 2003.

Iniciativas en favor de las mujeres desfavorecidas en el mercado laboral

El Grupo de Empleo Comunitario del Ministerio de Trabajo colabora con distintas comunidades para ayudarlas a alcanzar la prosperidad social y económica mediante el empleo y el desarrollo de empresas locales. El Grupo colabora con los grupos que afrontan diversas desventajas en el mercado laboral, en particular los maoríes, las gentes del Pacífico, las mujeres y las personas desfavorecidas tanto de las ciudades como del campo.

El Grupo de Empleo Comunitario está empeñado en aumentar la variedad y la cantidad de la asistencia prestada a las mujeres para ocupar empleos comunitarios. Para hacerlo, ha elaborado una Estrategia en pro de la Mujer que tiene por objeto acabar con los obstáculos al empleo a que deben enfrentarse las mujeres (que no debe confundirse con la Estrategia en favor de la Mujer del Ministerio de Asuntos de la Mujer). Esta estrategia se centra en lo siguiente:

- Actualizar los conocimientos profesionales de las mujeres
- Llegar a las mujeres aisladas por el lugar en que viven o porque permanecen en el hogar con sus hijos
- Ayudar a las mujeres a ingresar o reingresar en la población activa
- Fomentar las empresas que hacen uso de las artes y la cultura
- Aumentar las competencias profesionales de las mujeres y su familiaridad con las nuevas tecnologías
- Basarse en el subsector industrial familiar
- Proporcionar modelos de roles adecuados y enmarcar el apoyo a las mujeres
- Emplear las redes whānau para alentar a las maoríes a ejercer una actividad positiva
- Colaborar con grupos de mujeres del Pacífico para basarse en iniciativas que hayan dado buenos resultados y concebir otras nuevas

- Ayudar a las mujeres mediante una planificación estratégica y planes de viabilidad para aumentar el número de nuevas empresas y actividades.

Las maoríes

El Grupo de Empleo Comunitario también ha puesto en práctica la Iniciativa de Liderazgo de Mujeres Maoríes para invertir en el desarrollo de las maoríes que ofrecen grandes posibilidades de liderazgo y conseguir asistencia para su desarrollo personal. Éste debe contribuir a la capacidad de los grupos comunitarios en que trabajan y, por ende, mejorar los servicios a los maoríes, iwi, hapū y whānau.

El Grupo también financia el Fondo de Fomento de la Mujer Maorí, que administra la Corporación de Fomento de la Mujer Maorí y que presta apoyo comercial y concede préstamos a mujeres maoríes para que creen empresas. Es creencia general que esta iniciativa ha obtenido muy buenos resultados desde que se inició hace más de 12 años.

Las mujeres del Pacífico

El Grupo también ha puesto en práctica la Iniciativa de Liderazgo de Mujeres del Pacífico para ayudar a organizaciones y comunidades a determinar las necesidades de estas mujeres. En ella se pone el acento en el fomento de la capacidad de liderazgo, comprendidas las competencias en materia de gestión y la creación de confianza en sí mismas.

Las mujeres refugiadas y migrantes

Las mujeres refugiadas y migrantes están protegidas por la legislación neozelandesa en materia de empleo, además de por la política y la práctica del Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda, que trata de sancionar a los tratantes y contrabandistas de personas, pero no a las víctimas de esas actividades. El Servicio de Relaciones de Empleo del Ministerio de Trabajo actúa contra los empleadores que trasgreden las normas y acude a los tribunales para recuperar los salarios y las pagas por vacaciones debidas, en nombre de los empleados explotados. La Ley sobre la delincuencia transnacional organizada de 2002 estableció graves sanciones a los tratantes y contrabandistas de personas y también se puede recurrir a ella para encausar a los empleadores que trasgreden las normas al respecto.

Las mujeres con discapacidad

El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, junto con el Grupo de Empleadores para la Igualdad de Oportunidades de Empleo, ha publicado una colección de 11 folletos dirigidos a los empleadores, titulada *People with Disabilities and Work*, de la que forma parte un folleto relativo a los problemas que plantea la salud mental en los centros de trabajo. Los folletos no se ocupan específicamente de la mujer.

Guarderías y atención preescolar

Reconociendo que la falta de acceso a servicios adecuados de guardería puede ser un obstáculo para la participación de la mujer en la población activa, el Estado facilita servicios de atención infantil subvencionados para los niños en edad preescolar y escolar. Apoya la prestación de atención extraescolar y la educación preescolar.

A continuación figura un breve resumen de las iniciativas adoptadas recientemente en este terreno.

Encuesta nacional sobre servicios de atención extraescolar

En julio de 1999, el Consejo Asesor Nacional sobre el Empleo de la Mujer y el Ministerio del Trabajo elaboraron el informe titulado *Childcare, Families and Work: The New Zealand Childcare Survey 1998: A survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children*, basado en las conclusiones de la encuesta sobre atención extraescolar efectuada en 1998. El informe ha conformado la evolución de la política y las investigaciones al respecto efectuadas posteriormente.

Guarderías y subvenciones para atención extraescolar (OSCAR)

Las familias de bajos ingresos pueden obtener una subvención para ayudarles a sufragar el costo de la atención de la primera infancia y extraescolar. Esta subvención puede obtenerse hasta por nueve horas a la semana para cualquier actividad, a condición de que la persona que la solicite reúna los criterios en materia de ingresos y el o los niños asistan a un servicio de guardería aprobado oficialmente. Para obtener la subvención por más de nueve horas, la persona que la solicita debe estar empleada, cursar estudios o estar recibiendo una capacitación aprobados oficialmente, tener uno o varios hijos con discapacidad o enfermedad graves o padecer ella misma una discapacidad o una enfermedad graves.

A partir del 1º de febrero de 2001 se aumentó el número máximo de horas a la semana que puede ser subvencionado, de 30 a 37, en el caso de los padres empleados o que estén recibiendo capacitación. En el presupuesto de 2002 se ha asignado 4.333 millones de dólares más a las subvenciones para atención preescolar durante los cuatro años próximos, por haberse previsto que aumentará el recurso a las OSCAR por parte de las personas de bajos ingresos que pueden solicitarlas.

Se está trabajando actualmente en mejorar el acceso a servicios de cuidado de niños, entre otras medidas mediante la ampliación de las horas que pueden ser subvencionadas y la evaluación de la subvención para atención de niños y OSCAR.

Atención extraescolar (OSCAR)

Las autoridades han respaldado la puesta en práctica de programas OSCAR desde 1996. El programa experimental de asistencia al desarrollo funcionó en 1996 y 1997 y posteriormente, de 1999 a 2001 otro plan, el titulado Financiación de la asistencia al desarrollo OSCAR. En el presupuesto de 2001 se amplió la disponibilidad de fondos a algunos centros que corrían riesgo de ser cerrados. Ambos planes facilitaron subvenciones para creación de nuevos programas OSCAR en zonas de bajos ingresos. El segundo plan facilitó 20.000 dólares a cada uno de los 97 programas existentes durante dos años para ayudar a su creación. A partir de entonces, los programas debían financiarse a sí mismos, por lo que el plan concluyó el 30 de junio de 2001. Además, se concedió 360.000 dólares más a programas que se había determinado que corrían riesgo de clausura en 2001-2002. En el presupuesto de 2002, se asignó 36.592 millones de dólares para los cuatro años siguientes a la atención extraescolar, de los que 29,84 millones de dólares fueron destinados directamente a servicios OSCAR.

De una evaluación de la financiación de la asistencia al desarrollo OSCAR se desprende que muchos programas OSCAR tienen grandes dificultades para mantener su viabilidad financiera a base únicamente de las sumas que abonan los padres. Muchos se basan en trabajo voluntario y fuentes exteriores de financiación. Se está estudiando la mejor manera de respaldar la viabilidad financiera de los programas OSCAR.

Equilibrio entre el trabajo y la vida

El Ministerio de Trabajo está llevando a cabo un programa de dos fases sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida dentro de su Programa sobre el Futuro del Trabajo. A breve plazo, está preparando una iniciativa de información que facilitará una introducción al equilibrio entre el trabajo y la vida, los beneficios y costos generales que conlleva, las condiciones que se pueden negociar y los recursos disponibles. Se espera poner en marcha esta iniciativa en octubre de 2002, empleando para ello el sitio web Futuro del Trabajo. A medio plazo, el Ministerio ha propuesto un programa de investigaciones consistentes en estudiar el equilibrio entre el trabajo y la vida desde la perspectiva de los empleadores y de los empleados. Estas investigaciones facilitarán más información a ambos grupos, información más pertinente y centrada sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida y permitirán comprender mejor las cuestiones y los problemas para orientar la política oficial.

El proyecto de Ley de seguridad social (trabajar hacia el empleo), que examinará el Parlamento a finales de 2002, dentro de sus actividades de fijación de metas hace hincapié en la creación de capacidades y de oportunidades, esto es, capacitación y educación, actividades voluntarias y comunitarias, y empleo remunerado, en la medida en que lo permitan las responsabilidades familiares.

Aprendizajes modernos

Skill New Zealand financia a los Coordinadores de Aprendizajes Modernos para facilitar la colocación en aprendizaje de jóvenes (de 16 a 21 años de edad) y respaldar a los Aprendices Modernos y sus empleadores en su relación de capacitación. Los jóvenes no sólo recibirán formación, sino también aliento y apoyo para llevarla a cabo. Esta tutoría disminuirá los costos y riesgos para los empleadores de aprendices jóvenes en fase de capacitación y aumentará el número de jóvenes que sigan un aprendizaje. Será especialmente importante para las mujeres que se capaciten en oficios y empleos menos tradicionales.

Aunque los Coordinadores de Aprendices Modernos deben "prestar especial atención a las necesidades de los maoríes, los isleños del Pacífico de Nueva Zelanda, las personas con discapacidad y las mujeres" (Ley sobre capacitación del aprendizaje moderno de 2000), la participación de las mujeres ha sido bajísima, pues, al 30 de junio de 2002, sólo constituían el 5% de los participantes en estos programas. Hasta ahora, esas actividades se han centrado en afirmar la iniciativa. En el futuro, se procurará mejorar la participación de grupos como las mujeres, los maoríes y las gentes del Pacífico.

Aprendizajes Modernos al 31 de junio de 2002, por etnias y sexos

	<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Europeos/pākehā	2 457		109		2 566	79
Maoríes	494		42		536	16
Gentes del Pacífico	48		17		65	2
Otros	72		4		76	2
No se sabe	10		1		11	0
Total	3 081	95	173	5	3 254	100

Fuente: Skills New Zealand, 2002.

Actualmente, las mujeres prefieren seguir aprendizajes en el sector público, panadería y agricultura. Se está trabajando para aumentar su participación incorporando más sectores industriales que atraigan a mujeres, por ejemplo, administración de oficinas, comercio al por menor y hostelería.

Formación industrial

La Estrategia de Formación Industrial fue implantada en 1992 para ayudar al perfeccionamiento de una mano de obra competitiva internacionalmente y muy especializada. La estrategia está dirigida y ha sido concebida por la propia industria de manera que corresponda a las necesidades de las empresas y de los empleados.

Desde 1992, el número de alumnos de estos cursos ha aumentado de 16.711 en junio de 1992 a 78.240 el 30 de junio de 2002. En 1992, las mujeres constituían el 12% de los aprendices industriales, cifra que había aumentado al 23% en 2002. Aunque la peluquería sigue atrayendo a gran número de alumnas (1.397 de las 17.869 mujeres que siguen capacitación industrial), otras áreas la han eclipsado: el apoyo comunitario aparece en primer lugar, con 2.601 aprendices; en segundo lugar viene la hostelería con 1.819, y la peluquería ocupa ahora el tercer lugar. Otros sectores con un porcentaje sustancial de aprendizas son los deportes, el entrenamiento físico y las actividades recreativas; la mecánica, la alimentación y la manufactura; la agricultura; y la electrotecnología.

Ley de días festivos

El Gobierno ha anunciado los elementos esenciales de una nueva Ley de días festivos: todos los empleados que trabajen los días de fiesta oficial percibirán una remuneración de una vez y media la ordinaria y la remuneración por día festivo podrá ser abonada en dinero en lugar de en tiempo festivo si los empleados lo aceptan por escrito y el acuerdo pertinente abarca por lo menos 12 meses. Estos cambios dispondrán asimismo el derecho a licencia por pérdida de familiares, además del derecho a licencia por enfermedad o asuntos familiares, y autorizarán a acumular una licencia por enfermedad por un máximo de 15 días.

Grupo asesor sobre subcontratación y venta y transferencia de actividades comerciales y empresas

El Consejo de Ministros está examinando el segundo informe de un grupo asesor sobre la manera de proteger a los empleados cuyos puestos de trabajo son subcontratados o resultan afectados por la venta o la transferencia de una empresa. Muchas veces, la subcontratación afecta a trabajos poco remunerados desempeñados por mujeres.

Medidas temporales especiales

Se aplican medidas temporales especiales para mejorar la igualdad de hecho de las mujeres y otros grupos especiales en el sector privado por conducto del Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo y el Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Oposición y del Consejo Asesor Nacional sobre el Empleo de la Mujer.

El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo ha financiado recientemente la labor llevada a cabo acerca de la remuneración justa y equitativa; diversos problemas que plantea la combinación de la actividad laboral y la vida familiar; la mejora de la conciencia de la existencia de medidas legislativas y de los beneficios comerciales que la diversidad acarrea; y directrices para los empleados acerca de cómo integrar la lactancia natural y la actividad laboral remunerada, así como, para centros de atención infantil, acerca de la manipulación, el almacenamiento y la preparación de leche natural de preparación rápida.

El Consejo Asesor Nacional sobre el Empleo de la Mujer financió dos pequeños proyectos de investigación en 2001, consagrados a los temas siguientes: "El impacto diferenciado del plan de préstamos a estudiantes en los hombres y las mujeres" y "El apoyo a las mujeres de las naciones del Pacífico en materia de enseñanza preescolar".

Desempleo

Complemento de los ingresos

Véase el Artículo 13, Vida económica y social, donde figura información sobre el apoyo a la familia, las prestaciones a las viudas y la prestación para finalidades domésticas.

Programas orientados a las personas que buscan trabajo

Las mujeres que están inscritas como desempleadas y reciben asistencia complementaria a sus ingresos, comprendidas prestaciones por desempleo y prestaciones a padres solos, reciben asistencia oficial. La asistencia que pueden percibir las mujeres y los hombres consiste en subvenciones de los salarios, donaciones para su transición a una actividad laboral (comprendida la subvención para empezar a trabajar, que se puede utilizar para sufragar los costos esenciales que entrañe el empezar a trabajar), asistencia para adquirir experiencia laboral, desempeñar un trabajo comunitario, buscar trabajo, y capacitación. Está previsto que la implantación del plan Trabajar hacia el Empleo mejore la asunción de posibilidades de capacitación de las mujeres. En esta labor se están examinando además los obstáculos que se oponen al acceso a atención de los hijos. La principal iniciativa en materia de capacitación es el programa de oportunidades de capacitación (véase Artículo 10, Educación).

La asistencia orientada al empleo se subcontrata a proveedores exteriores en las distintas regiones.

La flexibilidad regional permite a las regiones elaborar y poner en práctica soluciones propias (dentro del marco nacional de resultados) para atender más adecuadamente las necesidades de empleo de sus clientes. Al haberse orientado hacia una mayor flexibilidad regional el Ministerio de Desarrollo y Social, cada región ha subcontratado servicios dentro de su propio ámbito. A continuación se desglosan los servicios contratados que tienen por destinatarias concretas las mujeres que buscan trabajo.

Servicios contratados destinados específicamente a las mujeres que buscan trabajo

<i>Región</i>	<i>Volumen al año</i>	<i>Programas destinados a mujeres</i>
Northland	87 plazas	Programas de confianza laboral. 60 plazas para mujeres maoríes
Auckland Septentrional	60 plazas	Programas de orientación y transición al trabajo. 40 plazas para mujeres maoríes
Auckland Central	75 plazas	Programas de confianza laboral. 12 plazas de informática elemental para mujeres que reciben la prestación por no tener pareja
Waikato	100 plazas	Programas de confianza laboral
Bahía de Plenty	414 plazas	Programas de confianza laboral. 105 plazas para maoríes y 15 para mujeres del Pacífico
Central	196 plazas	Programas de confianza laboral. 30 plazas para maoríes y 34 para mujeres, para encarrillarlas al trabajo o para su transición al trabajo
Taranaki	388 plazas	Programas de confianza laboral. 80 plazas para mujeres maoríes
Wellington	199 plazas	Programas de confianza laboral. 72 plazas para mujeres maoríes
Nelson	255 plazas	Programas de confianza laboral. 12 plazas para mujeres maoríes
Canterbury	80 plazas	Programas de confianza laboral
Southern	250 plazas	Programas de confianza laboral

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2001.

Se está trabajando en una asistencia en tres niveles, comprendida la prestación especial, y se está elaborando un procedimiento para evaluar las consecuencias del proyecto de Ley de seguridad social.

Las mujeres con discapacidad

El Estado financia servicios especializados de empleo para personas con discapacidad, entre ellas las mujeres y quienes padecen una enfermedad mental. Estos servicios tienen por objeto aumentar la participación de personas con discapacidad en actividades remuneradas y en sus comunidades más amplias. Se suman a otros programas y servicios de empleo financiados con fondos públicos a los que pueden

acceder las personas con discapacidad junto con otras que buscan empleo. En estos servicios no se distingue entre hombres y mujeres.

"employABLE – Nga Pukenga Hei Whai Mahi" es una nueva iniciativa para ayudar a las personas que reciben prestaciones por enfermedad e invalidez a desempeñar un trabajo remunerado sostenible. En junio de 2002 se iniciaron cuatro proyectos de demostración de dos años de duración, administrados por prestatarios comunitarios en asociación con el Ministerio de Desarrollo Social. El Gobierno ha asignado 3 millones de dólares a los proyectos de demostración. La participación en ellos será voluntaria y los servicios prestados reconocerán que puede hacer falta un apoyo global en distintos terrenos para que esos programas den buenos resultados. Tres de los cuatro proyectos de demostración prestarán asistencia a personas con enfermedades mentales, por haberse determinado en un reciente examen de los servicios profesionales que los servicios de empleo no atienden suficientemente a este grupo. Se llevará a cabo una evaluación exhaustiva de los proyectos para determinar qué es lo que mejores resultados da en cuanto a ayudar a las personas que perciben prestaciones de enfermedad e invalidez a encontrar empleo y conservarlo.

El trabajo no remunerado de las mujeres

Véase Artículo 2, Medidas contra la discriminación.

Bibliografía

Burton, Clare, 1998, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force conducted by Dr. Clare Burton*, Fuerza de Defensa de Nueva Zelanda.

Dixon, Sylvia, 1999, *Gender Disparities in the Labour Market*, Wellington.

Ministerio de Sanidad, 2001, *The New Zealand Disability Strategy: Making a World of Difference – Whakanui Oranga*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 1999, *Homecare Workers: A Case Study of a Female Occupation*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 1999, *Performance Pay Systems and Equity: An Analysis in Five New Zealand Organisations*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Māori Women: Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2002, *Next Steps Towards Pay Equity: A Discussion Document for Consultation*, Wellington.

Consejo Asesor Nacional sobre el Empleo de la Mujer y Ministerio de Trabajo, 1999, *Childcare, Families and Work: The New Zealand Childcare Survey 1998: A Survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children*, Grupo de Políticas del Mercado Laboral, Ministerio de Trabajo, Wellington.

Preliminary Report of the Holidays Act Advisory Group to the Minister of Labour, May 2001, Wellington.

Report of the Advisory Group on Contracting Out and Sale and Transfer of Business to the Minister of Labour, April 2001, *Minimum Employment Standards Review*, Wellington.

Comisión de la Administración Pública, 2002, *Career Progression and Development Survey, 2000: Results for the New Zealand Public Service*, Wellington.

Statistics New Zealand, *Household Labour Force Survey*, Wellington.

Artículo 12

Salud

- 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, prestando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

El sistema de sanidad de Nueva Zelanda

La piedra angular del sistema de sanidad de Nueva Zelanda es la financiación con fondos públicos de la mayoría de los servicios, a los que se tiene acceso conforme a las necesidades. La mayor parte de la atención de salud es en Nueva Zelanda gratuita, salvo la atención primaria, en la que existe un sistema de pago en el caso de las personas mayores de seis años de edad, aunque las que tienen bajos ingresos o utilizan sistemáticamente la atención primaria de salud pueden obtener una subvención.

Todas las actividades de atención de salud no entran en el marco del régimen de financiación pública, pues las personas pueden verse obligadas a esperar para recibir un tratamiento, sobre todo si no es urgente (de libre elección), y pueden recurrir al sector privado para ser tratadas en él si desean pagárselo.

Reformas estructurales recientes

La organización de los servicios de sanidad y apoyo a personas con discapacidad de Nueva Zelanda ha experimentado varios cambios en el último decenio, que han hecho que se pase de un modelo orientado al mercado de "compradores y prestatarios", instaurado a principios del decenio de 1990, a un modelo más orientado a la comunidad que está en curso de ser implantado.

La Ley de sanidad pública y discapacidad de Nueva Zelanda de 2000 estableció una estructura que corresponde al deseo de que la adopción de decisiones deje de ajustarse a un planteamiento centralizado. Para ello, se han creado 21 Juntas de Sanidad de Distrito, que se encargan de prestar los servicios de atención de salud a una población definida geográficamente y de administrar los servicios hospitalarios de urgencia.

Estas Juntas adquieren y prestan servicios atendiendo a las necesidades del lugar, conforme a lo que ya se ha dicho del alejamiento del modelo de compradores y prestatarios en la atención secundaria. Las Juntas están integradas por una mayoría de miembros elegidos (véase, en el Artículo 7, vida política y pública, un desglose de sus miembros por sexos y etnias). Los objetivos de las Juntas influyen en la mejora de la salud de las mujeres y en la participación de las mujeres en ese terreno.

Estrategia de Salud de Nueva Zelandia

La Estrategia de Salud de Nueva Zelandia constituye un marco dentro del cual el sector sanitario debe desarrollarse de breve a medio plazo. Hace hincapié en las prioridades que se determinaron tras un análisis de los aspectos que es más probable que maximicen la mejora de la salud y previa una amplia consulta pública. Sobre 61 objetivos, la Estrategia identifica 13 áreas prioritarias de la salud de la población, todas las cuales son pertinentes para las mujeres, en las que habrá que centrarse de breve a medio plazo. La Estrategia tiene por finalidad mejorar la salud de la población, disminuir las desigualdades en materia de salud y mejorar la calidad de los servicios. Reconoce que el sexo es un elemento determinante de la salud y, además de las 13 áreas prioritarias, las tres siguientes son especialmente pertinentes en lo que se refiere a las mujeres:

- Respaldo de las políticas y los programas que fomentan la lactancia natural
- Mejora de la salud sexual y de la higiene de la reproducción
- Acceso a servicios adecuados de atención primaria, maternidad y salud pública.

La Estrategia de Salud de Nueva Zelandia, la Estrategia de Atención Primaria de Salud y la Estrategia sobre Discapacidad de Nueva Zelandia constituyen la orientación estratégica del sector de la salud y la discapacidad, respaldadas por otras estrategias más concretas, por ejemplo, la Estrategia de Salud Maorí, la Estrategia en materia de Salud de las Personas de Edad y la Estrategia de Salud Sexual y Genésica.

Se aplicará la Estrategia:

- Elaborando "juegos de herramientas" que permitan determinar las medidas que distintas organizaciones o diferentes proveedores pueden adoptar para abordar los objetivos prioritarios
- Elaborando estrategias pormenorizadas y orientadas a la acción respecto de problemas de salud, servicios o grupos de población concretos
- Mediante acuerdos en materia de resultados o financiación con el Ministerio de Sanidad, la Juntas de Sanidad de Distrito y los proveedores

En virtud de la Ley de sanidad pública y discapacidad de Nueva Zelandia de 2000, el Ministro de Sanidad debe presentar un informe anual al Parlamento acerca de los progresos de la Estrategia. El primero de estos informes, titulado *Implementing the New Zealand Health Strategy 2001*, fue presentado en diciembre de 2001.

Estrategia de atención primaria de salud

En 11 de diciembre de 2000, el Consejo de Ministros determinó la Estrategia de Atención Primaria de Salud, que pone el acento en mejorar la salud de los neozelandeses y disminuir las desigualdades en materia de salud gracias a la implantación de un sólido sistema de atención primaria de salud. Los elementos fundamentales de la Estrategia son:

- La creación de las Organizaciones de la Atención Primaria, financiadas por las Juntas de Sanidad de Distrito conforme al número de habitantes de los que se ocupan

- La importancia que se otorga a satisfacer las necesidades de la población mediante la prestación coordinada de servicios para mejorar, mantener y restablecer la salud
- Una financiación que no depende del tipo de médico ni del número de visitas que realiza, lo que permite aplicar modelos innovadores de prestación de servicios y combinar del modo más adecuado las competencias especializadas
- El compromiso de proporcionar un acceso puntual y equitativo a los servicios a todos los neozelandeses, con independencia de su capacidad para pagarlos

Las Organizaciones de Atención Primaria son las organizaciones prestatarias locales por conducto de las cuales las Juntas de Sanidad de Distrito pondrán en práctica la Estrategia de Atención Primaria de Salud. Prestarán por lo menos un conjunto mínimo de servicios esenciales basados en la población y de urgencia prestados a las personas y serán órganos sin ánimo de lucro que rendirán plena y abiertamente cuenta del empleo que hagan de los fondos públicos y de la calidad y la eficacia de los servicios que presten.

Los prestatarios, que trabajan con sus respectivas Juntas, pueden establecer Organizaciones de Atención Primaria a partir del 1º de julio de 2002. La fórmula empleada para financiar estas organizaciones reconoce las necesidades de mayores servicios de las mujeres en edad de reproducción y de las mujeres mayores. La importancia que en la fórmula de financiación y en la Estrategia de Atención Primaria de Salud se atribuye a satisfacer las necesidades de la población significa también que llegarán a las mujeres más apoyo y más financiación, ya que predominan entre las personas que se ocupan de los niños pequeños y de los ancianos.

La salud de los maoríes

He Korowai Oranga: Estrategia de Salud Maorí

He Korowai Oranga está siendo elaborada para orientar los progresos hacia el logro de los objetivos de salud de los maoríes en la Ley de salud y discapacidad de Nueva Zelandia de 2000 y en la Estrategia de Salud de Nueva Zelandia. En abril de 2001 se dio a conocer un documento de debate con un proyecto de estrategia y actualmente el Consejo de Ministros tiene ante sí la estrategia definitiva para aprobarla. Al mismo tiempo, se dará a conocer el whakatātaka, un plan de acción para aplicar la estrategia.

La estrategia estableció cuatro vías para alcanzar la finalidad del whānau ora (bienestar familiar):

- Vía primera: fomento de las comunidades whānau, hapū, iwi y maorí
- Vía segunda: participación de los maoríes
- Vía tercera: servicios eficaces de atención de salud y discapacidad
- Vía cuarta: trabajar de manera intersectorial.

El plan de desarrollo de proveedores maoríes

El plan de desarrollo de proveedores maoríes ha completado su cuarto año de financiación. En 2000-2001, se dio 10 millones de dólares a los proveedores

maoríes para elaborar directrices, normas e infraestructuras clínicas e impartir formación sobre distintas cuestiones: reglas de administración, gestión financiera, clínica, te reo (idioma maorí) y tikanga (usos y costumbres).

Las becas para trabajadores de la salud maoríes complementan el apoyo al perfeccionamiento de la fuerza de trabajo, y se otorgan a personas que ya trabajan en organizaciones de salud maoríes. En 2001, se concedieron becas a 446 estudiantes, el 97% de las solicitudes recibidas. El 16% de los becados se hallaban ya en su año final de estudios. Los becados fueron alumnos de sexto y séptimo curso de secundaria, doctores, enfermeros y enfermeras, parteras, fisioterapeutas, terapeutas dentales, odontólogos, farmacéuticos y trabajadores de salud comunitaria, de nivel inferior a la licenciatura y de postgrado. No se dispone de un desglose de estas personas por sexos.

Atención estatal itinerante de enfermedades

La Atención estatal itinerante de enfermedades es un nuevo servicio itinerante de enfermería que tiene por objeto aumentar el acceso de los maoríes a servicios de tratamiento de enfermedades pulmonares, del corazón y diabetes. Entre los resultados concretos que se espera alcanzar están la detección y la intervención tempranas, la potenciación de la economía de las personas y los whānau para ocuparse con eficacia de su propia salud y mejorar el acceso a servicios primarios y secundarios eficaces. Todavía no se ha evaluado este nuevo servicio.

Entre las nuevas iniciativas de fomento de servicios destinados a maoríes figuran las siguientes:

Visitas intensivas a domicilio

El servicio de visitas a domicilio tiene por objeto reducir las desigualdades en materia de salud y los efectos de las discapacidades entre los neozelandeses que se enfrentan a desventajas graves, entre ellas el sexo y determinadas horquillas de edad, facilitándoles información, educación, apoyo, defensa y un mejor acceso a otros servicios. Este servicio busca además promover una mayor colaboración entre servicios como los de educación, seguridad social y vivienda que repercuten positivamente en la salud.

Se escogió dos sitios con carácter experimental tras una licitación pública (uno rural en Tokoroa/Mangakino y otro urbano dentro de Mangere) para establecer este nuevo servicio. Según las primeras informaciones recibidas de los prestatarios, por término medio, cada semana se recibió 30 remisiones de personas y familias que deseaban acogerse al servicio de visitas a domicilio. En Mangakino se efectuó una consulta comunitaria en mayo de 2002 para conocer cómo se estaba prestando este servicio.

Proyectos intersectoriales de acción comunitaria en pro de la salud

Estos proyectos tienen por objeto mejorar la salud de los maoríes mediante asociaciones intersectoriales. Normalmente, combinan los conocimientos especializados y la actuación de las autoridades centrales y locales, los iwi y otras organizaciones locales, las Juntas de Sanidad de Distrito y los prestatarios locales para movilizar a las comunidades y ampliar el acceso a la atención primaria de salud.

Actualmente, hay tres de estos proyectos en funcionamiento en Kapiti, Porirua y Auckland Meridional y se está elaborando uno en Northland.

Como las iniciativas de visitas intensivas a domicilio y de proyectos intersectoriales de acción comunitaria en pro de la salud son nuevas, todavía no se puede decir qué consecuencias han tenido en la situación de las mujeres y muchachas maories.

Estrategia de salud para la mujer

El Ministerio de Asuntos de la Mujer propugna un planteamiento de la política de la salud que tenga en cuenta las diferencias sociosexuales, en lugar de un planteamiento de la salud de la mujer, para lo cual se tienen en cuenta las consecuencias de las actividades en las mujeres y en los hombres de distintos orígenes étnicos y culturales.

Si se adoptase un planteamiento exclusivamente basado en la salud de la mujer se correría el peligro de confinar la salud de la mujer a terrenos concretos definidos únicamente por la diferencia biológica, por ejemplo, en la atención de la maternidad y los exámenes de pecho y útero. Tradicionalmente, las investigaciones biomédicas y sociales de esas diferencias entre la salud de las mujeres y de los hombres se han centrado en sus sistemas de reproducción y este enfoque, aunque importante, suele pasar por alto la compleja elaboración social, cultural y política de las funciones de ambos sexos en la sociedad y de cómo influyen en los determinantes más amplios de la salud y son a su vez influidas por éstos.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer distribuyó un documento de debate para conocer las opiniones de las mujeres sobre un planteamiento de la salud que tenga en cuenta ambos sexos y la elaboración de una Estrategia de Salud para la Mujer. La consulta acerca de esta Estrategia puso de manifiesto un firme apoyo a que el Ministerio aplique un planteamiento que tenga en cuenta ambos sexos para promover la salud y el bienestar de las mujeres y la necesidad de establecer la vía necesaria para su puesta en práctica. Esta labor del Ministerio tendrá lugar en el marco de la Estrategia en favor de la Mujer (véase el Artículo 3).

Las "cajas de herramientas" del Ministerio de Sanidad, elaboradas para orientar a las Juntas de Sanidad de Distrito, son otro medio de hacer avanzar la salud de la mujer. El Ministerio de Asuntos de la Mujer colaborará con el Ministerio de Sanidad cuando se revisen las "cajas de herramientas" a finales de 2002. El Ministerio de Asuntos de la Mujer contribuirá al análisis de género y recomendará medidas concretas a propósito de la salud de la mujer en las "cajas de herramientas". Se redactará un memorando de entendimiento entre el Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Asuntos de la Mujer para dar carácter oficial a esta relación y concretar las expectativas y los calendarios pertinentes.

La reducción de las desigualdades en materia de salud

La causas de las desigualdades en materia de salud son complejas y por lo general escapan al control de las personas más afectadas. En Nueva Zelanda, al igual que en los demás países, hay desigualdades en materia de salud entre los distintos grupos socioeconómicos, grupos étnicos, las mujeres y los hombres y las personas que viven en distintas zonas geográficas. Las estrategias encaminadas a reducir las

desigualdades en materia de salud deberán apuntar globalmente a los determinantes de la salud que cabe modificar.

Las metas y los objetivos de la Estrategia de Salud de Nueva Zelandia tienen por objeto mejorar la salud de la población en general y disminuir las desigualdades en ese terreno entre los diferentes grupos de la población. Si la Estrategia se aplica eficazmente será posible alcanzar esas metas.

Más concretamente, el Ministerio de Sanidad tiene un programa de trabajo para reducir las desigualdades en materia de salud que abarca lo siguiente:

- Elaboración y publicación de un documento general en que se recojan las pruebas empíricas de la necesidad de disminuir las desigualdades en materia de salud
- Elaboración y publicación de un marco general en que se expongan los puntos en que se habrá de intervenir para disminuir las desigualdades en materia de salud
- Elaboración y publicación de un conjunto de medidas en que se dé asesoramiento práctico para disminuir las desigualdades y se recalquen ejemplos de prácticas idóneas de programas actuales y anteriores tendentes a disminuir las desigualdades
- Celebración de seminarios para funcionarios del Ministerio de Sanidad y de las Juntas de Sanidad de Distrito en que se les enseñe a utilizar el marco
- Reforzamiento de los sistemas y procedimientos de rendición de cuentas del Ministerio y del sector para hacer más hincapié en la reducción de las desigualdades
- Elaboración de un conjunto de indicadores para supervisar el progreso en materia de reducción de desigualdades.

El marco para la reducción de las desigualdades en materia de salud y el programa de trabajo propuesto darán a los analistas de políticas, los planificadores y financiadores de servicios y los proveedores de servicios las herramientas necesarias para que puedan alcanzar el objetivo del Gobierno de reducir las desigualdades.

Además, la aplicación y evaluación en curso de los proyectos de demostración que reciben financiación extraordinaria para fomentar la igualdad social facilitarán al sector de sanidad valiosa información sobre las experiencias de las personas en la prestación de programas concebidos para reducir las desigualdades.

Indicadores generales de salud

Los siguientes indicadores escogidos describen diversos aspectos de la salud de las neozelandesas.

Fecundidad

Los ligeros cambios que han acaecido en los permanentes bajos niveles de fecundidad de Nueva Zelandia hacen que los índices totales de fecundidad sean los

mayores desde 1993. Los datos de 1999 indican que, en promedio, las neozelandesas tienen 2,05 hijos⁹.

La población maorí tiene un índice de fecundidad superior al de la población total. Por término medio, las maoríes tienen 2,58 hijos¹⁰.

Esperanza de vida

En Nueva Zelandia, donde las enfermedades crónicas son la causa más habitual de fallecimiento, la esperanza de vida al nacimiento constituye un indicador general de la influencia de la salud en los decenios anteriores. Durante el decenio último, la mayoría de la mejora de la esperanza de vida ha tenido lugar en las edades más avanzadas, sobre todo entre las personas de 65 años y más¹¹.

La esperanza media de vida de las mujeres es de 80,8 años, frente a 75,7 años de los hombres (1998-2000)¹². La ventaja de las mujeres en cuanto a esperanza de vida ha disminuido, ya que la esperanza de vida de los varones ha aumentado más que la de las mujeres en los dos últimos decenios del siglo XX.

La esperanza de vida de las maoríes al nacimiento en 1995-1997 fue de 71,6 años, frente a 80,6 años entre la población femenina no maorí; la esperanza de vida de los varones maoríes fue de 67,2 años, frente a 75,3 años entre los varones no maoríes¹³.

La esperanza de vida al nacimiento entre las personas del Pacífico es ligeramente superior, de 70 años en el caso de los varones y de 76 en el de las mujeres.

La esperanza de vida aumenta a medida que disminuye la penuria. Entre las mujeres, la esperanza de vida al nacimiento oscila entre 77,2 años en el caso de las que más privaciones padecen y 82,8 años en el de las que se encuentran en mejor situación económica, esto es, una diferencia de 5,6 años (datos de 1998-2000)¹⁴. En este análisis, se evalúa la condición socioeconómica a partir de un índice de penuria por zonas basado en el censo, el NZDep96¹⁵.

Mortalidad infantil

El índice de mortalidad infantil de un país —el número de niños que fallecen antes de cumplir el primer año de vida por cada 1.000 nacidos vivos— ha sido considerado un indicador fiable de los resultados socioeconómicos de una sociedad. La disminución de la tasa de mortalidad infantil de Nueva Zelandia desde los primeros años del decenio de 1990 ha sido atribuida en gran medida a la disminución de la tasa de fallecimientos debidos al síndrome de muerte infantil repentina, gracias a los cambios efectuados en las pautas del sueño de los niños.

⁹ Statistics New Zealand.

¹⁰ Statistics New Zealand.

¹¹ Ministerio de Sanidad, 1999.

¹² Statistics New Zealand.

¹³ Statistics New Zealand.

¹⁴ Ministerio de Sanidad, 2001.

¹⁵ Salmond *et al.*, 1998.

Teniendo en cuenta ambos sexos, el índice de mortalidad infantil fue en 1998 de 5,4 por cada 1.000 nacidos vivos. Entre los maoríes, ascendió al 7,7 por cada 1.000 nacidos vivos; entre las gentes del Pacífico, a 7,7 y entre los "otros" a 4,1¹⁶.

Tasa de suicidios de jóvenes

En 1998, 13,3 de cada 100.000 mujeres de 15 a 24 años de edad se suicidaron, frente a 38,5 varones. El índice de suicidio de jóvenes aumentó en los últimos años del decenio de 1980. En 1999, mostró los primeros indicios de disminución. El índice de suicidios de mujeres jóvenes aumentó leve y gradualmente durante el decenio de 1980 y los primeros años del de 1990, con un aumento más pronunciado a mediados de este último decenio. Las mujeres registran un índice mayor de intentos de suicidio que los varones.

La población maorí tiene índices de suicidios superiores a la no maorí. Entre las jóvenes maoríes este índice fue de 24,4 por cada 100.000, frente a 56,1 entre los jóvenes varones maoríes¹⁷.

Véase más adelante los pormenores de la Estrategia de Prevención de Suicidios de Jóvenes de Nueva Zelanda.

Mortalidad por cardiopatía isquémica

Aunque la mortalidad por cardiopatía isquémica ha ido en disminución desde hace varios decenios, sigue siendo la causa más frecuente del fallecimiento de las mujeres y los hombres en Nueva Zelanda.

En 1998, la tasa de mortalidad de mujeres por esta enfermedad, normalizada por edades, fue de 75,1 por cada 100.000 personas, frente a 157,9 por cada 100.000 varones (población mundial Segi). Entre las maoríes, la tasa de mortalidad normalizada por edades ascendió a 118,6 por cada 100.000; entre las mujeres del grupo étnico "europeas/otras"¹⁸, a 71,4 por cada 100.000 y entre las mujeres del Pacífico a 76,9 por cada 100.000¹⁹.

Cáncer cervicouterino

En 1997, hubo 218 casos registrados de cáncer del cuello del útero, esto es, el 8,9 de cada 100.000 mujeres. La frecuencia y las tasas de mortalidad del cáncer cervicouterino están disminuyendo. La tasa de frecuencia disminuyó en un 39% de 1988 a 1997. En 1998 fallecieron de cáncer cervicouterino 77 mujeres, frente a 82 en 1996. La tasa de mortalidad fue en 1998 de 3,2 por cada 100.000 mujeres, frente a 3,4 por cada 100.000 mujeres en 1996. De 1988 a 1997, la tasa de mortalidad por cáncer cervicouterino disminuyó, pues, en un 44%. La tasa de Nueva Zelanda, 2,8 fallecimientos por cada 100.000 mujeres, es la quinta más elevada entre los países de la OCDE²⁰.

¹⁶ Servicio de información de Salud de Nueva Zelanda (NZHIS).

¹⁷ Datos provisionales del NZHIS.

¹⁸ El grupo étnico "europeos/otros" comprende todas las personas que no son maoríes o del Pacífico. Las cifras correspondientes a las mujeres del Pacífico son demasiado pequeñas para poder extraer alguna conclusión significativa.

¹⁹ Ministerio de Sanidad.

²⁰ Ministerio de Sanidad y NZHIS.

Las maoríes tienen mayor riesgo de fallecer por cáncer cervicouterino que las mujeres no maoríes. En 1998, la tasa de mortalidad por cáncer cervicouterino de las maoríes fue aproximadamente cuatro veces mayor que la de las mujeres "europeas/otras"²¹.

Véase más adelante los pormenores del Programa Nacional de Detección de Cáncer Cervicouterino.

Cáncer mamario

En 1998, la tasa de mortalidad por cáncer mamario de las mujeres de 50 a 69 años de edad²² fue de 74,3 por cada 100.000. Entre las maoríes, la tasa de mortalidad por cáncer mamario de este grupo de edad fue de 86,1 y en el grupo "otras" de 71,1²³. El cáncer mamario de mujeres es el más frecuente de todos los tipos de cáncer y el más común entre las mujeres en 1997, último año del que se dispone de cifras. El aumento de las cifras entre 1993 y 1997 puede que se deba a la presentación de informes más exhaustivos a raíz de haberse implantado la obligatoriedad de comunicar los casos de cáncer mamario al haber entrado en vigor la Ley de registro de cánceres de 1993. Por este motivo, no podemos comparar los datos de 1997 con los de años anteriores. Aunque el cáncer de mama fue la causa principal de fallecimientos por cáncer de las mujeres (23,3 por cada 100.000 mujeres), tuvo una proporción baja de fallecimientos/casos de 0,31. Entre 1988 y 1997, la tasa de mortalidad por cáncer de mama disminuyó en un 16%. Nueva Zelanda tiene la sexta tasa de mortalidad más elevada por cáncer mamario de mujeres de los países de la OCDE.

Véase más adelante los pormenores del Programa Nacional de Mamografías.

Factores de riesgo para la salud

Consumo de tabaco

En 2001, el 25% de las mujeres y de los hombres de 15 años de edad y más fumaban. Este porcentaje ha disminuido sólo ligeramente durante el último decenio del siglo XX (aproximadamente una reducción de dos puntos porcentuales desde el nivel de comienzos del decenio de 1990)²⁴.

Entre las personas menores de 35 años, fuman más mujeres que varones. El índice de fumadoras entre las mujeres jóvenes está disminuyendo²⁵.

Los porcentajes de fumadoras son más elevados entre las maoríes (52,5%), intermedios entre las mujeres del Pacífico (28,5%) e inferiores en las mujeres "europeas/otras" (21,7%). (Nota: no se ha normalizado por edades la frecuencia de fumadoras.)

²¹ NZHIS.

²² Nos referimos a las mujeres de 50 a 69 años de edad, ya que son las que tienen derecho a acogerse al Programa Nacional de Mamografías.

²³ Datos inéditos del Ministerio de Sanidad.

²⁴ Ministerio de Sanidad, 2002.

²⁵ Ministerio de Sanidad, datos correspondientes al año 2000.

Obesidad

La obesidad aumentó entre los adultos de Nueva Zelanda del 11% en 1989 al 17% en 1997, año en que más de la mitad de los adultos neozelandeses tenían peso excesivo o eran obesos. En el cuadro siguiente se recoge el porcentaje de la población adulta obesa en 1997, por sexos y pertenencia étnica.

Porcentaje de obesidad de la población adulta, por etnias y sexos, 1997

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Europeos/otros	16,7	12,6
Maories	27,9	27,0
Pacífico	47,2	26,2

Fuente: Ministerio de Sanidad, 1999.

Actividad física

Según una encuesta efectuada en 1996-1997, porcentajes similares de adultos varones y mujeres habían tomado parte en por lo menos 2,5 horas de actividad física recreativa en los siete días anteriores (60,3% de las mujeres y 61,5% de los hombres). En cuanto a las adultas, el 61,6% de las maories, el 54,6% de las europeas y el 56,9% de las del Pacífico eran activas físicamente.

Consumo de alcohol

Según una comparación de las encuestas efectuadas en 1995 y 2000, hubo un aumento del volumen de alcohol consumido por mujeres de 14 a 17 años de edad y mayores de 25 durante ese quinquenio. Las mujeres bebieron con menos asiduidad que los hombres, pero, a diferencia de éstos, aumentaron la frecuencia con que lo hacían. Esa situación se dio entre las mujeres de 14 a 17 años y de 30 a 49.

Las mujeres también aumentaron las cantidades que bebían normalmente, desde apenas algo más de dos vasos cada vez a entre tres y cuatro. Las mujeres de todas las edades registraron un aumento de las cantidades que consumían habitualmente, y los aumentos fueron más pronunciados entre las que tenían de 16 a 24 años de edad.

La salud de los refugiados y migrantes

En noviembre de 2001 se publicó la obra titulada *Refugee Health Care: A Handbook for Health Professionals*, un manual concebido para médicos generalistas y otros trabajadores de salud que se ocupan de los refugiados. En él se proporciona información sobre los orígenes culturales y étnicos de los principales grupos de refugiados en Nueva Zelanda y orientaciones para llevar a cabo consultas que tengan en cuenta las diferencias culturales y acerca de cómo emplear con eficacia a los intérpretes. Además contiene información sobre los problemas de salud física y mental habituales entre los refugiados, comprendidas enfermedades que pueden ser poco conocidas de los profesionales de la salud neozelandeses. El folleto lleva además una lista de direcciones de contacto para remitir a los enfermos y de organismos que pueden prestar apoyo.

El Ministerio de Sanidad financia varios servicios de sanidad para refugiados, entre ellos el examen médico de los refugiados y solicitantes de asilo, la coordinación entre los servicios de salud de los refugiados y los trabajadores de salud comunitarios, educación en materia de VIH/SIDA, educación en materia de mutilación genital de las mujeres y desarrollo comunitario.

Mutilación genital femenina

Desde el último informe periódico no ha habido ningún cambio de importancia. La labor en curso consiste en:

- Un proyecto educativo llevado a cabo en la región de Auckland
- La actualización y puesta en práctica de directrices sobre atención de salud y protección de la infancia
- La distribución de materiales informativos a los profesionales de la sanidad
- Actividades de capacitación y apoyo, comprendida asistencia técnica
- La educación entre comunidades en que se producen mutilaciones genitales femeninas.

Salud mental

Se está llevando a cabo un estudio de epidemiología psiquiátrica en todo el país cuyos resultados se espera tener en 2005 y que permitirá comparar varios aspectos de la salud mental de los hombres y las mujeres y las tasas de prevalencia de los trastornos psiquiátricos diagnosticables. Ha concluido ya una prueba sobre el terreno.

Las enfermedades mentales agudas se dan con igual frecuencia entre ambos sexos, pero las mujeres tienen una edad más tardía de desencadenamiento de la esquizofrenia y una mejor pronóstico que los hombres. Las mujeres también son vulnerables desproporcionadamente a enfermedades mentales comunes, comprendidas formas menos agudas como la depresión, la ansiedad y el trastorno de somatización. El predominio de las mujeres en las enfermedades mentales comunes se limita a las edades medias de la vida, cuando las funciones y responsabilidades sociales de las mujeres divergen más acusadamente de las de los hombres. Además, las mujeres buscan con más frecuencia ayuda para estos problemas²⁶.

Los factores de riesgo de las mujeres de contraer enfermedades mentales son los siguientes:

- No haber contraído matrimonio, estar separadas o divorciadas o vivir solas
- Proceder de una familia amplia
- Tener una condición socioeconómica baja, esto es, escasa estabilidad laboral, baja remuneración, trabajo insatisfactorio y escasa seguridad financiera
- Deficientes redes sociales
- Deficiente salud física

²⁶ Ministerio de Sanidad, 1997, "Wider mental health issues for women", *Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective*, Wellington.

- No tener hijos
- Consumo elevado de alcohol
- Padecer malos tratos físicos y sexuales
- Baja autoestima.

Las maoríes tienen también mayor riesgo de contraer una enfermedad mental que las mujeres no maoríes.

Otros problemas de salud mental propios de las mujeres son los síndromes psiquiátricos relacionados con el ciclo menstrual y la depresión postpueral²⁷.

Mujeres de edad

Aunque las mujeres tienen normalmente una mayor esperanza de vida que los hombres, también suelen tener índices proporcionadamente superiores de enfermedades crónicas y discapacidad en las últimas etapas de su vida que los hombres de edad, que normalmente padecen enfermedades agudas. Por término medio, las mujeres de edad tienen una discapacidad durante 7,6 años y las maoríes durante 7,5 años, frente a 6,2 años los hombres y 5,2 años los maoríes. Como los servicios de atención de salud están orientados a la aplicación de programas de atención de enfermedades agudas, por lo general pasan por alto las necesidades de las mujeres de edad, que requieren mayor atención en el hogar, en lugar de hospitalización²⁸.

Las mujeres suelen tener menos recursos que los hombres. Es más probable que:

- Sean viudas²⁹
- Vivan solas³⁰
- Tengan menos ingresos
- Vivan en aislamiento social y/ rural
- Deban ocuparse de un compañero frágil o de parientes más ancianos.

Las ancianas maoríes están especialmente desfavorecidas, ya que es más probable que sean al mismo tiempo viudas, vivan en una zona rural y tengan bajos ingresos.

Las mujeres de 85 años de edad y más tienen un 50% más de probabilidades que los hombres de la misma edad de estar internadas en una residencia. Las cifras de Nueva Zelandia se encuentran en la mitad del tramo superior —22,2% los hombres y 31,7% las mujeres de 85 años de edad y más residen en instituciones³¹.

²⁷ Íbid.

²⁸ UN Bulletin on Ageing, 1999.

²⁹ Según el censo de 2001, el 81,1% de las mujeres de 85 años de edad y más eran viudas, frente a sólo el 43,3% de los hombres de ese grupo de edad (Statistics New Zealand).

³⁰ Las octogenarias constituyen el grupo de edad que es más probable que viva solo (la mitad de las octogenarias vivían solas en 2001). Menos mujeres nonagenarias viven solas ya que aumenta en ellas la probabilidad de que están incapacitadas y la necesidad de atención (Statistics New Zealand).

³¹ Íbid.

Desigualdad socioeconómica

Está comprobado empíricamente que las desigualdades socioeconómicas tienen consecuencias sobre la salud que se van acumulando³² y que, en las personas de edad, se añan a las consecuencias de la penuria que se ha padecido en el curso de la vida (por ejemplo, mala nutrición en la infancia) y las enfermedades. Estos factores suelen influir de manera desproporcionada en las mujeres y los maoríes y las personas del Pacífico.

Según investigaciones llevadas a cabo recientemente en Nueva Zelandia³³, en el bienestar material general de los ancianos influye una combinación acumulada de tres conjuntos de factores:

- Las circunstancias económicas actuales —ingresos netos, valor de los ahorros y las inversiones y gastos de vivienda y mantenimiento
- La exposición a tensiones económicas en el pasado y actualmente
- Los orígenes sociales —composición de la familia, edad, pertenencia étnica y condición socioeconómica.

Tres cuartas partes de las personas encuestadas que vivían solas eran mujeres, pero la investigación apenas hace alguna observación concreta sobre las diferencias sociosexuales. La mayoría de las comparaciones se hicieron entre personas que vivían solas y parejas o cónyuges y entre grupos de edad, en lugar de entre hombres y mujeres.

Estrategia de Salud de las Personas de Edad

La *Estrategia de Salud de las Personas de Edad: Acciones del sector de sanidad hasta 2010 para respaldar un envejecimiento positivo*, dada a conocer en 2002, establece un marco general para la planificación, la financiación y la prestación de servicios a las personas de edad en Nueva Zelandia.

La finalidad principal de la Estrategia es poner en práctica un planteamiento integrado de los servicios de apoyo a la salud y la discapacidad que se ocupan de las distintas y cambiantes necesidades de los ancianos. De modo similar a la Estrategia de Salud de Nueva Zelandia y a la Estrategia sobre la Discapacidad de Nueva Zelandia, pone el acento en la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y las lesiones, el fomento de la calidad de vida y el acceso puntual y equitativo a servicios de salud y apoyo a discapacitados.

Forma parte de ella un programa de trabajo del Ministerio de Sanidad con objeto de que constituya el marco nacional de aplicación de la Estrategia y para que las Juntas de Sanidad de Distrito pongan en práctica un planteamiento integrado de la prestación de servicios en sus diferentes distritos. Para aplicar la Estrategia, el Ministerio de Sanidad y las Juntas de Distrito deberán examinar y replantear sistemáticamente los servicios para ajustarse mejor a las necesidades de los ancianos ahora y en el futuro.

³² Comité Nacional de Salud, 1998, *The Social, Cultural and Economic Determinants of Health in New Zealand: Action to Improve Health*.

³³ Fergusson et al., 2001, *The Living Standards of Older New Zealanders*.

Los malos tratos a los ancianos

Proteger a los ancianos vulnerables frente a malos tratos es una de las medidas que se pondrán en práctica en la Estrategia de Salud de las Personas de Edad. El Ministerio de Sanidad ha firmado un contrato con Age Concern para la elaboración de directrices sobre los malos tratos a ancianos. El Departamento de Servicios a la Infancia, la Juventud y la Familia financia servicios de prevención de malos tratos a ancianos, comprendidos servicios de coordinación, educación y remisión de casos.

Salud sexual y genésica

Información y datos

La información acerca de la situación en materia de salud sexual y genésica y de comportamiento en este terreno en Nueva Zelandia procede de diversas fuentes y no es exhaustiva. Hacen falta más informaciones sobre los nacimientos y la mortalidad al nacimiento y los abortos, comprendidos datos sobre las edades de las mujeres y los distritos o zonas en que se producen los nacimientos y abortos.

Comportamiento sexual

Se sabe que una minoría considerable de adolescentes neozelandeses han mantenido relaciones sexuales antes de cumplir los 16 años de edad. Además, hay indicios de que, en comparación con generaciones anteriores, las mujeres están empezando a tener relaciones sexuales antes³⁴.

Según un estudio interseccional³⁵ efectuado en una cohorte al nacimiento de 477 varones y 458 mujeres, la edad media de las primeras relaciones sexuales fue de 17 años entre los hombres y 16 entre las mujeres. A los 15 años de edad, el 32% de las muchachas y el 28% de los muchachos habían mantenido relaciones sexuales con penetración³⁶. Según ese mismo estudio, el 70% de las mujeres que habían mantenido relaciones sexuales antes de la edad de 16 años lamentaban haberlo hecho.

Otro estudio de Nueva Zelandia (una encuesta consistente en autoinformes de 654 estudiantes de 14 años de edad de la Bahía de Hawke), los estudiantes maoríes tenían tres veces más probabilidades que los no maoríes de ser activos sexualmente³⁷.

No se tiene información sobre la edad de iniciación de los jóvenes homosexuales, varones o mujeres.

Fecundidad

Véanse los indicadores del estado general de salud.

Fecundidad de las adolescentes

Después de haber fluctuado los primeros años del decenio de 1990, la tasa de fecundidad de las adolescentes está disminuyendo desde 1995. En 2001, la tasa de

³⁴ Unidad de Análisis de la Salud y la Discapacidad, 1997.

³⁵ Estudio multidisciplinario sobre salud y desarrollo Dunedin.

³⁶ Dickson *et al.*, 1998.

³⁷ Fenwick y Purdie, 2000.

fecundidad de las mujeres menores de 20 años de edad fue de 28,1 por cada 1.000. Entre las maoríes, fue de 67,4³⁸.

Según diversas investigaciones empíricas³⁹, en Nueva Zelandia los embarazos de adolescentes son más habituales entre las maoríes y entre las muchachas que:

- Han abandonado los estudios antes de cumplir 15 años de edad
- Han mantenido relaciones sexuales antes de cumplir 15 años de edad
- No utilizaron ningún medio anticonceptivo en sus primeras relaciones sexuales.

En 2001, hubo 3.773 nacidos vivos de madres menores de 20 años. Un poco menos de una tercera parte de esos nacimientos (31%) correspondieron a adolescentes menores de 18 años. En 2001, la tasa de fecundidad de las adolescentes de 13 a 17 años de edad fue de 8,6 por 1.000 y esas personas tuvieron el 2,1% de todos los nacidos vivos de Nueva Zelandia.

En 2001, hubo 1.939 nacidos vivos de adolescentes maoríes. La tasa de fecundidad de las maoríes de 13 a 17 años de edad fue de 21,9 por 1.000, más de cuatro veces superior a la de las muchacha son maoríes (4,7 por 1.000).

Abortos

En 2001, se llevaron a cabo en Nueva Zelandia 16.410 abortos, frente a 16.103 en 2000, es decir, un aumento de 1,9%. El aumento habido en el año 2000 fue del 3,9% y el aumento medio anual de 1993 a 1997 fue del 5,6%. Los índices de abortos aumentaron entre las mujeres de 15 a 34 años de edad los años 2000 y 2001. El índice de abortos de las mujeres de 15 a 19 años de edad aumentó en un 2,6% mientras que el de las mujeres de 20 a 34 años de edad aumentó por término medio en un 4,1%.

Es difícil conocer, con cifras exactas, las diferencias en materia de abortos entre las distintas etnias, porque no son directamente comparables los datos referidos a abortos de las distintas etnias y otros datos demográficos (por ejemplo, los referentes a nacimientos), a causa de las diferencias de las preguntas formuladas para recoger información entre las distintas etnias. Ello no obstante, según comparaciones amplias, en 2001, los índices de abortos (es decir, número de abortos por cada 1.000 embarazos conocidos) de las mujeres asiáticas (364 por 1.000), las maoríes (280) y las del Pacífico (255) fueron superiores a la media nacional (226) y al de las mujeres europeas (207).

Legislación

Los motivos legales para obtener un aborto están recogidos en el artículo 187A de la Ley de delitos de 1961. El aborto es legal si la persona está embarazada de 20 semanas o menos y la persona que lleva a cabo el aborto cree que:

- Si se dejase proseguir el embarazo, provocaría grave peligro a la vida o a la salud física o mental de la mujer o muchacha; o
- Hay grave riesgo de que el feto, de nacer, fuese física o mentalmente anormal hasta el punto de resultar gravemente discapacitado; o

³⁸ Statistics New Zealand.

³⁹ Dharmalingham *et al.*, 1997.

- El embarazo es fruto de relaciones sexuales entre familiares próximos, comprendidos los abuelos y los nietos; o
- El embarazo es fruto de relaciones sexuales que constituyan un delito contra el artículo 131(1) de la Ley de delitos de 1961 (es decir, mantener relaciones sexuales con una muchacha cuya atención y protección haya sido confiada a la persona que lo haga); o
- La mujer o muchacha es profundamente subnormal, en el sentido que a esta palabra se le da en el artículo 138(2) de la Ley de delitos de 1961.

Los siguientes factores, aunque en sí mismos no constituyen motivos de aborto, pueden ser tomados en cuenta para determinar si la continuación del embarazo provocaría grave peligro a la vida o a la salud física y mental de la mujer:

- La edad de la mujer está muy próxima al comienzo del final de los años en que normalmente una mujer puede tener hijos;
- Hay motivos razonables para creer que el embarazo es fruto de una violación.

Se puede interrumpir legalmente un embarazo de más de 20 semanas únicamente si la persona que lleva a cabo el aborto cree que éste es necesario para salvar la vida de la mujer o muchacha o para evitar daños permanentes graves a su salud física o mental.

La Ley sobre las medidas anticonceptivas, la esterilización y el aborto de 1977 puso en práctica en gran medida las recomendaciones de un informe de una Comisión Real de Investigación y fue promulgada, tras dilatadísimo examen, por votación libre de todos los miembros del Parlamento. La Ley trata de los derechos del niño no nacido del modo siguiente. El preámbulo de la Ley afirma, entre otras cosas, que ésta tiene por finalidad "disponer las circunstancias y los procedimientos en que se podrá autorizar la comisión de abortos una vez contemplados plenamente los derechos del niño no nacido". La sustancia de la Ley fija a continuación los procedimientos que habrán de seguirse y recoge los criterios jurídicos necesarios para poder llevar a cabo un aborto. Es necesario que los pertinentes consultores determinen, en cada caso, si hay motivos legales de aborto de conformidad con esos procedimientos y los criterios recogidos en el artículo 187A de la Ley de delitos de 1961. Estas disposiciones constituyen la determinación por parte del Parlamento del adecuado equilibrio entre los intereses del niño no nacido y otros intereses, comprendidos los de la mujer embarazada.

Enfermedades de transmisión sexual (ETS)

Salvo el SIDA, las ETS no son enfermedades infecciosas que sea obligatorio notificar y, por consiguiente, la supervisión de éstas en Nueva Zelandia se ha basado tradicionalmente en datos obtenidos de los consultorios especializados en salud sexual, con lo que se subestima la magnitud real de las enfermedades, ya que un porcentaje considerable de ETS es diagnosticado por otros profesionales de salud, en especial los médicos generalistas⁴⁰.

La mayoría de las personas que acuden a los consultorios de salud sexual tienen entre 15 y 44 años de edad y, dentro de ellas, 53,3% tienen entre 15 y 24 años. Los datos procedentes de estos consultorios indican que las ETS son relativamente

⁴⁰ ESR. 2002.

infrecuentes entre las personas menores de 15 años y que se diagnostica un número desproporcionadamente grande de estas enfermedades en las personas cercanas, por arriba o por abajo, a los 20 años de edad⁴¹.

Tanto el número de visitas a los consultorios de salud sexual, en general y dentro de cada grupo de edad, como el número de casos de las ETS más habituales aumentaron entre 1996 y 2001. El número de casos de infecciones de carácter bacteriano (clamidia y gonorrea) ha aumentado constantemente entre las personas de 15 a 24 años de edad y, en cambio, ha disminuido el de infecciones virales (herpes y verrugas genitales)⁴².

En 2001, los miembros de cada grupo étnico acudieron a consultorios de salud sexual en porcentajes aproximadamente idénticos a su distribución dentro de la población general, aunque los europeos y maoríes acudieron algo más frecuentemente y las personas del Pacífico algo menos.

Hay que interpretar con cautela las tasas aparentemente superiores de infección entre los varones, y posiblemente también entre los maoríes y personas del Pacífico, ya que las cifras que poseemos se basan en las pautas de asistencia a consultorios de salud sexual. Las mujeres suelen tener un porcentaje superior de visitas asintomáticas y, por consiguiente, parecen tener índices inferiores de infección; los hombres, en cambio, tienen un porcentaje menor de visitas asintomáticas y parecen tener tasas superiores de infección.

VIH/SIDA

En Nueva Zelanda, los grupos de edad que mayor riesgo de exposición al VIH y de transmisión de éste son los siguientes:

- Los hombres que mantienen relaciones sexuales con hombres (el 80% de los casos de SIDA ha sido contraído por contacto homosexual)
- Los drogadictos que consumen drogas por inyección
- Las personas que recibieron productos sanguíneos antes de que se implantara su control sistemático
- Las personas procedentes de zonas del mundo en que la transmisión heterosexual es elevada, o que están expuestas a contactos con ellas, por ejemplo los refugiados de determinadas zonas
- Las parejas y relaciones íntimas de los miembros de los grupos anteriores.

Una embarazada con VIH puede transmitir también verticalmente la infección a su hijo. Hasta ahora el riesgo de transmisión del VIH entre la población neozelandesa fuera de estos grupos ha sido bajo.

Hasta hace poco, el número de mujeres infectadas al año ha sido estable. Hasta finales de diciembre de 2000, 1.478 personas, de las que 189 eran mujeres, estaban infectadas por el VIH. El número de casos de SIDA notificados al año ha disminuido, desde un máximo de 78 en 1991, a 27 en 2000.

⁴¹ ESR, 2002.

⁴² ESR, 2002.

El 46,9% de las personas infectadas por el VIH entre 1996 y 2000 eran europeas; el 5,8% maoríes; el 3,1% del Pacífico; el 38,1% de otras etnias; y el 5,7% de etnia desconocida.

Estrategia de Salud Sexual y Genésica

En octubre de 2001, el Gobierno dio a conocer la primera fase de la Estrategia de Salud Sexual y Genésica, que proporciona la orientación general para alcanzar resultados positivos y mejores en materia de salud sexual y genésica en el país. La primera fase proporciona los principios orientadores y recoge las orientaciones estratégicas de planes de acción en los que se abordarán los problemas esenciales, entre ellos las ETS y los embarazos no deseados o no buscados.

La segunda fase de la Estrategia consiste en la elaboración de planes de acción para disminuir las ETS, comprendido el VIH/SIDA, y los embarazos no deseados o no pretendidos, centrándose en mejorar la salud de los jóvenes y de los maoríes y personas del Pacífico. Se espera completar estos planes de acción en septiembre de 2002. La elaboración y puesta en práctica de la Estrategia ayudará a solucionar el problema que preocupa al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de los elevados índices de embarazos de adolescentes maoríes.

Los siguientes grupos tienen derecho a servicios de salud sexual y genésica gratuitos y subvencionados: jóvenes (personas hasta 22 años de edad), personas de bajos ingresos, maoríes y personas del Pacífico.

Discapacidad

En el sector de la asistencia a las personas con discapacidad se ha planteado la preocupación de que la gestión del comportamiento sexual y la salud genésica de las mujeres con discapacidades intelectuales han sido excesivamente medicalizada y controlada, poniendo en peligro los derechos de esas mujeres. El Ministerio de Sanidad está llevando a cabo investigaciones acerca de la intervención médica en la salud genésica de las mujeres con discapacidades intelectuales, consistente en un análisis de casos personales, y que se espera que dé lugar a un examen a fondo de la política vigente. En la primera fase de la Estrategia de Salud Sexual y Genésica se hace asimismo referencia explícita a las necesidades y los derechos de los discapacitados.

Servicios de maternidad

Se ha creado un Sistema de Información sobre Maternidad y Recién Nacidos, que reúne datos de hospitales y datos de maternidades. El primer informe de este sistema de información fue dado a conocer en enero de 2002 y en él se facilita a las mujeres estadísticas, gracias a lo cual pueden conocer mejor lo que cabe esperar de los servicios de maternidad de Nueva Zelanda.

Se han llevado a cabo las siguientes actividades de supervisión de los servicios de maternidad:

- Un análisis cultural de todos los hospitales en que existe una maternidad secundaria ha valorado el nivel de eficacia cultural de la prestación de esos servicios a las maoríes. Todos los hospitales están adoptando medidas para ser culturalmente adecuados, aunque con distinta eficacia. Se han impartido a cada hospital recomendaciones específicas para mejorar, y se han fijado objetivos

con respecto a referencias no identificables que permitirán valorar la eficacia del funcionamiento de estos hospitales

- Se ha evaluado al 30% de los hospitales en que existe una maternidad (primaria o secundaria) en lo que se refiere a sus progresos en cuanto a convertirse en "Amigos de los niños", según las *diez medidas para la lactancia natural* de la Organización Mundial de la Salud. Algunos hospitales están muy próximos a ser acreditados como "Amigos de los niños". En cuanto a los que se hallan lejos de lograrlo, las valoraciones previas y los resultados con arreglo a las referencias permitirán supervisar sus avances.

Una comisión multidisciplinaria, de la que forman parte usuarias, está elaborando unas directrices nacionales sobre cesáreas.

Actualmente, se está normalizando los contratos de las maternidades primarias, confirmando el modelo conforme al cual cada mujer será objeto de una atención continuada a través de una maternidad principal, gracias a lo cual las propias mujeres participen en la gestión de la atención de salud que se les presta (véase la sección consagrada a enfermería y partería).

Las mujeres pueden recibir información sobre los servicios de maternidad (entre otras cosas acerca de cómo tener acceso a ellos y qué derechos tienen las mujeres) llamando a una línea telefónica gratuita sobre servicios de maternidad del Ministerio de Sanidad y gracias a una carpeta informativa sobre la maternidad, cuya distribución por el personal médico es obligatoria desde julio de 2002. Las mujeres que requieren atención especializada pueden recibirla gratuitamente por conducto del servicio de maternidad secundario. Las mujeres sólo deben abonar los servicios de especialistas si optan por acudir a un especialista privado. La maternidad que se encarga de ella determina cuándo puede ser dada de alta y debe facilitarle servicios de partería a domicilio para ayudarla a criar a su hijo mediante lactancia natural.

Estrategia sobre Lactancia Natural – La lactancia natural: Guía para la acción

Aunque Nueva Zelandia tiene índices de lactancia natural relativamente elevados en comparación con otros países de la OCDE, en los diez últimos años estos índices apenas han mejorado y en el caso de las maoríes han permanecido inferiores.

Ante esta situación, las autoridades están elaborando un plan de acción que tiene por objeto mejorar el índice general de lactancia natural de Nueva Zelandia y hacer que el de las maoríes se ponga a la altura de los de los demás grupos étnicos. El plan respalda la supervisión y el reforzamiento permanentes de los servicios y las estrategias existentes, junto con la comunicación de información sistemática y actualizada sobre lactancia natural así como la importancia que en todo el país se da a conseguir que los hospitales sean calificados oficialmente de "Amigos de los niños".

El plan de acción pone el acento en cinco cuestiones a las que se prestará inmediata atención:

- Aumentar las actividades de promoción, defensa y coordinación de la lactancia natural en los planos nacional y local
- Conseguir que haya hospitales "Amigos de los niños" en toda Nueva Zelandia
- Establecer en todo el país sistemas coherentes de presentación de informes y estadísticas sobre la lactancia natural

- Velar por que las embarazadas tengan acceso a instrucción prenatal pertinente
- Asegurar la mayor calidad posible y la continuidad de la atención posterior al parto.

La Iniciativa de Hospitales Amigos de los Niños está teniendo importantes consecuencias en los índices de lactancia natural de otros países, y del análisis efectuado recientemente de varios servicios de maternidad de Nueva Zelanda se desprende que también se está avanzando en este terreno. Las Juntas de Sanidad de Distrito, mediante un indicador de los documentos que presentan en su rendición de cuentas, deben actualmente informar acerca de sus progresos en la puesta en práctica de esta Iniciativa, cuyo plan de acción será dado a conocer en octubre de 2002.

El marco para el bienestar de la infancia

Asegurar el acceso a servicios adecuados de bienestar y vacunación de la infancia y respaldar a sus familias son prioridades de las autoridades. Para ello, el Ministerio de Sanidad ha puesto en marcha un proyecto de elaboración de un nuevo marco de prestación de "buena atención de salud a la infancia". El servicio Buena Infancia/Tamariki Ora es un servicio de control, vigilancia, educación y apoyo que se presta a todos los niños neozelandeses y a sus familias o whānau en los primeros cinco años de vida. La finalidad fundamental de este servicio es respaldar a las familias/whānau/personas que se ocupan de los niños para que se aproveche al máximo las posibilidades de desarrollo del niño y su salud entre los 0 y los 5 años de edad, sentando de esa manera bases firmes para un desarrollo sano. El nuevo marco pretende lograr que todos los niños reciban la atención básica y que se les preste atención adicional cuando sea necesario. Se asignarán recursos conforme a "grados de privación", ya que se sabe que estos criterios predicen adecuadamente los resultados posteriores en la vida. El 35% de los niños de Nueva Zelanda crecen en familias correspondientes a la categoría Dep8-10 (en las que más penuria hay).

Salud pública

Programa Nacional de Mamografías

En diciembre de 1998 se puso en marcha el programa nacional de detección de cánceres de mama, BreastScreen Aotearoa, que efectúa gratuitamente mamografías a todas las mujeres de 50 a 64 años de edad, cuyo estado de salud a este respecto controla. El programa tiene por objeto efectuar cada dos años una mamografía de las mujeres asintomáticas de este grupo de edad, que pueden ser examinadas en servicios específicos o en servicios itinerantes.

Se ha creado un nuevo cargo, el de Gestor del Fomento de la Salud Maorí, para alentar a las maoríes a participar en los programas nacionales de detección de cánceres de mama y cervicouterinos, y elaborar políticas concretas para las mujeres inscritas en los programas. El primer nombramiento se efectuó en septiembre de 2001, por lo que todavía no es posible determinar qué efectos ha tenido en los maoríes.

Programa Nacional de Examen Cervicouterino

En 1990 se estableció el Programa Nacional de Examen Cervicouterino. Se alienta a todas las mujeres de 20 a 69 años de edad a que se hagan realizar sistemáticamente frotis y se inscriban en el registro del Programa. Desde 1998, el porcentaje de

mujeres que han hecho registrar un frotis en los cinco años anteriores ha ascendido al 85%. Normalmente, las mujeres inscritas en el Programa son controladas cada tres años.

La investigación ministerial sobre la falta de presentación de informes de anomalías detectadas en frotis cervicales en la región de Gisborne analizó los problemas del Programa Nacional de Examen Cervicouterino. Según esta investigación, en la región de Gisborne se había producido un nivel inaceptable de no presentación de informes sobre anomalías detectadas en frotis cervicales, por lo que se transmitió al Ministro de Sanidad, en abril de 2001, 47 recomendaciones para mejorar la seguridad del Programa. Entre los cambios propugnados estaban varios relativos a la contratación de laboratorios y modificaciones de la legislación a fin de poder tener acceso a las informaciones sobre las distintas mujeres del registro del Programa para efectuar un examen y una supervisión eficaces de su seguridad (véase más adelante el proyecto de enmienda de la Ley de sanidad).

Se está evaluando actualmente este programa de exámenes; a mediados de 2002, se entrevistará a mujeres dentro de una encuesta sobre el cáncer cervicouterino invasivo. Se entrará en contacto para ello con unas 550 mujeres que tuvieron cáncer cervicouterino invasivo entre el 1º de enero de 2000 y el 30 de septiembre de 2001.

El Ministro de Sanidad nombró a la Dra. Euphemia McGoogan, citopatóloga de Escocia, a fin de obtener asesoramiento especializado independiente sobre los progresos, la calidad y la exhaustividad de la puesta en práctica de las recomendaciones de la investigación sobre Gisborne. La Dra. McGoogan visitó Nueva Zelandia en abril para efectuar su segundo análisis y celebró entrevistas con unas 30 personas y organizaciones, entre ellas el Ministerio de Asuntos de la Mujer. El segundo informe de la Dra. McGoogan abarca el período transcurrido hasta abril de 2002.

Actividad física

El Ministerio de Sanidad está elaborando en la actualidad un proyecto de estrategia titulado, *Healthy Action: Healthy Eating*, para proponer soluciones a los problemas de nutrición, actividad física y obesidad. El proyecto está siendo revisado en la actualidad para incluir en él información obtenida mediante la consulta pública llevada a cabo en febrero y marzo de 2002, y se espera poner en marcha la estrategia a finales de 2002. Además, existirá un plan de ejecución que orientará a los proveedores de servicios cerca de cómo emplear esta estrategia.

En enero de 2001, el Grupo de Trabajo Ministerial sobre Deporte, Forma Física y Ocio elaboró el informe titulado *Getting Set For an Active Nation*, en el que se recomendaron cambios estructurales de importancia en el sector de las actividades recreativas y deportivas: la desaparición de la Comisión Hillary y la atribución de sus funciones a la Fundación para los Deportes y las funciones en materia de política deportiva y de ocio de la Oficina de Turismo y Deportes.

En respuesta a estas recomendaciones, el 1º de febrero de 2002 se creó un nuevo organismo, Deportes y Ocio, que recoge las funciones de la Fundación para los Deportes y de las actividades en materia de política deportiva de la Oficina de Turismo y Deportes. Este nuevo organismo prestará asesoramiento en materia de políticas al Ministro de Deportes, Forma Física y Actividades Recreativas.

Juegos de apuestas

El Gobierno ha concluido recientemente un examen de los juegos de apuestas y, posteriormente (febrero de 2002), presentó al Parlamento un proyecto de ley sobre los juegos de apuestas responsables.

Dentro del examen mencionado, el Ministerio de Asuntos Internos completó un proyecto de investigación sobre los juegos de azar y el problema de los juegos en Nueva Zelanda (*New Zealand Gaming Survey*); además, más recientemente ha dado a conocer la cuarta de sus encuestas quinquenales de la participación de los ciudadanos en actividades de juego y sus actitudes hacia éste. En la encuesta de Nueva Zelanda sobre los juegos de azar y en el estudio sobre la participación de los ciudadanos en los juegos de azar y las actitudes respecto a éstos, 1985-2000, figura el sexo como variable crítica. Cuando ha sido posible, habida cuenta de la frecuencia relativamente limitada de los juegos de azar que presentan problemas, también se desglosó a las personas, además de por su sexo, según su pertenencia étnica y edad.

En términos generales, estas investigaciones indican que las mujeres, sobre las maoríes y las del Pacífico, pueden estar experimentando problemas cada vez más agudos a consecuencia de la introducción de máquinas recreativas en casinos y fuera de estos establecimientos en Nueva Zelanda en los 15 años últimos.

Esta conclusión está respaldada por datos acopiados por el Comité sobre la Ludopatía, de carácter independiente, según el cual, en el año concluido en diciembre de 2001, las mujeres fueron:

- El 50% de los jugadores que llamaron por vez primera a la línea telefónica de ayuda para ludópatas, frente al 38,4% en 1998
- El 41% de los nuevos clientes que se presentaron para recibir un asesoramiento personal sobre ludopatía, frente al 32,7% en 1998.

En el 77,5% de los casos de nuevas clientes que se presentaron para recibir asesoramiento personal en 2001, la modalidad fundamental de juegos de apuestas eran las máquinas de juegos no situadas en casinos, frente al 67,6% en el caso de los hombres. Las máquinas de juego de casinos eran la modalidad principal de apuestas del 16,3% de las mujeres que se presentaban por vez primera para recibir asesoramiento personal, frente al 9,7% de los hombres.

Suicidios de jóvenes

Estrategia de Prevención de los Suicidios de Jóvenes de Nueva Zelanda

La Estrategia de Prevención de los Suicidios de Jóvenes de Nueva Zelanda fue implantada en 1998 con objeto de disminuir el índice de suicidios de jóvenes y consta de las dos partes siguientes:

- *En nuestras manos* – la estrategia destinada a la población en general
- *Kia Piki te Ora o te Taitamariki* – enderezada a las necesidades y planteamientos propios de los maoríes.

La estrategia constituye un marco para comprender la prevención de los suicidios y presta asistencia a los organismos oficiales, los servicios, las comunidades, los iwi, hapū y whānau para determinar qué medidas se pueden adoptar para ayudar a minimizar los factores de riesgo y reducir el número de suicidios en el grupo de

edad de 15 a 24 años. La estrategia en conjunto aúna todo un abanico de intervenciones distribuidos entre sus dos partes: *En nuestras manos* adopta un planteamiento de salud pública y *Kia Piki te Ora o te Taitamariki* se basa en gran medida en un planteamiento de fomento de la comunidad maorí. Ambas partes se conjugan en una intervención básica respaldada por investigaciones e información conforme a lo siguiente:

- Reforzar las familias, a los jóvenes, los whānau y las comunidades
- Llevar a cabo intervenciones tempranas
- Llevar a cabo intervenciones y tratamientos
- Prestar apoyo posterior a las situaciones de crisis.

La labor del Estado en lo que se refiere a disminuir los suicidios de jóvenes está coordinada por un plan de aplicación, que actualiza todos los años el organismo rector, el Ministerio de Asuntos Juveniles.

Fondo para el Desarrollo de la Juventud

Los programas de prevención del suicidio de jóvenes financiados con el Fondo para el Desarrollo de la Juventud, que administra el Ministerio de Asuntos Internos, están siendo objeto de evaluación en la actualidad, en lo tocante a la eficacia de los métodos de intervención para evitar los suicidios de jóvenes. Se prevé completar este análisis en septiembre de 2002 y que sus conclusiones contribuyan a la política que se aplique y a modificar la legislación en la medida en que sea necesario.

La violencia contra la mujer

Uno de los 13 objetivos prioritarios de la Estrategia de Salud de Nueva Zelanda es disminuir la violencia en las relaciones entre las personas, las familias, las escuelas y las comunidades. Véase el Artículo 16, el matrimonio y la vida familiar.

Programa contra el Tabaco

Aukati Kai Paipa es un programa contra el consumo de tabaco destinado a las maoríes y sus whānau. El programa proporciona parches y goma de mascar con nicotina además de asesoramiento intensivo personal. Aplican este programa maoríes que se ponen en todo momento a disposición de las mujeres que están renunciando a fumar. Según las primeras indicaciones, el programa tiene un índice de éxito superior a lo que cabría esperar en programas sin estos elevados niveles de intervención. Respalda el programa una campaña de medios de comunicación titulada "Es sobre el whānau", que hace hincapié en la importancia de las mujeres como modelos de roles para sus familias en lo tocante a fumar o no. El Ministerio de Sanidad financia además programas de renuncia al tabaco para embarazadas y capacitación en este terreno para comadronas.

Empresa de seguros de indemnización y rehabilitación de accidentes (ACC)

Todos los neozelandeses tienen derecho a una indemnización por accidentes, con una cobertura objetiva de 24 horas. Entre los accidentes figuran las lesiones y heridas provocadas por determinados delitos, entre ellos los malos tratos sexuales. La ACC proporciona además rehabilitación e indemnización por determinadas lesiones provocadas por errores médicos.

En las reclamaciones por errores médicos las mujeres suelen estar más representadas que los hombres y presentan el 54% de las reclamaciones por lesiones graduales, como la del síndrome profesional de uso excesivo.

La Ley de prevención, rehabilitación e indemnización de lesiones entró en vigor el 1º de abril de 2002. Esta Ley promueve la prevención de las lesiones y restablece la indemnización mediante una suma global a las personas lesionadas gravemente, en sustitución de la prestación para independencia de carácter trimestral antes vigente. Autoriza además a las personas en situación de licencia parental no remunerada a percibir una indemnización semanal si, a consecuencia de una lesión, no pueden reanudar su actividad laboral. La Ley dispone la capitalización de la indemnización semanal abonada a las parejas supervivientes de personas fallecidas a consecuencia de un accidente. Estas son las modificaciones esenciales de importancia para las mujeres.

Cuando se ha determinado y valorado una necesidad, se facilita asistencia para la rehabilitación, que puede comprender atención a los hijos, ayuda a domicilio, atención de los parientes a cargo y rehabilitación profesional.

Sistema de presentación de reclamaciones

Se ha propuesto presentar al Parlamento dos proyectos de ley para mejorar la seguridad y la calidad del sector de sanidad, comprendida la mejora del sistema de presentación de denuncias. El primer proyecto es un proyecto de ley general con tres secciones diferentes; el segundo está consagrado concretamente a mejorar el Programa Nacional de Exámenes Cervicouterinos. Se ha otorgado prioridad 3 a estas modificaciones legislativas (es decir, que, de ser posible, los proyectos de ley habrán de ser aprobados en 2002) en el programa legislativo del año 2002.

Proyecto de ley general

La Ley de seguro de la competencia de los profesionales de sanidad de 2001 abrogará y sustituirá las 11 leyes que actualmente regulan la actividad de los profesionales de la salud. Esta Ley reglamentará la actuación de los profesionales de la salud cuya práctica representa un riesgo para los ciudadanos. La nueva Ley contendrá disposiciones en materia de inscripción, competencia y disciplina y además facilitará el pertinente aprovechamiento compartido de la información entre la ACC, el Comisario de Salud y Discapacidad y los órganos de registro.

La Ley del Comisario de Salud y Discapacidad de 1994 será modificada a tenor de las conclusiones del examen efectuado en 1999 del funcionamiento de la Ley (llevado a cabo por el entonces Comisario de Salud y Discapacidad), del informe Cull sobre acontecimientos médicos negativos y de la investigación sobre los exámenes cervicouterinos en la región de Gisborne. Los cambios tienen por objeto racionalizar la tramitación de las denuncias y el funcionamiento general de la Oficina del Comisario de Salud y Discapacidad.

Se modificará la Ley de medicamentos de 1981 como consecuencia de la nueva Ley de seguro de la competencia de los profesionales de salud, que aboga la Ley de farmacia. La Ley de medicamentos modificada contendrá disposiciones que garanticen a los ciudadanos el acceso a los medicamentos en un entorno seguro y bajo control. Los propietarios de farmacias deberán cumplir determinados criterios para que se les conceda el oportuno permiso para administrar una farmacia. Además,

mientras que antes los propietarios de farmacia sólo podían poseer uno de estos establecimientos, ahora podrán poseer hasta cinco.

Proyecto de ley de modificación de la Ley de sanidad (programas de control)

El proyecto de ley de modificación de la Ley de sanidad (programas de control), presentado al Parlamento en mayo de 2002, tiene por objeto mejorar la seguridad y la calidad de los servicios de exámenes cervicouterinos efectuados a las neozelandesas. Pondrá en práctica las recomendaciones de la investigación ministerial acerca de la escasa presentación de informes de las anomalías detectadas por frotis en la región de Gisborne, en cuyo informe se exponen obstáculos importantes de la legislación actual para llevar a cabo una supervisión, una auditoría y una evaluación eficaces. Una vez aprobado, el proyecto de ley sustituirá el artículo 74A de la Ley de sanidad de 1956 por un nuevo Título 4A.

El proyecto de ley establece los objetivos del Programa Nacional de Exámenes Cervicouterinos y autoriza el nombramiento de evaluadores que valoren más plenamente la eficacia y la seguridad de este Programa. Los evaluadores podrán tener automáticamente acceso a la información sobre las mujeres conservada en el registro del Programa y además a información como los registros de hospitales y las diapositivas de laboratorios. Los evaluadores necesitarán el consentimiento explícito de una mujer para poder consultar sus registros sanitarios en poder de los prestatarios de atención primaria de salud, comprendidos los médicos generalistas. La nueva legislación autorizará además a las mujeres a renunciar totalmente al Programa Nacional de Exámenes Cervicouterinos.

Los evaluadores, que serán designados por el Director General de Sanidad, deberán mantener confidenciales y en lugar seguro todas las informaciones personales que reúnan. Las conclusiones de esas evaluaciones ayudarán a determinar los aspectos del Programa Nacional (y de los servicios de tratamiento conexos) que pudieran ser menester mejorar.

La mujer en el personal de salud

Comité Asesor sobre el Personal de Salud

El Ministro de Sanidad ha designado el Comité Asesor sobre Personal de Salud para que evalúe, asesore y formule recomendaciones de manera independiente para fomentar una capacidad de personal de salud adecuada a las necesidades del país. El Comité es consciente de que los principales problemas del personal de salud son la capacidad, la contratación y el mantenimiento, su perfeccionamiento y su estado de ánimo. Entre los profesionales de salud hay carencias sobre todo entre los médicos generalistas, el personal de enfermería, los psiquiatras, los radiólogos y los oncólogos.

Personal de enfermería y comadronas

Según las cifras de 2001, entre el personal de enfermería de Nueva Zelanda predominan mayoritariamente las mujeres, que constituyen el 90,2% de esos profesionales.

Está aumentando la edad media del personal de enfermería y tanto éste como las comadronas se están jubilando más tarde. Cada vez es mayor el porcentaje de

personal de enfermería con más de 60 años de edad. Según una encuesta llevada a cabo por la Junta de Sanidad del Distrito de Midland, la antigüedad media del personal de enfermería era de apenas algo más de siete años⁴³. También hay menos enfermeros y enfermeras de menos de 25 años de edad, lo cual corresponde a la pérdida de nuevo personal de enfermería y comadronas titulados en combinación con una menor oferta de los programas de formación de Nueva Zelanda y un aumento de la edad de las personas que cursan estos estudios⁴⁴.

Personal de enfermería y comadronas inscritos y en actividad en Nueva Zelanda, por sexos y edades, 2001

Grupo de edad	Varones		Mujeres		No comunicado		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menos de 20 años	1	0,0	9	0,0	1	0,0	11	0,0
De 20 a 24	34	0,1	830	2,5	6	0,0	870	2,6
De 25 a 29	175	0,5	2 433	7,4	114	0,3	2 722	8,2
De 30 a 34	270	0,8	3 358	10,2	279	0,8	3 907	11,8
De 35 a 39	343	1,0	4 241	12,8	236	0,7	4 820	14,6
De 40 a 44	400	1,2	5 441	16,4	236	0,7	6 077	18,4
De 45 a 49	404	1,2	4 659	14,1	167	0,5	5 230	15,8
De 50 a 54	197	0,6	3 875	11,7	104	0,3	4 176	12,6
De 55 a 59	100	0,3	2 626	7,9	58	0,2	2 784	8,4
De 60 o más	81	0,2	2 106	6,4	24	0,1	2 211	6,7
No comunicado	6	0,0	262	0,8	2	0,0	270	0,8
Total	2 011	6,1	29 840	90,2	1 227	3,7	33 078	100,0

Fuente: Consejo de Personal de Enfermería de Nueva Zelanda, 2002.

Los servicios primarios de maternidad se basan en ofrecer a las mujeres múltiples opciones en lo tocante a cómo gestionar la atención de maternidad que reciben. El modelo se basa en una asociación entre los profesionales y las mujeres. Las autoridades velarán por que las mujeres puedan elegir una persona que dirija la atención que se le presta en su maternidad, pero no existe el derecho a elegir un determinado tipo de profesional. Pueden dirigir la atención de un embarazo tres tipos de profesionales: tocólogos, generalistas y parteras. Los tres son igualmente competentes para prestar ese servicio.

Los servicios primarios de maternidad disponen que el profesional que se ocupe de un embarazo se comprometa a asistir al parto, en circunstancias razonables, claro está, lo cual es esencial para que se preste un servicio de calidad. Muchos generalistas no pueden asumir este compromiso por las exigencias de la labor que desempeñan no relativa a embarazos, por lo que están renunciando a prestar estos servicios de maternidad.

⁴³ Informe sobre el perfil de la fuerza de trabajo, febrero de 2002.

⁴⁴ Consejo de Personal de Enfermería de Nueva Zelanda, estadísticas sobre la fuerza de trabajo 1998-1999, págs. 21 y 22.

Doctoras

Cada vez es mayor el número de médicas. Como las mujeres forman parte del personal de salud en tanto que doctoras en una proporción inferior a la de los hombres⁴⁵, hay que tener esto presente al comparar el número de doctores per cápita en distintos períodos de tiempo. Aunque ha aumentado el número de doctores per cápita, un porcentaje mayor trabaja a tiempo parcial y su carrera profesional es más corta.

Las mujeres empezaron a ingresar en la profesión médica en cantidades marcadamente mayores en el decenio de 1970 y en 1991 constituían ya aproximadamente la mitad de los estudiantes de medicina. El aumento del porcentaje de doctoras es el cambio mayor que ha habido entre esta profesión en los últimos años, pues han pasado de ser el 24% en 1990 al 32,6% en 2000⁴⁶. Como se espera que continúe la pauta actual de que un número similar de hombres y de mujeres completen los estudios médicos, dentro de 30 años habrá aproximadamente el mismo número de doctores que de doctoras.

Discapacidades

Las mujeres constituyen un elevado porcentaje del personal remunerado y no remunerado de los servicios de apoyo a los discapacitados. En general, estos trabajadores tienen problemas graves planteados, algunos de los cuales está tratando de resolver el Ministerio de Sanidad a breve y a largo plazo.

Las consecuencias del marco de servicios de apoyo a discapacitados

La implantación en 1997 del marco de servicios de apoyo a discapacitados creó nuevas necesidades de trabajadores, en particular de asesores, coordinadores de servicios, encargados de personal y encargados de actividades de atención. La labor de mejora del servicio llevada a cabo por el Ministerio de Sanidad, centrada en la evaluación de las necesidades y en los servicios de coordinación de los servicios, sobre asesores en materia de equipo acreditados y personas que prestan servicios a domicilio, hace hincapié en la importancia de la competencia y la formación del personal.

Trabajadores a domicilio

Los trabajadores que prestan atención de salud a domicilio tienen problemas de importancia. Véase supra, en Artículo 11, Empleo, detalles del informe de 1999 del Ministerio de Asuntos de la Mujer titulado *Homecare Workers*.

Se calcula que más de 30.000 personas semicapacitadas prestan ayuda a domicilio y servicios de atención personal financiados por el Ministerio de Sanidad, en lo que constituye un entorno relativamente no regulado. El Ministerio ya ha llevado a cabo cierta labor de reglamentación en este terreno, comprendidas instrucciones actualizadas para la prestación de servicios de apoyo a domicilio, en las que se hace referencia a la formación, la vigilancia y la supervisión de estos trabajadores.

En general, la importante presión fiscal influye negativamente en la remuneración de los trabajadores que prestan atención a domicilio, y las consecuencias de la

⁴⁵ Comité Asesor del Personal Médico Australiano, 1998.

⁴⁶ Consejo Médico de Nueva Zelanda, 2001.

labor del Ministerio de Sanidad en este terreno todavía no han sido experimentadas por los distintos trabajadores en lo que se refiere a los problemas que en el informe del Ministerio de Asuntos de la Mujer se indica que padecen.

La formación de los cuidadores no oficiales

Es importante prestar apoyo a los cuidadores y el Ministerio de Sanidad financia varios servicios que los apoyan:

- Subvenciones directas
- Atención complementaria
- Programas diurnos
- Formación a cuidadores no oficiales.

Más recientemente, esta labor ha incluido además la creación de un Grupo de Interés de Cuidadores que se ocupa fundamentalmente de valorar a éstos.

Bibliografía

Abortion Supervisory Committee, 2000, *Abortion Supervisory Committee's Report to Parliament*, Wellington.

AIDS Epidemiology Group, 2001, *AIDS New Zealand*, No. 47, Dunedin, Universidad de Otago.

Dharmalingham, A., Dickson, J., Fish, J. *et al.*, 1997, *New Zealand Women 1955-1995. Family, Employment, Education*, informe presentado a la Conferencia Nacional del Consejo de Mujeres.

Dickson, N., Paul, C., Herbison, P. *et al.*, 1998 "First sexual intercourse: age, coercion, and later regrets reported by a birth cohort" *British Medical Journal*, 316:29-33.

Dickson, N., Sparte, A., Rimene, C. *et al* 2000, "Pregnancies among New Zealand teenagers: Trends, current status and international comparisons", *New Zealand Medical Journal*, 113: 241-5.

Fenwick, R. y Purdie, G., 2000, "The sexual activity of 654 fourth form Hawke's Bay students", *New Zealand Medical Journal*, 460-3.

Habgood, R., Casswell, S., Pledger, M. y Bhatta, K., noviembre de 2001, *Drinking in New Zealand: National Surveys Comparison 1995 & 2000*, Alcohol and Public Health Research Unit, Universidad de Auckland.

Jaffee, S. R., Caspi, A. y Moffitt, T. E., 2001, "Why are children born to teen mothers at risk for adverse outcomes in young childhood? Results from a 20-year longitudinal study", *Development and Psychopathology*, 13: 377-97.

Ministerio de Sanidad, 1997, "Wider mental health issues for women", *Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective*, Wellington.

Ministerio de Sanidad, 1999, *Progress on Health Outcome Targets: Te Haere Whakamua ki Ngā Whāinga Hua mō te Hauora. The State of the Public Health in New Zealand 1999*, Wellington.

- Ministerio de Sanidad, 1999a, *New Zealand Food: New Zealand People, Key results of the 1997 National Nutrition Survey*, Wellington.
- Ministerio de Sanidad, 1999b, *Our Health, Our Future: Hauora Pakari, Koiora Roa: The Health of New Zealanders 1999*, Wellington.
- Ministerio de Sanidad, 2000, *The New Zealand Health Strategy*, Wellington.
- Ministerio de Sanidad, 2000, *Tobacco Facts 2000*, www.moh.govt.nz.
- Ministerio de Sanidad, 2001, *He Korowai Oranga: Māori Health Strategy Discussion Document*, Wellington.
- Ministerio de Sanidad, 2002, *An indication of New Zealanders' Health: Public Health Intelligence Occasional Report No. 1*, Wellington.
- Ministerio de Política Social, 2001, *Report the Minister for Disability Issues, Services and Support for People with Disabilities: Issues Relating to Equity of Access and to Coherence*, Wellington.
- Ministerio de Asuntos de la Mujer, 1999, *Homecare Workers: A Case Study of a Female Occupation*, Wellington.
- Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Women's Health Strategy Discussion Document*, Wellington.
- Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Māori Women: Mapping Inequalities & Ponting Ways Forward*, Wellington.
- Servicio de Información de Sanidad de Nueva Zelandia, 2000, *Fetal and Infant Deaths 1997*, NZHIS, Wellington.
- Salmond, C., Crampton, P. y Sutton, D., 1998, *NZDep96 index of Deprivation: Research Report No. 8*, Health Services Research Centre, Wellington.
- Statistics New Zealand, 2001, *Abortion: Summary of Latest Trends, 2001*, Wellington.
- Statistics New Zealand, 1996, *Demographic Trends*, Wellington.
- Statistics New Zealand, 1999, *Demographic Trends*, Wellington.
- Statistics New Zealand, 2000, *Demographic Trends*, Wellington.
- Turley, M., McNicholas y Garrett, N., 2000, *STI in New Zealand: Surveillance Report, 2000*, ESR report to Ministry of Health, Wellington.
- Woodward, L. J., Horwood, L. J. y Fergusson, D. M., 2001, "Teenage pregnancy: cause for concern", *New Zealand Medical Journal*, 114: 301-3.

Artículo 13

Vida económica y social

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 créditos financieros*
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.*

Prestaciones familiares

Apoyo a las familias

En enero de 1998 se aumentaron los índices del apoyo a las familias con hijos a cargo de 16 a 18 años de edad.

El Ministerio de Desarrollo Social, junto con el Fondo para los Abuelos que Crían a Nietos y varios organismos oficiales, ha publicado un folleto titulado *Help for Kinship Carers*, para ayudar a los abuelos a obtener asistencia oficial. Se está examinando la conveniencia de conceder asistencia financiera complementaria a algunos cuidadores parientes de las personas atendidas.

En el proyecto de ley Trabajar hacia el Empleo se tienen en cuenta las circunstancias de las mujeres de edad que se ocupan de otras personas mediante un planteamiento más flexible y personalizado de la asistencia prestada a los progenitores solos y a las viudas. Además, este proyecto de ley reconoce las "responsabilidades familiares" dentro de su planteamiento más global del desarrollo social. Véase en el Artículo 11, Empleo, lo dicho acerca de la atención extraescolar y la educación preescolar y del equilibrio entre el trabajo y la vida.

La pensión de viudedad y la prestación para finalidades domésticas

Desde abril de 1997, los beneficiarios de la prestación para finalidades domésticas (para progenitores solos) y de la pensión de viudedad deben asumir obligaciones recíprocas, entre ellas la prueba de la aptitud al trabajo conforme a la edad del hijo de menor edad. Quienes no tenían hijos o aquellos cuyo hijo más joven tenía 14 años de edad o más fueron objeto de una prueba de trabajo a tiempo parcial y aquellos cuyo hijo más joven tenía entre 6 y 13 años de edad debían presentarse a una entrevista anual de planificación. En febrero de 1999, se amplió este régimen, aplicándose a partir de entonces la prueba del trabajo a los cónyuges de quienes percibían la prestación de desempleo, además de variarse las obligaciones. A partir de entonces se aplica una prueba de trabajo a tiempo completo a todos los que no tienen hijos o cuyo hijo menor tiene 14 años de edad o más y la prueba del trabajo a tiempo parcial a aquellos cuyo hijo menor tiene entre 6 y 13 años de edad. Aquellos cuyo hijo menor tiene entre 0 y 5 años de edad deben asistir a una entrevista anual obligatoria. Gracias a un doble régimen de exenciones fiscales, los beneficiarios que

pasan la prueba del trabajo a tiempo parcial retienen la mayor parte de sus ingresos y los que pasan la prueba del trabajo a tiempo completo tienen un tipo de exención fiscal superior para alentarlos a pasar a ocupar un trabajo a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial. El régimen de la prueba del trabajo comprende un régimen de sanciones que disminuye la prestación si, sin motivos razonables, no se cumplen las condiciones de la prueba del desempeño de un trabajo. Este endurecimiento de las obligaciones y sanciones tiene por objeto hacer que los beneficiarios pasen a ocupar trabajos, a seguir estudios o a recibir capacitación y aumentar su autonomía.

La evaluación mostró que, a pesar del aumento de las mujeres que desempeñan una actividad laboral remunerada, el entorno de la prueba de la actividad laboral no tuvo suficientemente en cuenta la complejidad de las vidas de los padres y madres que viven solos, sus diferentes puntos de partida en lo relativo a la actividad laboral remunerada y el equilibrio necesario entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Tampoco tuvo en cuenta las circunstancias de las mujeres de edad que anteriormente se habían ocupado de familiares o de otras personas. El Gobierno consideró que era necesario un planteamiento más flexible y personalizado para apoyar a los progenitores solos a asumir un empleo remunerado y mantenerlo.

En agosto de 2002, el Gobierno implantó la primera fase, en virtud de la ley, de un nuevo planteamiento de la seguridad social: la seguridad social por conducto del desarrollo social. Esta fase entraña cambios de importancia para los progenitores solos y las mujeres de edad que reciben la prestación de desempleo y las viudas que reciben la pensión de viudedad. Concretamente, los cambios suprimirán las obligaciones en materia de actividad laboral e implantarán:

- Un modelo mejorado de gestión de los casos que sustituirá al actual de carácter general y al programa especializado COMPASS
- Una metodología más global que la actualmente centrada en los ingresos y el empleo remunerado
- Flexibilidad y apoyo ajustado a las circunstancias de cada persona
- Centrarse en alentar y apoyar a los beneficiarios para que planeen su futuro
- Gestores de casos que colaboren con los beneficiarios para awhi (impulsarlos) durante el tiempo que estén recibiendo prestaciones
- Un proceso de planificación en el que casi todas las personas que reciben la prestación de desempleo y la pensión de viudedad deberán elaborar y firmar un plan de Trabajo hacia el Empleo con ayuda del gestor de su caso
- Obligaciones y sanciones conexas en el marco del proceso de planificación
- Un régimen único de reducción fiscal que disminuye la tasa de reducción de las personas con hijos de mayor edad y permitirá a los beneficiarios obtener mayores ingresos mientras estén percibiendo la prestación.

El nuevo proceso tiene por objeto ofrecer niveles múltiples de apoyo a los padres y madres solos, a las mujeres solas y a las mujeres de edad y alentar y apoyar a las mujeres de todas las edades para que planifiquen su futuro. Estas personas colaborarán con el gestor de su caso para determinar sus necesidades inmediatas y a largo plazo respecto de un amplio abanico de cuestiones. Se prevé que este planteamiento más flexible y personalizado ayudará a tener en cuenta las circunstancias de

las mujeres de edad y permitirá a las mujeres tener acceso a servicios y programas en su región.

Mujeres con discapacidad

Dentro de la concepción de políticas relativas al proyecto de ley sobre Trabajo hacia el Empleo, se están elaborando procedimientos para desarrollar aún más las consultas relativas a los problemas de las mujeres con discapacidad, y con otros organismos que intervienen en los servicios de apoyo a los discapacitados, comprendidos los servicios de salud mental. Además, la gestión eficaz de los casos, tal como se recoge en el proyecto de ley, dará más apoyo y acceso a actividades y organizaciones adecuadas en la comunidad a las mujeres con discapacidad. Véase en el Artículo 11, Empleo, las subvenciones para atención de los hijos y OSCAR.

Desarrollo económico

La asistencia oficial al desarrollo económico se presta por conducto de los programas de Industry New Zealand. La financiación facilitada por intermedio de estos programas es no operativa y tiene por objeto ayudar a las empresas a obtener asesoramiento y competencias profesionales para que puedan adoptar más rápidamente decisiones más adecuadas. Industry New Zealand fue creada en el año 2000 y se está llevando a cabo una evaluación y una supervisión de ella de carácter anual.

Los programas que no están destinados especialmente a la mujer y que tienen por objeto respaldar las empresas y los sectores industriales son los siguientes:

- El Servicio de Fomento de Empresas y el Fondo de Fomento de Empresas se prestan a las empresas con elevado potencial de crecimiento para mejorar su experiencia y su capacidad de hacer frente a un crecimiento rápido, obtener recursos esenciales, coordinar el apoyo que reciben de distintos organismos oficiales y establecer asociaciones coherentes.
- El Servicio de Grandes Inversiones ayuda a poner en práctica grandes inversiones en Nueva Zelanda y el Fondo para Grandes Inversiones contribuye a financiar los estudios de viabilidad y a compensar los gastos de ejecución.
- Se está elaborando estrategias sectoriales para identificar y suprimir los obstáculos al crecimiento económico.

Los programas no destinados específicamente a la mujer que tienen por objeto prestar asistencia a pequeñas y medianas empresas son los siguientes:

- El programa BIZ imparte formación y seminarios gratuitos en materia de gestión de empresas y creación de capacidades en éstas a empresas pequeñas y medianas, por conducto de una red de proveedores en todo el país. También existe un servicio gratuito de información y remisión a fuentes de asistencia a empresas. Las mujeres son un grupo destinatario de este programa y, según una evaluación, no hay obstáculos de importancia en lo que se refiere al acceso al programa entre hombres y mujeres y entre maoríes y no maoríes.
- El Plan de Subvenciones a Empresas presta apoyo financiero y práctico a empresarios y pequeños propietarios de empresas innovadores para ayudarles a ensayar y desarrollar conceptos que ofrezcan posibilidades comerciales.

- El Plan de Preparación para Inversiones ayuda a pequeñas empresas y pequeños empresarios a prepararse para obtener financiación en las primeras fases de su desarrollo. Comprende el seminario sobre preparación para inversiones en pequeñas empresas y actividades de formación de estilo seminario sobre cómo obtener capitales y cómo hacer tratos en pequeñas empresas para negociar servicios a fin de obtener hasta 5 millones de dólares de capital.

Desarrollo económico de las maoríes

Te Ara Kaipakihi

Esta iniciativa, puesta en marcha en febrero de 2001, tiene por objeto mejorar las oportunidades de desarrollo económico de las trabajadoras autónomas maoríes. Te Ara Kaipakihi aplica un planteamiento oficial coordinado en el que participan el Ministerio de Asuntos de la Mujer, el Departamento del Fisco, el Ministerio del Trabajo, Te Puni Kōkiri, el Ministerio de Desarrollo Económico, Industry New Zealand y el Ministerio de Desarrollo Social. La iniciativa consta de los elementos siguientes:

- Capacitación para mejorar la eficacia de los funcionarios público que colaboran con las maoríes
- Unas directrices para ayudar al personal sobre el terreno en su colaboración con las trabajadoras autónomas maoríes
- Reuniones regionales interinstitucionales de carácter trimestral.

Te Ara Kaipakihi proporciona además a las maoríes una carpeta informativa sobre:

- Cómo crear su propia empresa
- Cómo mejorar su empresa
- Cómo hacer crecer su empresa.

Te Tai o Marokura (TTOM)

El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha estado colaborando con TTOM, una organización de servicio social maorí que actúa en Kaikoura. La TTOM es administrada y dirigida por mujeres maoríes consideradas dirigentes. En los próximos cinco años se consagrará a poner en práctica una iniciativa de desarrollo económico a fin de hacer coincidir los servicios sociales y el desarrollo económico con un modelo de desarrollo kaupapa maorí.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer respaldó a la TTOM en 2000-2001 para alcanzar sus objetivos de la manera siguiente:

- Facilitando el conocimiento por las empresarias maoríes de las políticas oficiales y de la mecánica de las autoridades del país
- Supervisando la actuación de la TTOM trimestralmente para que ésta conozca las reacciones a que da lugar los progresos que alcanza
- Facilitando acceso a un especialista y tutor en empresas de mujeres maoríes en el marco del Servicio de Facilitación de Empresas Maoríes

- Una participación constante en la respuesta interinstitucional al desarrollo económico de las maoríes.

Véase en el Artículo 11, Empleo, los detalles del Fondo de Fomento de la Mujer Maorí.

Actividades de esparcimiento y deporte

Encuestas sobre deportes y actividades físicas de 1997-1998 y 1998-1999

Las últimas encuestas de la Comisión Hillary muestran que más del 90% de los neozelandeses mayores de cinco años de edad toman parte en por lo menos una actividad deportiva o de esparcimiento, si bien los índices de participación de las personas de 16 y 17 años de edad son inferiores (80%) a los de otros grupos de edad, y las muchachas de esa edad tienen el nivel de participación menor (74%).

Las muchachas y las mujeres es menos probable que participen en deportes organizados que los muchachos y los hombres. Además, son menos activas físicamente si se las compara con las referencias establecidas por la profesión médica para averiguar si se lleva un modo de vida saludable. El 36% de las muchachas y el 34% de las mujeres son insuficientemente activas todas las semanas para que ello beneficie a su salud, frente al 27% de los muchachos y el 31% de los hombres.

Entre los muchachos y las muchachas, la natación es la actividad más difundida, pero en otros deportes y actividades son visibles las diferencias existentes entre los sexos. Es más probable que los muchachos jueguen a rugby, fútbol y críquet, en tanto que las muchachas prefieren hacer ejercicio, jugar a juegos al aire libre y al baloncesto.

Las mujeres tienen una participación superior en actividades recreativas activas (como jardinería, marcha, natación y ejercicio en el hogar) y en algunos deportes, como el baloncesto.

El 20% de los hombres y el 14% de las mujeres desempeñan alguna función voluntaria en actividades deportivas (entrenadores, administradores y funcionarios), pero es más probable que las mujeres apoyen las actividades deportivas de jóvenes, pues el 15% ayudan a sus padres, frente al sólo 10% de los hombres.

Las maoríes

La Comisión Hillary siguió ofreciendo programas deportivos y recreativos a las comunidades maoríes en un entorno maorí por conducto del programa He Oranga Poutama (HOP). Catorce kaiwhakahaere (coordinadores maoríes de deportes) organizan HOP en las regiones. Los actos y las actividades se centran en los niveles de whānau, hapū e iwi, pero hay varios programas destinados a las mujeres maoríes:

- El grupo de baile en línea Rotorua Marae, que demuestra los beneficios que reporta el ejercicio cotidiano. Este grupo inició sus actividades en 1995 y en la actualidad tiene casi 200 miembros. Ha tenido gran importancia para alentar a otras maoríes de todo el país a estar físicamente activas. Ha obtenido muchos premios prestigiosos y el reconocimiento de muchas personalidades neozelandesas. Sus miembros son mujeres de 50 a 70 años de edad y hay tres que tienen más de 80 años.

- El programa Wāhine Mau Rākau (arte de las armas maoríes), que desarrolla semanalmente Sport Auckland. Una vez al año, también se organiza un wānanga (taller) nacional Wāhine Mau Rākau.

Estrategia Winning Women – Wāhine Toa

Las investigaciones de la Comisión Hillary han demostrado que las muchachas y las mujeres participan menos en actividades deportivas y de esparcimiento que los muchachos y los hombres, por lo que la política de la Comisión consiste en conseguir que haya más mujeres y muchachas que jueguen y que ocupen los primeros puestos en la clasificación deportiva en todos los planos.

Por ejemplo, equipos femeninos neozelandeses han vencido campeonatos mundiales de rugby, críquet y carreras en montaña. Los deportes femeninos están consiguiendo más tiempo de antena en la televisión de Nueva Zelandia y, en términos generales, más cobertura de los medios de comunicación.

Para dar a las mujeres y muchachas igualdad de acceso a cualquier función que escojan en los deportes, la Estrategia Winning Women de la Comisión, la Carta de Winning Women y la Política Junior Sport alientan a las muchachas y mujeres a participar en toda suerte de actividades deportivas. Los programas y recursos al respecto comprenden:

- Proyectos de la mujer en el deporte, que ayudan a organizaciones deportivas nacionales a elaborar estrategias para que un número mayor de mujeres participen en actividades deportivas
- Igualdad entre los Sexos, que ayuda a las organizaciones deportivas a evaluar si ofrecen oportunidades iguales y equitativas a las mujeres y muchachas
- Cursillos y seminarios de liderazgo, en los que se titulan cada año casi 1.000 mujeres
- Programas sobre modelos de actuación: unas 120 atletas reciben formación en oratoria en público y relaciones con los medios de comunicación y luego hablan en los establecimientos escolares
- Programas de educación, para alentar a más muchachas que cursan estudios primarios y secundarios a participar en actividades deportivas
- Women on the Run, un programa que muestra las oportunidades profesionales que existen en el deporte para mujeres jóvenes en los establecimientos de enseñanza secundaria.

En 2001, 10 organizaciones deportivas nacionales habían alcanzado la norma de calidad SportsMark de la Comisión Hillary por su participación en la iniciativa Winning Women, y 37 organizaciones estaban esforzándose en alcanzarla.

En septiembre de 1999, se celebró en Christchurch el segundo taller Winning Women para alentar a las mujeres a participar en actividades deportivas y reconocer a las que ya desempeñaban funciones de liderazgo. Oradores internacionales hablaron de los problemas generales a que todavía se enfrentan las mujeres que practican actividades deportivas.

La Comisión hizo además una aportación a estrategias mundiales mediante el Grupo de Trabajo Internacional sobre la Mujer en el Deporte, y en marzo de 2000 su

contribución al deporte femenino fue reconocida con la concesión del premio La Mujer en el Deporte del Comité Olímpico Internacional (COI).

En 1998-1999, la Comisión elaboró políticas y procedimientos para fomentar un deporte libre de hostigamiento. Se han publicado hojas informativas que promueven la política y los procedimientos entre atletas, entrenadores, administradores y organizaciones deportivas. Se han llevado a cabo cuatro sesiones de formación de ámbito nacional para ayudar a las organizaciones deportivas regionales y nacionales a poner en práctica la política y a formar a sus funcionarios como oficiales de contacto y receptores de denuncias.

Programa en las escuelas

El nuevo programa de educación de salud y física del plan de estudios de Nueva Zelanda establece un marco para acabar con los obstáculos a la participación de los alumnos en actividades físicas. La Comisión Hillary prestó un importante apoyo al aumento de la participación de las muchachas en actividades deportivas y recreativas. Las investigaciones efectuadas demuestran que, gracias al KiwiSport (un programa deportivo modificado) y al Sportfit (un proyecto de coordinadores de actividades deportivas de los establecimientos de enseñanza secundaria) de la Comisión, el nivel de participación en actividades deportivas de los niños y las niñas menores de 12 años de edad es casi el mismo.

También ha seguido aumentando la participación en las sociedades deportivas escolares de las muchachas que cursan estudios secundarios. De 1991 a 2000, el índice de participación aumentó en 19 puntos porcentuales. También se ayuda a las atletas que consiguen marcas importantes a equilibrar los deportes con el estudio y otros aspectos de sus vidas mediante seminarios celebrados en sus escuelas que dirigen embajadores deportivos.

La participación de los neozelandeses en actividades deportivas y recreativas

	<i>Índice quincenal</i>			<i>Índice anual</i>		
	<i>Todos los jóvenes (de 5 a 17 años de edad)</i>			<i>Todos los adultos (de más de 18 años)</i>		
	<i>Muchachos</i>	<i>Muchachas</i>		<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	
Porcentaje que participan por lo menos en un deporte o actividad recreativa	93	92	93	98	98	98
Número de personas que participan	339 000	319 000	661 000	1,24	1,33	2,58
Porcentaje de personas que participan en un deporte organizado	47	40	43	33	17	25

Nota: El número de jóvenes figura en miles, redondeado al millar más próximo. El de adultos, en millones, redondeado a los 10.000 más próximos.

Fuente: Encuestas de 1997-1998 y 1998-1999 de la Comisión Hillary sobre deportes y actividades físicas, entre 3.135 jóvenes y 9.517 adultos.

Los cinco deportes y actividades físicas más practicados por jóvenes

<i>Muchachos</i>			<i>Muchachas</i>		
1	Natación	28%	1	Natación	32%
2	Rugby	24%	2	Ejercicio físico/gimnasia	26%
3	Fútbol	22%	3	Juegos/actividades al aire libre	20%
4	Críquet	21%	4	Baloncesto	18%
5=	Bicicleta	20%	5	Bicicleta	17%
5=	Ejercicio físico/gimnasia	20%			

Las cifras muestran la participación en las dos semanas anteriores a la entrevista.

Fuente: Comisión Hillary, encuestas sobre deportes y actividad física, 1997-1998 y 1998-1999.

Los diez deportes y actividades físicas más practicados por hombres y mujeres

<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
1	Caminatas	60%	1	Caminatas	81
2	Jardinería	52%	2	Jardinería	68
3	Pesca	37%	3	Natación	38
4	Natación	34%	4	Ejercicios en el hogar	35
5	Golf	28%	5	Ejercicios/gimnasio	19
6	Ejercicio en el hogar	26%	6	Aeróbic	17
7	Ejercicios/gimnasio	19%	7	Pesca	14
8	Caminatas largas	18%	8	Bicicleta	13
9	Bicicleta	17%	9	Baloncesto	10
10	Tenis	15%	10	Caminatas largas	10

Las cifras muestran la participación en los 12 meses anteriores a la entrevista.

Fuente: Comisión Hillary, encuestas sobre deportes y actividad física, 1997-1998 y 1998-1999.

Cultura

Entre 1991 y 1996, el porcentaje de mujeres que desempeñaban puestos de trabajo remunerados de carácter cultural aumentó del 53 al 57%. Casi una tercera parte de este incremento se debió al aumento de 3.162 docentes de enseñanza preescolar, profesión en la que predominan las mujeres. Desglosado por profesiones, el empleo de las mujeres sigue siendo similar en términos generales al comunicado en el último informe periódico de Nueva Zelandia (1998).

Los nuevos datos sobre la participación de las mujeres en actividades culturales muestran niveles superiores de participación a los de los hombres, asimismo en el caso de las *pākehā*, maoríes y mujeres del Pacífico. Si se repiten las encuestas, se dará cuenta de las tendencias que se produzcan en informes posteriores.

La publicación de Statistics New Zealand *Employment in the Cultural Sector* (1998) recoge datos sobre la función de las mujeres en este sector, basados en las cifras del censo de 1996.

Las mujeres siguen predominando⁴⁷ en ocupaciones culturales como bibliotecarias (88%), ayudantes de bibliotecas (83%), asistentes de guardarropa (89%), profesoras de baile y coreógrafas (89%), diseñadoras de ropa (88%), docentes de preescolar (97%) y profesoras de canto y música (77%). En cambio, siguen estando subrepresentadas⁴⁸ en las profesiones siguientes: controladoras de equipo de grabación sonora (16%), fabricantes de instrumentos musicales, reparadoras o afinadoras (8%), arquitectas (13%), escritoras de carteles (16%), camarógrafas de cine o televisión (19%) y proyectistas de cine (8%). El censo muestra que, en 1996, era más probable que las mujeres trabajasen a tiempo parcial en profesiones culturales, que obtuviesen ingresos inferiores a 20.000 dólares y que era menos probable que obtuviesen ingresos superiores a 40.000 dólares.

Según una encuesta de Creative New Zealand (1999), en general, era más probable que las mujeres participaran en la mayoría de las actividades artísticas examinadas. Los hombres tenían niveles superiores de participación a los de las mujeres en música de rock/pop, jazz y en fotografía.

Las diez actividades artísticas más frecuentes entre las mujeres fueron (por orden de importancia): lectura de obras no de ficción, lecturas de obras de ficción, música rock/pop, tejido, música clásica/de cámara, bordado, narración, canto, lectura de poesía y teatro musical.

El 84% de los adultos que habían participado en actividades artísticas en las cuatro semanas anteriores lo habían hecho en calidad de aficionados (es decir, como actividad de ocio preferida), con mucha más probabilidad entre las mujeres (88% de participantes) que entre los hombres (79%).

El 30% de los participantes lo hacían como profesores o alumnos. Era mucho más probable que las mujeres participaran como profesoras. También era mucho más probable que los alumnos que participasen en actividades artísticas fuesen mujeres.

También era más probable que hubiese más mujeres que hombres miembros de un público, creadoras y voluntarias.

La participación de las maoríes

Era más probable que tomaran parte en actividades artísticas maoríes las mujeres (50%) que los hombres (38%). También participaron en un número mayor de distintos tipos de actividades artísticas que los hombres (4,2 actividades frente a 3,2) todos los años.

Las participación de las mujeres del Pacífico

A lo largo de un año, el 54% de las mujeres del Pacífico intervinieron en actividades artísticas del Pacífico, frente al 38% de los hombres. Durante un período de cuatro semanas, el 47% de las mujeres tomaron parte en un promedio de dos tipos diferentes de actividades artísticas del Pacífico. En comparación, el 32% de los hombres tomaron parte en un promedio de 1,8 actividades diferentes.

⁴⁷ A los fines de este informe, más del 70%.

⁴⁸ A los fines de este informe, menos del 20%.

La participación de mujeres de otros grupos étnicos

El número de encuestados que dijeron ser miembros de otros grupos étnicos fue demasiado pequeño para poder desglosarlo y extraer de él informaciones significativas. Ello no obstante, la encuesta llegó a la conclusión de que apenas había diferencia en cuanto a los niveles de participación entre los grupos étnicos, aunque las personas maoríes y del Pacífico participaban en más actividades que las de todos los demás grupos étnicos.

Motivos para que las mujeres no participen en actividades artísticas

Los motivos para no participar en actividades artísticas eran distintos entre los hombres y las mujeres. Las mujeres aducían con más frecuencia los motivos siguientes:

- Incapacidad
- Falta de dinero
- Falta de conocimientos teóricos o prácticos para participar.

Los hombres aducían con más frecuencia los motivos siguientes:

- Falta de interés
- Preferían una actividad deportiva.

Las mujeres predominaban en la mayoría de los públicos de actividades artísticas, por ejemplo ficción, no ficción, poesía, música clásica o de cámara, teatro musical, canto, teatro, artes aplicadas, ópera, danza contemporánea, ballet y "otras" danzas. Las mujeres estaban subrepresentadas en los públicos de música rock/pop, música country/folk y jazz.

Educación y comunicación culturales

Los datos sobre la educación cultural recogidos en el último informe periódico procedían de la publicación de Statistics New Zealand *New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa*. Desde entonces, no se ha actualizado esta publicación.

Reclusas

Introducción

Las reclusas constituyen en la actualidad aproximadamente el 4,2% del total de reclusos de Nueva Zelanda. Aunque se trata de un porcentaje pequeño, la población reclusa femenina ha aumentado en más del 120% en los 15 años últimos. Al 9 de agosto de 2002, había 204 reclusas entre los 4.883 reclusos del país. También ha habido aumentos considerables del número de reclusas en jurisdicciones extranjeras. Las cifras han aumentado enormemente en Nueva Zelanda en los 15 años últimos por el número de mujeres encarceladas y por los aumentos habidos en las duraciones de las condenas impuestas.

Como las mujeres son un porcentaje relativamente pequeño de los reclusos, la planificación de su alojamiento y de programas destinados a ellas es más difícil que en el caso de los hombres. Por ejemplo, su número reducido y la situación de su

lugar de procedencia con respecto a la ubicación de las tres cárceles de mujeres existentes en el país han hecho que aproximadamente el 63% de las mujeres cumplan condena lejos de sus familias. Además, una parte considerable de las investigaciones y los programas concebidos a lo largo de los años se han aplicado a hombres y mujeres por igual. Las mujeres están internadas en tres penales separados de los destinados a reclusos varones, para los que existen 16 establecimientos carcelarios, y no hay mezcla de sexos.

Pertenencia étnica

El día que se celebró el censo de prisiones, el 20 de noviembre de 1999, había 233 reclusas: 206 condenadas en firme, 24 en prisión preventiva y tres en detención a domicilio. Se conocía la etnia de 200 de las 206 condenadas en firme: el 59% dijeron ser maoríes, el 31% europeas y el 10% del Pacífico.

Características de las reclusas

En pocas palabras, cabe decir de las reclusas neozelandesas que son predominantemente jóvenes (menores de 30 años), con escasa instrucción y que se encuentran encarceladas por delitos perpetrados con violencia, contra la propiedad y relacionados con el consumo y el tráfico de drogas. Además, las mujeres tienen un índice algo menor de reencarcelamiento que los hombres⁴⁹.

Disposiciones actuales en materia de administración

La política penal dispone que se administre la reclusión de las mujeres de manera que las respete como adultas, tenga en cuenta sus necesidades propias de mujeres y reconozca sus circunstancias familiares y antecedentes personales. La combinación de sexos y edades entre el personal penitenciario tiene por objeto atender la necesidad de dar a las reclusas modelos de roles positivos de ambos sexos. Ahora bien, determinadas actividades, por ejemplo registros corporales, sólo pueden ser llevadas a cabo por mujeres, lo cual influye en el equilibrio general entre los sexos de los funcionarios de prisiones.

Las reclusas con hijos a cargo

La política penal dispone que las reclusas embarazadas o que tienen hijos de hasta 6 meses de edad sean administradas de manera que tenga en cuenta sus riesgos y necesidades propios, al tiempo que se busque el mayor bienestar posible de los niños.

La práctica general en lo que se refiere a las reclusas que van a dar a luz mientras cumplen condena de encarcelamiento y desean conservar al hijo es que la madre y el hijo no sean separados a menos que no haya otra posibilidad. En la Ley de justicia penal de 1985 se recoge una disposición concreta en la que se determina que el Ministro de Penas otorgue la puesta en libertad temprana de toda reclusa que esté cumpliendo determinada sentencia de cárcel y haya dado a luz. La mayoría de las mujeres que han dado a luz mientras cumplían condena han sido puestas en libertad en aplicación de esta disposición.

⁴⁹ Los índices de reencarcelamiento de mujeres puestas en libertad muestran que, al cabo de 12 meses, el 31% de las reclusas vuelven a ser encarceladas, el 32% al cabo de 24 meses y el 33% al cabo de 36 meses, frente al 37%, 39% y el 40% en el caso de los varones.

Las mujeres con niños menores de seis meses de edad tienen derecho a recibir visitas diarias para darles de mamar y mantener los vínculos afectivos. Cuando la madre practica la lactancia natural, se le facilitan locales privados para hacerlo o para que alimente con leche de preparación rápida a su hijo.

En 2001, el Departamento de Penas determinó además las siguientes iniciativas encaminadas a ayudar a las madres reclusas a asumir sus responsabilidades respecto de sus hijos y mejorar sus relaciones con éstos:

- Residencia permanente de las madres con niños de menos de 6 meses de edad que cumplen los requisitos necesarios para vivir en una unidad autónoma (de estilo residencial)
- Prestación de programas aprobados para madres de la Administración Integrada de Delincuentes
- Aumento de las visitas de los hijos, comprendidas visitas en presencia de facilitadores formados en atención de niños y ampliación de los horarios de visitas diurnas y nocturnas
- Existencia de personal adecuadamente calificado para llevar a cabo funciones de enlace familiar
- Aplicación de un acuerdo intersectorial para prestar asistencia financiera a fin de que los hijos puedan visitar a sus padres encarcelados

Penal de mujeres de la región de Auckland

Por la carencia de locales de encarcelamiento de mujeres en el norte de la Isla North, se están adoptando las medidas de planificación necesarias para abrir en 2004-2005 una nueva cárcel de mujeres en Auckland meridional. Aunque aún queda cierto tiempo para ello, permitirá que muchas más mujeres estén recluidas próximas a sus familias.

Bibliografía

Creative New Zealand, 2000, *Know Your Audience/Me Mohio ki to Whakaminenga: A Survey of Performing Arts Audiences, Gallery Visitors and Readers/He Ranga-hautanga mo Ngā Whakaminenga mo ngā Mahi Toi, ngā Manuhiri e Haere Mai Ana ki te Ahurewa Mātaki me Ngā Kaipānui Pukapuka*, Wellington.

Creative New Zealand, 1999, *Arts Every Day/Mahi Toi la Rā: A Survey of Arts Participation by New Zealand Adults/Titirohanga ki te Whakauru o ngā Pakeke o Aotearoa ki ngā Mahi Toi*, Wellington⁵⁰.

Departamento de Penas, 1999, *The National Study of Psychiatric Morbidity in New Zealand Prisons*, Wellington.

Comisión Hillary, 1998/99 *Sport and Physical Activity Survey*, Wellington.

Comisión Hillary, 1997/98 *Sport and Physical Activity Survey*, Wellington.

⁵⁰ Se entrevistó a 5.846 adultos de 18 años de edad o más. 806 de ellos dijeron ser maoríes y 175 personas de Pacífico. La encuesta averiguó la participación en actividades artísticas en períodos de 12 meses y cuatro semanas anteriores a ella. Fue realizada en 1997-1998.

Rich, M., 2000, *Census of Prison Inmates 1999*, Departamento de Penas, Wellington.

Statistics New Zealand, 1996 *Census of Population and Dwellings*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministerio de Asuntos Culturales, 1998, *Employment in the Cultural Sector*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministerio de Asuntos Culturales, 1995, *New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa*, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministerio de Asuntos Culturales, 1998, *Employment in the Cultural Sector*, Wellington.

Artículo 14

La mujer rural

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 los 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, 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

A los efectos de las estadísticas de Nueva Zelandia, la población rural está formada por las personas que viven fuera de las zonas urbanas, es decir, fuera de núcleos de 1.000 o más personas. Los centros rurales tienen una población de 300 a 999 personas, aunque hay excepciones en ambos extremos de la escala. Los "otros residentes rurales" son las personas que viven en zonas rurales, pero no en un centro rural. La población rural abarca también a las personas que viven en islas mar adentro, pero excluye las de las zonas de aguas interiores, ensenadas y oceánicas.

Una de cada siete personas de la "población habitualmente residente", es decir 532.740 personas, vivía en zonas rurales cuando se realizó el Censo de 2001. De

ellas, una de cada siete (79.065) vivía en centros rurales y el resto (453.675) en "otras zonas rurales". En los centros rurales en conjunto, había un número casi igual de hombres que de mujeres. Entre la población rural que vivía fuera de esos centros, había un excedente de varones (108 por cada 100 mujeres).

La población rural aumentó en un 1% entre 1996 y 2001, frente a un crecimiento del 7% entre 1991 y 1996. Disminuyó la población que vivía en centros rurales entre ambos censos y hubo un pequeño aumento del número de las personas que vivían en "otras zonas rurales".

Reconociendo los intereses y los problemas particulares de las comunidades rurales, en 1999 el Gobierno instituyó la cartera de Ministro de Asuntos Rurales, respaldado por un equipo político dentro del Ministerio de Agricultura y Silvicultura. La responsabilidad de este Ministro es velar por que todas las medidas legislativas y prácticas de las autoridades tengan en cuenta las necesidades y los intereses de las comunidades rurales. Se entiende que "rural" no corresponde ya únicamente al sector primario de la producción económica. Multitud de personas viven en comunidades rurales y las nuevas empresas y actividades económicas surgidas en muchas zonas rurales de todo el país hacen que las actividades económicas en que se basa la existencia de las comunidades locales estén cambiando.

Las comunidades rurales, comprendidos los centros rurales y las pequeñas zonas urbanas, se basan todavía en gran medida en actividades económicas del sector primario, es decir, la agricultura, la horticultura y la silvicultura, para dar empleo y bienestar económico a sus habitantes. En los últimos años, los agricultores han tenido un aumento importante de ingresos, lo cual ha dado lugar a más puestos de trabajo y ha aumentado el optimismo de las zonas rurales. A menudo, la diversificación en nuevas actividades, por ejemplo el turismo y la aparición de pequeñas empresas en zonas rurales, está encabezada por mujeres que tratan con ello de complementar los ingresos de sus familias.

Los problemas especiales de las mujeres rurales

El atlas titulado *Degrees of Deprivation*, en el que se identifican las zonas de Nueva Zelandia que padecen grave penuria socioeconómica, muestra que las comunidades que más penuria pasan están situadas en las regiones del Lejano Septentrión, Gisborne y Buller. Se trata de zonas rurales aisladas en las que es difícil tener acceso a servicios. Otras comunidades rurales, en particular en torno a zonas de Waikato, Manawatu y Southland, obtienen una bajísima puntuación en el índice de penuria y se considera que se encuentran relativamente mejor en cuanto a situación socioeconómica.

En Nueva Zelandia, los problemas propios de las mujeres rurales pueden ser clasificados con arreglo a los tres epígrafes siguientes:

Acceso a servicios

El hecho de que la población de las zonas rurales sea pequeña y esté desperdigada hace que muchas veces a la gente le resulte difícil tener acceso a servicios como los de salud y educación. Al Estado o al sector privado le puede resultar muy oneroso prestar servicios en las zonas rurales.

La Dependencia de Asuntos Rurales del Ministerio de Agricultura y Silvicultura ha adoptado el planteamiento conforme al cual los ciudadanos rurales deben tener un acceso razonable a todo un abanico de servicios sociales que se prestan de manera habitual dentro de una distancia de viaje asimismo aceptable. El costo extraordinario que supone la prestación de muchos servicios en zonas rurales hace que la financiación estatal basada en el número de habitantes no pueda prestar servicios razonables, por lo que, en el futuro, se estudiará la conveniencia de ponderarla con un "factor de ruralidad" para tener en cuenta esos costos extraordinarios.

Las mujeres de las zonas rurales pueden tener acceso limitado a servicios como maternidad, servicios de apoyo a familiares a cargo y posibilidades de formación profesional. Según un informe de la Estrategia para un Envejecimiento Positivo de Nueva Zelanda, en las zonas rurales, donde el acceso a recursos comunitarios puede estar limitado, las personas que se ocupan de familiares, predominantemente mujeres, deben hacer frente a problemas particulares en lo que hace a atender a sus familiares de edad.

Aislamiento

El aislamiento provoca problemas en la prestación de servicios en red económicos, como las telecomunicaciones, la electricidad, las vías de comunicación y otros servicios públicos. También hace que las personas residentes en zonas rurales no puedan participar con facilidad en los procedimientos y las consultas oficiales.

Se espera que la tecnología de la información y la comunicación ayude a superar algunos de los problemas que el aislamiento comporta. Las autoridades están elaborando estrategias en materia de gobierno y comercio electrónicos. Según investigaciones encargadas por el Ministerio de Agricultura y Silvicultura, la infraestructura de la red de telecomunicaciones es una limitación importante para el empleo de la tecnología de la información y la comunicación en las zonas rurales. Ese Ministerio también ha encargado que se investigue cómo influirá en las comunidades rurales la "brecha digital". Se ha determinado que las mujeres y las comunidades rurales son grupos que pueden resultar desfavorecidos en cuanto a las posibilidades de beneficiarse de los progresos de esta tecnología.

Empleo

La agricultura y la horticultura son sectores económicos importantísimos en las zonas rurales. Por la índole de la actividad agrícola de Nueva Zelanda, un mayor porcentaje de personas de las zonas rurales que de las zonas urbanas poseen su propia empresa o trabajan con contratos estacionales o en el marco de otros acuerdos contractuales, lo cual hace que un porcentaje menor esté asalariado, lo cual tiene consecuencias especiales en el derecho a percibir las prestaciones de la seguridad social y a acogerse a la licencia parental remunerada.

La supervivencia económica de las familias y el trabajo en los sectores no monetizados

Según los datos del censo de 2001, el índice de participación en la población activa de las mujeres rurales es en general el 67,2%, el 56,8% en los centros rurales y el 69,1% en "otras zonas rurales", frente al 59% de las mujeres que viven en zonas urbanas. Aproximadamente un cuarto de las mujeres rurales que están empleadas forman parte del grupo profesional "agricultura y pesca".

El 38,1% de las mujeres de las zonas rurales empleadas lo están a tiempo parcial, frente al 35,4% de las de las zonas urbanas. El 10,9% de los hombres de las zonas rurales empleados trabajan a tiempo parcial, frente al 12,3% de los hombres de las zonas urbanas.

Las mujeres rurales están empleadas en los cinco grupos de ocupaciones principales siguientes: agricultura, silvicultura y pesca (29,1%); salud y servicios comunitarios (11,9%); educación (11,4%); comercio al por menor (10,5%) y manufactura (6,8%).

La estructura de la propiedad de las explotaciones agrícolas ha cambiado a lo largo de los años: las mujeres son socias o accionistas en más asociaciones y empresas. A resultas de estos cambios, según un estudio del Ministerio de Agricultura y Silvicultura, un número mayor de mujeres se consideran ahora a sí mismas agricultoras, en lugar de esposas de agricultores, lo cual ha modificado la percepción que tienen de las funciones que desempeñan en la explotación agrícola.

La sucesión en la propiedad de las explotaciones agrícolas es otra cuestión en la que ha habido cambios. Tradicionalmente, los agricultores transmitían sus explotaciones a sus hijos varones. Siguen transmitiéndolas a sus hijos, pero, según un estudio del Ministerio de Agricultura y Silvicultura, ahora se hace más hincapié en tratar por igual a toda la prole y en determinar cuáles desean seguir consagrándose a actividades agrícolas antes de tomar una decisión sobre la herencia. Esta situación es positiva para las hijas de los agricultores.

En las zonas rurales tiene gran importancia los trabajadores voluntarios que prestan servicios. El trabajo voluntario abarca desde prestar servicios como el de ambulancias St John, el servicio de bomberos voluntarios, la Oficina de Asesoramiento a los Ciudadanos y los bancos de alimentos, a formar parte del consejo de administración de la escuela y dirigir actividades deportivas o clubes sociales. En reuniones recientes de consulta a comunidades organizadas por el Ministerio de Agricultura y Silvicultura, se ha analizado la presión cada vez mayor de que son objeto los voluntarios rurales: cada vez se pide más a menos voluntarios, entre otras cosas, porque, a medida que más mujeres rurales asumen un empleo remunerado o lo conservan, queda menos tiempo para efectuar trabajo voluntario. Las autoridades están dirigiendo un programa que tiene por objeto establecer, en algunas comunidades, pasantes comunitarios que lleven a cabo tareas administrativas para varios grupos comunitarios o voluntarios en cada zona. Este plan tiene por finalidad aligerar parte de la carga que conlleva la prestación de servicios voluntarios.

Desarrollo rural

El Fondo para la Agricultura Sostenible

La finalidad del Fondo para la Agricultura Sostenible es respaldar los programas orientados por la comunidad que tienen por objeto mejorar los resultados financieros y medioambientales de los sectores basados en la tierra. El Fondo tiene por objeto ayudar a los sectores rurales a resolver problemas y superar los obstáculos que se oponen a la viabilidad económica, social y medioambiental aunando "comunidades de intereses", es decir, grupos de personas o sectores que se mancomunan para hacer frente a un problema que comparten o aprovechar una oportunidad en materia de uso sostenible de los recursos basados en la tierra.

Entre los proyectos financiados por el Fondo están una iniciativa de mujeres de Mid-Canterbury sobre agricultura en tierras de laboreo, que impartirá formación profesional y capacitará a las mujeres que forman parte de asociaciones de actividades agrícolas en tierras de laboreo a administrar sus actividades profesionales.

Desarrollo regional

El Ministerio de Desarrollo Económico ha estado colaborando con autoridades locales para elaborar y poner en práctica estrategias de desarrollo regional. En mayo de 2000, se creó el Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Tairāwhiti encargado de proporcionar liderazgo y orientación a la comunidad tairāwhiti. Su labor se centra en el desarrollo económico, pero reconoce que los objetivos sociales y medioambientales contribuirán significativamente al desarrollo regional. Se están aplicando proyectos similares en la Bahía Oriental de Plenty y en el Lejano Septentrión. Los grupos comunitarios y las empresas colaboran estrechamente en la concepción y la puesta en práctica de estas estrategias, y se está haciendo lo posible por obtener aportaciones de todos los grupos de la comunidad, comprendidas las mujeres.

Fomento de empresas

Industry New Zealand, por conducto de sus programas BIZ, promueve posibilidades de desarrollo de empresas en todo el país (véase el Artículo 13, Vida económica y social). Un proyecto concreto que ha ayudado a mujeres rurales ha sido el de los talleres Agribuild para mujeres rurales, patrocinados por el programa BIZ y promovido por Rural Women New Zealand y Agribuild. Hasta ahora, se han celebrado 23 talleres para aproximadamente 460 mujeres rurales en los que se alientan y mejoran las competencias comerciales y las capacidades de gestión de pequeñas y medianas empresas. Los talleres dan a las mujeres rurales la posibilidad de enlazar con otras y se aplicaron a empresas ya existentes o para desarrollar nuevas ideas comerciales.

El Grupo de Empleo Comunitario colabora con comunidades y voluntarios para detectar oportunidades de desarrollo comunitario y poner en práctica proyectos de empleo basados en la comunidad. Estos programas son accesibles a las comunidades rurales y muchas veces sus beneficiarios son mujeres.

Participación en la planificación del desarrollo

Véase en el Artículo 7, Vida política y pública, lo referente a la mujer en los órganos de poder locales.

Acceso a servicios de salud

En 2001, Rural Women New Zealand (anteriormente, la División de la Mujer de Federated Farmers of New Zealand Inc) efectuó una encuesta entre 4.075 adultos y 949 niños sobre el acceso de las comunidades rurales a los servicios de atención de salud. La encuesta arrojó los resultados siguientes:

- El 56% de las familias consideraban que la distancia era un problema para obtener servicios si se producían accidentes o emergencias y que había problemas graves en lo tocante a la gestión y la coordinación de los servicios de emergencia

- Se consideró que el costo de los servicios y los que entrañaban la distancia y los viajes eran el mayor obstáculo para tener acceso a servicios de medicina general y farmacia
- El 51% de los encuestados dijo haber tenido problemas para tener acceso a servicios de maternidad
- El 71% de los encuestados dijeron que el costo era el obstáculo principal para tener acceso a servicios de odontología para adultos
- Más familias dijeron que tenían problemas para recurrir a servicios de especialistas en comparación con cualquier otro servicio médico, por las listas de espera, las distancias y su costo
- El 79% de las familias no tenían un buen acceso a transportes públicos, lo cual hacía que no pudiese considerarse un instrumento fiable para quienes necesitaban ser transportados hasta los servicios de sanidad
- Los problemas de telecomunicaciones hacían que el 32% de los encuestados pudiesen carecer de medios de comunicación en algún momento dado
- Casi la mitad de los encuestados que dijeron haber sido dados de alta tempranamente por servicios de sanidad mencionaron la falta de seguimiento por parte de esos servicios.

Estos resultados indican que las comunidades rurales tienen muchos más problemas para recibir servicios de atención de salud de lo que se creía anteriormente y confirman que los problemas de acceso resultan agravados por distintos factores. Los resultados recalcan la necesidad de una planificación integrada para mejorar el acceso de las comunidades rurales a servicios básicos de salud.

Programas de seguridad social

Para algunas mujeres rurales puede ser difícil tener acceso a los programas de seguridad social por la índole del empleo existente en las zonas en que viven. Como un porcentaje elevado de la población de las comunidades rurales está constituido por trabajadores autónomos, es más difícil solicitar algunas prestaciones, por ejemplo la indemnización por accidentes y la prestación de desempleo. Esta situación puede darse sobre todo en años en que las condiciones climáticas o los precios de los productos básicos hacen que la explotación agrícola no sea rentable y que la familia que vive en ella no pueda obtener ningún ingreso de su empresa. Ahora bien, a tenor de los ingresos de la pareja, uno de los dos cónyuges o asociado de un agricultor puede percibir una prestación de desempleo, si el otro cónyuge o asociado está desempleado. Existe además un programa especial que presta apoyo financiero a los agricultores que tienen problemas financieros y no pueden subvenir a sus necesidades básicas. Por lo general, este programa se aplica únicamente cuando una catástrofe natural, por ejemplo una inundación, una sequía o una enfermedad, ha dañado determinada actividad económica.

La licencia parental remunerada es de especial importancia para las mujeres rurales, pero puede ser difícil obtenerla por el número de ellas que son trabajadoras autónomas o que ocupan puestos laborales bajo contrato.

Los servicios de Heartland

El programa de servicios de la región de Heartland es un ejemplo de asociación entre las autoridades del país, las autoridades locales y grupos comunitarios, y tiene por finalidad mejorar el acceso a los servicios oficiales de las personas de las provincias y de las zonas rurales de Nueva Zelandia. Los organismos oficiales que desempeñan funciones de prestación de servicios a clientes, por ejemplo, el Ministerio de Desarrollo Social, la Empresa de Indemnización de Accidentes y el Departamento Fiscal, han intervenido en el desarrollo de la iniciativa Heartland desde sus inicios. Los centros de servicios de Heartland constituyen una base para los organismos oficiales que visitan las ciudades rurales de manera sistemática y también se prestan a ser utilizados como base para los organismos voluntarios, que pueden compartir sus locales y recursos. Los servicios de asistencia social de Heartland consisten en visitas coordinadas de organismos oficiales a centros rurales remotos, gracias a las cuales los habitantes de esas zonas pueden resolver todas sus cuestiones con los organismos oficiales en un solo día.

Capacitación y educación

El censo de 2001 mostró que las mujeres de las zonas rurales tienen más probabilidades que los hombres de haber seguido estudios escolares. Aproximadamente el 21% de ellas no tenía ningún diploma escolar, frente al 31% de los hombres. De las que tenían algún diploma, el 12,3% tenían un título universitario, frente al 11,1% de los hombres. Ahora bien, los hombres tenían más probabilidades de haber cursado estudios profesionales que las mujeres (el 35% de los hombres y el 32,2% de las mujeres).

El 30% de los habitantes de los centros rurales no poseía ningún diploma (el 26,2% eran mujeres y el 33,9% hombres), frente al 26% de los habitantes de "otras zonas rurales" (20,4% de las mujeres y 30,6% de los hombres).

En cuanto a la enseñanza obligatoria, las muchachas y los muchachos tienen iguales oportunidades de cursarla, y los alumnos rurales tienen acceso a autobuses escolares y becas para internado si es necesario. Según encuestas recientes, más mujeres que hombres jóvenes dejan las zonas rurales una vez concluidos los estudios secundarios para cursar estudios universitarios o recibir una formación profesional.

Gracias a los programas de estudio a distancia de diversas instituciones, las mujeres de las zonas rurales tienen más posibilidades de recibir capacitación profesional y educación.

Distintas comunidades están ensayando iniciativas basadas en la tecnología de la información y la comunicación para mejorar el acceso a la educación en las zonas rurales. Algunas de esas iniciativas van destinadas a las escuelas para que los niños y los adolescentes tengan la posibilidad de ampliar las materias que pueden cursar. Otras consisten en establecer un centro comunitario, en el que todos los miembros de la comunidad pueden aprender informática y tener acceso a Internet. El Grupo de Referencia sobre Educación Rural ha elaborado un documento sobre necesidades en materia de tecnología de la información y la comunicación y los problemas propios de las escuelas rurales.

Acceso a oportunidades económicas

En las zonas rurales, a menudo son las mujeres el grupo que encabeza la marcha hacia adelante, identificando las nuevas oportunidades económicas y haciendo lo necesario para aprovecharlas. El comercio electrónico es una nueva oportunidad que está siendo aprovechada. Los índices de acceso a Internet en los hogares difieren entre las zonas urbanas y rurales y dentro de estas últimas hay variaciones considerables. En los centros rurales, únicamente el 26% de las familias tienen acceso a Internet, frente al 37% de las de "otras zonas rurales". En total, el 35% de las familias de las zonas rurales tienen acceso a Internet, frente al 38% de las de las zonas urbanas.

Participación en actividades comunitarias

Las mujeres rurales participan en sus comunidades en todos los planos, mediante actividades sociales, equipos deportivos, grupos voluntarios, escuelas y participación en las Juntas de Distrito de Sanidad, los consejos de distrito y los consejos regionales. Ahora bien, un aspecto de la participación en las actividades comunitarias que a las mujeres rurales les resulta más difícil que a sus homólogas de las ciudades es la participación en las consultas del Estado en materia de desarrollo de políticas.

Muchas veces a los habitantes de las zonas rurales les es difícil saber qué cuestiones están tratando de resolver las autoridades y cómo pueden participar en el proceso de consultas. A menudo, las visitas y exposiciones de los organismos oficiales sólo se llevan a cabo en grandes zonas urbanas. El Ministerio de Agricultura y Silvicultura y el Ministerio de Asuntos Internos publican conjuntamente el *Rural Bulletin*, en el que se expone las últimas novedades de la política y la legislación oficiales y se informa a la gente de cómo puede participar en los procesos de gobierno. Redes como Rural Women New Zealand y Federated Farmers también distribuyen noticias de interés a sus miembros y allegan sus aportaciones para presentarlas a las autoridades.

La labor en materia de gobierno electrónico expuesta más adelante ayudará a "disminuir la distancia" entre las autoridades y las comunidades rurales.

Acceso a financiación, comercialización, tecnología y reforma agraria

En tanto que agricultoras por derecho propio o como asociadas en actividades agrícolas, las mujeres están haciendo una mayor contribución a las decisiones de carácter comercial. Ha mejorado la actitud hacia las mujeres de los empleados de banco, consultores agrícolas, agentes de bolsa y otros grupos que se ocupan de actividades agrícolas, en particular a medida que hay más mujeres que ocupan cargos de ese tipo.

Grupos de cuidado de la tierra

En 1996 se creó el Fondo para la Atención de la Tierra de Nueva Zelandia, con objeto de ayudar a las comunidades a establecer grupos que elaborasen soluciones a

los problemas de la atención de la tierra en zonas concretas. Rural Women New Zealand fue miembro fundador del Fondo, reconociéndose con ello la participación y la aportación de las mujeres rurales a las actividades agrícolas y a la gestión de la sostenibilidad de las tierras. El Fondo agrupa 319 grupos, formados por personas muy distintas y que se ocupan de cuestiones como la producción agrícola, la estabilización de las tierras, la supervisión del medio natural, la protección de la flora y la fauna nativas, la erradicación de plagas y malas hierbas y la supervisión y la restauración de los ríos y estuarios. Rural Women New Zealand alienta a sus miembros a participar estrechamente en los grupos de atención de tierra de las zonas en que viven.

Acceso a servicios básicos

En general, en las viviendas de las zonas rurales viven menos personas que en las de las urbanas, aunque ha habido cierta preocupación por la salubridad y la seguridad de las viviendas existentes en algunas zonas del país. Velar por que las viviendas cumplan los reglamentos y leyes en materia de construcción es tarea de las autoridades locales y en los últimos meses se ha trabajado para que se pueda vivir en seguridad en las viviendas, sobre todo las de alquiler, de las zonas rurales.

El suministro de servicios en red, como la electricidad, los transportes y las telecomunicaciones, a los clientes rurales es objeto de un debate en curso entre las autoridades y los proveedores industriales. La Dependencia de Asuntos Rurales del Ministerio de Agricultura y Silvicultura dedica mucho tiempo a formular comentarios acerca de la política relativa a los servicios en red. La posición general de las partes interesadas es que todo el mundo debe tener acceso a los servicios esenciales por un costo razonable.

La Ley de electricidad de 1992 dispone que todos los distribuidores de electricidad proporcionen servicios de función en línea hasta 2013 a todos aquellos que recibieron electricidad antes de 1993, lo cual comprende la prestación de servicios a todas las zonas rurales. Conforme a una enmienda de la Ley de electricidad de 2001, se supervisará lo que se cobra por el funcionamiento de las líneas en las zonas rurales y se comparará con lo que se cobra en las zonas rurales, a fin de asegurar su comparabilidad.

Los usos innovadores de la tecnología de la información pueden ser de gran utilidad para contrapesar las consecuencias del aislamiento y la distancia. Ahora bien, problemas concretos de los habitantes de zonas rurales son la falta de fiabilidad de los servicios telefónicos, habitualmente perturbados por el mal tiempo, y la falta de cobertura de los teléfono móviles. Además, en las zonas rurales suele ser difícil obtener acceso de alta velocidad a Internet.

Bibliografía

Botha, N. *et al.*, 2001, *Addressing the Rural Digital Divide in New Zealand*, MAF Operational Research, Wellington.

Crampton, P. *et al.*, 2000, *Degrees of Deprivation in New Zealand: An Atlas of Socioeconomic Difference*, Auckland.

Murphy, N., y Opus International Consultants Limited, 2001, *Defining the Rural Population – A National and International Literature Review*, MAF Sustainable Resource Use Policy Study, Wellington.

Newell, J., 1996, *New Zealand Regional Trends in Agriculture and Rural Communities: 1986-96, Draft Report, MAF Operational Research*, Wellington.

Rural Women New Zealand, 2001, *Rural Health Survey*, Wellington.

Underwood, R. y Ripley, J, 2000, *The Influence of Social Factors on the Future Performance of the Primary Production Sectors*, MAF Policy Technical Paper, Wellington.

Artículo 15

Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil

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.*

Ayuda jurídica civil

Las mujeres son las principales beneficiarias de la ayuda jurídica civil. Aproximadamente el 85% de ésta se refiere a cuestiones planteadas ante los tribunales de la familia, sobre todo los convenios de custodia o derecho de visita a hijos a cargo tras la ruptura de relaciones y a problemas de violencia en el hogar. En el ejercicio financiero de 2000-2001, se dedicó más de 34 millones de dólares a asistencia jurídica civil, con un costo medio por causa de aproximadamente 1.500 dólares.

La asistencia jurídica civil es administrada en la actualidad por el Organismo de Servicios Jurídicos, entidad dependiente de la Corona y creada por la Ley de servicios jurídicos de 2000, cuya misión es promover el acceso a la justicia mediante un plan de asistencia jurídica que ayude a las personas que no tengan medios suficientes para contratar a un abogado defensor y respaldar los servicios jurídicos comunitarios financiando los centros jurídicos y actividades de educación e investigación en las comunidades. El organismo es responsable ante el Ministro de Justicia, al que asesora en las cuestiones relativas a la prestación de servicios jurídicos.

Además financia un programa de investigación que tiene por objeto determinar qué necesidades jurídicas no están satisfechas e identificar y priorizar los servicios adecuados para colmar las lagunas existentes. Junto con la pertenencia étnica y la situación socioeconómica, las diferencias sociosexuales son un aspecto primordial de esta investigación.

Costas jurídicas

Las medidas legislativas que entraron en vigor en octubre de 2001 otorgan a los secretarios de juzgado la facultad de no aplicar, devolver o aplazar las costas de los tribunales de lo civil si el demandante no puede pagarlas o si la causa se refiere a una cuestión de interés público y en caso contrario no podría prosperar. Se han reducido considerablemente las costas de muchos tribunales de primera instancia y se

han aumentado las de muchas de tribunales de distrito, tribunales superiores y tribunales de apelación. Ahora bien, las apelaciones ante el Tribunal Superior de las decisiones de los tribunales administrativos (por ejemplo las relativas a las apelaciones en materia de indemnización por accidentes, inmigración y asistencia social) y las solicitudes ante el Tribunal Superior para que efectúe una revisión de fallos judiciales quedarán eximidas de los aumentos de las tasas y cargas judiciales. Con estos cambios se pretende mejorar el acceso a la justicia de la mayoría de los pequeños usuarios del sistema.

Centros jurídicos comunitarios

El Organismo de Servicios Jurídicos administra además la financiación de los centros jurídicos comunitarios, que prestan diversos servicios gratuitos conforme a las necesidades jurídicas de su comunidad. En 1992, había nueve centros y en 2002 eran ya 24.

Los centros jurídicos comunitarios son administrados uno por uno, normalmente en forma de empresas registradas o fondos sin ánimo lucrativo. La financiación puede proceder de distintas fuentes, pero se debe sobre todo al Fondo Especial de la Sociedad Jurídica de Nueva Zelandia, por conducto del Organismo de Servicios Jurídicos. El Estado facilitó además fondos complementarios dentro del presupuesto de 2002-2003.

El Organismo de Servicios Jurídicos desempeña una función en la creación de nuevos centros jurídicos comunitarios. Puede investigar si es necesario que exista un centro y ayudar asesorando y con fondos para su creación. Los principales usuarios de los centros jurídicos comunitarios son las mujeres.

Acceso de la mujer a la justicia

La Comisión de Leyes de Nueva Zelandia llevó a cabo el proyecto sobre el acceso de la mujer a la justicia en respuesta a las graves preocupaciones existentes entre las mujeres por la accesibilidad y el funcionamiento del sistema de justicia del país. En 1999 editó las siguientes publicaciones:

- *Women's Access to Legal Services* (documento de estudio)
- *Justice: The Experiences of Māori Women: Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei.*

El acceso de la mujer a los servicios jurídicos

En este documento de estudio se analizan los problemas de las mujeres para obtener los servicios jurídicos que necesitan para recurrir al sistema de justicia y se dice por qué los servicios no se ajustan como deberían a las necesidades de las mujeres. En el estudio se concluye que los ciudadanos de Nueva Zelandia tropiezan con graves obstáculos para obtener los servicios jurídicos que necesitan y que las mujeres tienen mayores problemas aún porque los servicios jurídicos no tienen en cuenta:

- Cuestiones como la situación en materia de empleo, responsabilidades de atención de familiares o de otras personas, los niveles de ingresos y el sometimiento a violencia

- Las distintas circunstancias de las mujeres, por ejemplo, su pertenencia étnica, sus valores culturales, su idioma, el lugar en que viven, sus distintas discapacidades y su orientación sexual.

Se determinó cinco temas principales en lo relativo a los obstáculos con que tropezaban las mujeres para obtener los servicios jurídicos adecuados:

- *Comunicación* – dificultades para obtener la información necesaria para decidir si recurrir al sistema de justicia y cómo hacerlo
- *Cultura* – los problemas de las mujeres maoríes y de las mujeres de otros grupos étnicos para hallar servicios jurídicos que tengan en cuenta sus valores culturales
- *La atención de otras personas* – la falta de reconocimiento de la función de las mujeres en tanto que personas que se ocupan de otras
- *El costo*
- *Control* – la limitada capacidad de las mujeres de participar en la gestión y la solución de sus problemas jurídicos.

Recomendaciones

En la publicación *El acceso de la mujer a los servicios jurídicos* se formulan 71 recomendaciones para ayudar a las personas encargadas de adoptar políticas y los legisladores a cambiar la manera en que se prestan los servicios jurídicos. Las recomendaciones abarcan las siguientes categorías:

- Opción – entre servicios basados en la comunidad y servicios de abogados privados
- Costo de los servicios jurídicos - asistencia jurídica civil
- Elección entre abogados privados
- Rendición de cuentas a los clientes a propósito de la calidad de los servicios de los abogados
- Comunicación – comprender la ley en su contexto social
- Ideas con miras a efectuar otros cambios.

Justicia: Las experiencias de las mujeres maoríes: Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei

En este informe se recoge una panorámica de los contextos histórico y social de las vidas de las maoríes y se establecen vínculos entre éstas y las experiencias y percepciones del sistema de justicia en conjunto por parte de las maoríes.

En el informe se observa que el sector de la justicia no ha reconocido en qué medida:

- Las diferencias de cultura afectan a las maoríes
- La desventaja socioeconómica influye en las maoríes, entre otras cosas en su acceso a servicios de información y jurídicos

- Las actitudes dentro del sector de la justicia afectan a las maoríes, como se puso de manifiesto en las experiencias negativas descritas por mujeres maoríes en el curso de la consulta.

En el informe se observa además que los obstáculos con que han tropezado las maoríes en sus esfuerzos por tener acceso al sistema de justicia han provocado fracasos. Los principales obstáculos son:

- *Menosprecio cultural* – las maoríes dijeron que el predominio de los valores coloniales y la falta de personal maorí dentro del sistema jurídico eran los obstáculos fundamentales a que se impartiera justicia. Las maoríes que tomaron parte en las consultas criticaron las actitudes de algunas personas que ocupaban cargos de autoridad en el sector de la justicia y refirieron ejemplos de interacciones insatisfactorias con funcionarios del sistema de justicia, provocadas por falta de reconocimiento de la cultura y los valores maoríes.
- *Desventaja socioeconómica* – ahora bien, como trasfondo de todo lo anterior están las consecuencias de la baja condición socioeconómica, que es un obstáculo en sí misma. Aunque la consulta estaba consagrada al acceso a la justicia, muchas veces las maoríes dijeron que no se podía separar el acceso a la justicia del nivel y de la calidad de la participación económica y social en la sociedad.

Recomendaciones

En el informe se observa que es menester efectuar dos cambios dentro del sector de la justicia para mejorar la situación de las maoríes:

- Los organismos y la comunidad más en general deben comprender las causas y las consecuencias que acarrea el menospreciar los valores culturales y la desventaja socioeconómica de las maoríes
- Se debe apoyar las estrategias que fomenten la participación de los maoríes, en particular de las maoríes. Las políticas deben ser formuladas conjuntamente y se debe prestar ayuda a las maoríes para que adquieran capacidad estructural y de organización a fin de que puedan participar en la prestación de estos servicios.

El informe identifica por lo menos tres principios de especial importancia que deberían orientar la política y los esfuerzos prácticos de los organismos del sector de la justicia para que las maoríes sean tratadas justamente. Se trata de:

- *Asociación* – es decir, un planteamiento en cooperación que subraye la importancia de que los maoríes y los organismos colaboren para alcanzar los mejores resultados para las maoríes (por ejemplo, refugios para mujeres maoríes y asociaciones con la policía local)
- *Opciones* – las maoríes deberían poder tener acceso a las instituciones generales, las instituciones maoríes o a ambas
- *Participación* – se trata de un instrumento gracias al cual las maoríes pueden alcanzar un desarrollo positivo, que abarque, entre otras cosas, servicios basados en la comunidad, enlace y mejor información entre las maoríes y los servicios, una mayor participación de las maoríes en los servicios prestados a los maoríes y la participación en las orientaciones de la administración.

El informe identifica tres medios de medir la eficacia, tomados de los principios del Tratado de Waitangi:

- *Participación* – de las mujeres en todos los planos como trabajadoras del sector de la justicia y como usuarias voluntarias del sistema de justicia
- *Mayor autonomía* – de las mujeres maoríes
- *Respaldo cultural* – dentro del sistema de justicia, es decir, la coherencia de los servicios prestados con la integridad cultural maorí.

Puesta en práctica

En 2001, el Ministerio de Asuntos de la Mujer compiló la información clave de estos informes y la presentó al Ministerio de Justicia, el Departamento de Tribunales, la policía de Nueva Zelandia y el Departamento de Penas para que formularan las observaciones que considerasen oportunas y las analizaran, así como para ayudarles a atender las preocupaciones de las mujeres acerca del funcionamiento del sistema de justicia. Esos organismos respondieron acerca de la labor que estaban llevando a cabo en relación con estos problemas, comprendido lo siguiente:

- Revisión de la Ley de custodia de los hijos de 1968 (véase el Artículo 16, Matrimonio y vida familiar)
- Examen de la política y la práctica dimanantes de las evaluaciones conexas con la Ley sobre la violencia en el hogar de 1995 (véase el Artículo 16, Matrimonio y vida familiar)
- Mejoras para las reclusas (véase el Artículo 13, Vida económica y social)
- Puesta en práctica de la Ley de servicios jurídicos de 2000
- Examen de las condiciones que permiten acogerse a la asistencia jurídica
- Examen de la regulación de los profesionales del derecho
- Inventario del personal, las políticas y las prácticas de la policía de Nueva Zelandia, seguido de iniciativas para atender las preocupaciones que su elaboración suscite.

El Gobierno es consciente de la necesidad de fomentar el nombramiento de más mujeres tanto en términos generales como a cargos jurídicos y judiciales. Uno de los dos magistrados designados más recientemente en el Tribunal Superior es una mujer, que, además, es una de las personas más jóvenes nombradas para el Tribunal Superior en toda la historia de Nueva Zelandia.

El Ministro Adjunto de Justicia ha pedido a la Comisión de Leyes que revise la estructura de los tribunales y se espera que presente el correspondiente informe definitivo a más tardar el 31 de marzo de 2003. La Comisión de Leyes dio a conocer un documento de debate sobre diversos problemas relativos a la solución de diferencias en los tribunales de la familia en enero de 2002 y pidió a los ciudadanos que formularan observaciones al respecto, habiendo fijado para ello como fecha límite el 4 de abril de 2002. En abril de 2002 se dio a conocer para consulta pública otro documento de debate sobre el sistema judicial de Nueva Zelandia. Están previstas más consultas conforme la Comisión de Leyes avance en su examen. Deberá informar al Gobierno a finales de 2003.

Bibliografía

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2001, *Women's Access to Justice: Summary of Reports Prepared by the Ministry of Women's Affairs for the Ministry of Justice, Department for Courts, New Zealand Police, Department of Corrections*, Wellington.

Comisión Legislativa de Nueva Zelandia, 1999, *Women's Access to Legal Services: Women's Access to Justice*, Wellington.

Comisión Legislativa de Nueva Zelandia, 1999, *Justice: The Experiences of Māori Women: Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei*, Wellington.

Artículo 16

Matrimonio y familia

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 una 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.*

El apellido

La inscripción del nacimiento de un hijo es responsabilidad fundamental de los padres, que normalmente son sus tutores conjuntamente en virtud de su progeneritura.

Cuando la madre y el padre están casados legalmente entre sí, cualquiera de ellos puede registrar el nacimiento. Si no lo están, la madre es la única tutora y debe ser ella quien registre el nacimiento.

La Ley de inscripción de nacimientos, fallecimientos y matrimonios de 1995 dispone que, cuando se inscribe el nacimiento de un hijo, el progenitor que inscriba el nacimiento debe designar un apellido como apellido del hijo y que se pueden facilitar uno o más apellidos más. El apellido puede ser el de la madre o el del padre.

Los hijos tienen derecho a utilizar el apellido de su padre conforme al principio de la patronimia registrado en el derecho consuetudinario. Es decir, que los hijos nacidos de matrimonio legal heredan el apellido de su padre por ser concomitante a la tutela que éste ejerce sobre ellos. Ahora bien, en Nueva Zelanda hay cierta incertidumbre a propósito de este principio, por los factores siguientes:

- Desde 1970 (en virtud de la Ley sobre la condición de los hijos de 1969 y de la Ley de tutoría de los hijos de 1968) ambos progenitores casados de un hijo son sus tutores
- Los progenitores que han contraído matrimonio utilizan cada vez en mayor medida diferentes apellidos
- Desde 1972, los progenitores han podido en la práctica (y legalmente desde 1995) inscribir a sus hijos nacidos neozelandeses con el apellido que deseen.

Cuando se solicita ante el Registrador General de Nacimientos, Defunciones y Matrimonios la modificación del apellido de un hijo menor de 18 años de edad que no ha contraído anteriormente matrimonio, la solicitud debe ser cumplimentada por:

- Los tutores del hijo conjuntamente; o
- Si alguno de los tutores está "indisponible", el otro o los otros; o
- Si, a solicitud de un tutor, el Tribunal de la Familia ha accedido a cambiar el apellido del hijo.

En el marco de esta Ley, "indisponible" significa "a menos que el contexto exija otra cosa ... fallecido, desconocido, en paradero desconocido, incapaz mentalmente o incapaz de actuar en virtud de una enfermedad".

Nueva Zelanda sigue otorgando reconocimiento administrativo oficial a la convención tradicional conforme a la cual una esposa asume el apellido de su esposo al contraer matrimonio con él. Ahora bien, más recientemente, se está empezando a abandonar esta tradición y, por ejemplo, algunas parejas han decidido que, al contraer matrimonio, la esposa o ambas partes adoptarán una combinación con guión de ambos apellidos. En otros casos, el hombre ha decidido adoptar el apellido de su mujer al contraer matrimonio con ella o una combinación con guión de los apellidos de ambos.

Aunque la mayoría de las organizaciones aceptan un certificado de matrimonio como prueba de esos cambios de apellido, algunas instituciones, por ejemplo los bancos, exigen que un solicitante cumplimente una declaración legal aparte a los fines de esa institución.

Estado civil

Véase el Artículo 2, Medidas contra la discriminación.

Ley de la propiedad matrimonial (relaciones) de 1976

La Ley de modificación de la Ley de propiedad matrimonial (relaciones) de 2001 ha dado nuevo título a esa Ley, y la ha modificado. Los cambios entraron en vigor el 1º de febrero de 2002, aunque las disposiciones en materia de disolución de contratos entraron en vigor el 1º de agosto de 2001.

Estas reformas han provocado tres cambios principales:

- Ahora se aplicará a las relaciones de hecho (comprendidas las existentes entre personas del mismo sexo) el mismo régimen sobre división de bienes que se aplica a las parejas casadas. Es decir, que los bienes comunes serán ahora por lo general divididos por igual entre los cónyuges o miembros de una pareja al concluir un matrimonio o una relación.
- Las mismas normas de división de bienes se aplicarán al fallecimiento de un cónyuge o un miembro de una pareja. Anteriormente, un cónyuge superviviente podía ver menoscabados sus bienes si su cónyuge fallecía cuando se habían separado y una pareja superviviente de hecho no tenía ningún derecho legal a esos bienes.
- Se han dictado nuevas medidas enderezadas a resolver las disparidades económicas que surgen entre cónyuges o miembros de una pareja cuando se rompe un matrimonio o una relación y que se deben a la división de funciones durante el matrimonio o la relación. Estas disposiciones dejan a la discreción de los tribunales la concesión de pagos globales por concepto de indemnización. Al ejercer estas facultades discrecionales, el tribunal puede tener en cuenta la capacidad probable de obtención de ingresos de cada cónyuge o miembro de la pareja, sus responsabilidades en el cuidado diario en curso de sus hijos menores o a cargo y cualesquiera otras circunstancias pertinentes.

A los efectos de la Ley, una relación de hecho es aquella que existe entre dos personas (sea cual fuere su sexo) que viven juntas como pareja. En la legislación se recoge una lista de criterios para ayudar al tribunal a determinar si dos personas "viven juntas como pareja".

Las parejas pueden renunciar a estas normas, a condición de que cumplan determinadas formalidades, entre ellas obtener asesoramiento jurídico independiente para cada cónyuge o miembro de la pareja. Se han promulgado reglamentos que facilitan un modelo facultativo de acuerdo de separación de bienes para ayudar a efectuar este proceso.

Actualmente, el Ministerio de Justicia está llevando a cabo un amplio examen de todas las demás medidas legislativas que pueden tratar a las parejas del mismo sexo y parejas de distinto sexo de hecho de manera distinta a las parejas que han contraído matrimonio legalmente. El examen determinará qué leyes habrá que cambiar para dotar en lo esencial a las parejas del mismo sexo y de distinto sexo de hecho de los mismos derechos, protecciones y responsabilidades que a las parejas que han contraído matrimonio legalmente.

Matrimonios de adolescentes y matrimonios convenidos

Prosigue la tendencia a contraer matrimonio más tarde. Los matrimonios oficiales se celebran cada vez más tarde y un número menor de neozelandeses contraen matrimonio de adolescentes o antes de cumplir 25 años. En 2001, contrajeron matrimonio 600 muchachas adolescentes (de menos de 20 años), frente a 8.700 en 1971. Las adolescentes fueron el 32% de las mujeres que contrajeron matrimonio en 1971, pero sólo el 3% de las que lo hicieron en 2001. Entre las mujeres de 15 a 19 años de edad que tenían pareja estable cuando se realizó el censo de 2001, nueve de cada 10 vivían en una unión de hecho.

No se tienen cifras acerca de si los matrimonios de adolescentes son "convenidos" o no. No todos los matrimonios convenidos de menores (de 16 a 20 años de edad) son forzosamente indeseables si los menores dan libremente su consentimiento. Es probable que los matrimonios forzosos convenidos sean considerados nulos si son puestos en entredicho ante los tribunales. Para que un menor contraiga matrimonio en Nueva Zelanda, en virtud de la Ley del matrimonio de 1955 es necesario el consentimiento de sus padres o tutores. Además, las partes en el matrimonio deben consentir libremente en contraerlo para que sea válido. Esta última condición es una característica implícita del proceso de solemnización ante un celebrante y es una condición explícita si el matrimonio se celebra conforme a las normas y los procedimientos de un órgano determinado.

La inexistencia de consentimiento libre o informado para contraer matrimonio haría que éste pudiese ser impugnado ante los tribunales como nulo de pleno derecho en virtud de la Ley sobre formación de la familia de 1980. El motivo que más probablemente se invocaría para impugnarlo sería que el consentimiento del menor se obtuvo bajo coacción. Ahora bien, en el caso de los matrimonios convenidos, el sentimiento de deber hacia los padres, el sentimiento de estar obligado a seguir las costumbres de la religión o la renuencia a contraer matrimonio pueden no bastar para que se declare que el matrimonio fue contraído bajo coacción⁵¹.

Revisión de la ley de tutoría de 1968

Está en curso de revisión la Ley de tutoría de 1968, que no ha sido modificada en cuanto al fondo durante 30 años, época en el curso de la cual la familia ha experimentado muchos cambios, entre ellos de las funciones de los padres y las estructuras familiares mismas. La comunidad internacional, la sociedad neozelandesa y su legislación también han atribuido mayor importancia a las necesidades y los derechos de las minorías y los indígenas y a que en esas medidas legislativas se tenga más en cuenta a los hijos. El Ministro Asociado de Justicia dio a conocer un documento de trabajo sobre la revisión de la Ley en 2000. En abril de 2002, se adoptaron decisiones preliminares sobre las modificaciones de la Ley, con el propósito de presentar un proyecto de ley al Parlamento a finales de 2002.

Un elemento esencial de la revisión ha sido la evaluación de la eficacia de los procedimientos existentes para imponer su aplicación, comprendidos los relativos a los mandamientos judiciales sobre visitas a los hijos. El Gobierno ha decidido que, además de aumentar las opciones de aplicación de la ley que tienen los padres, se ampliará la función que desempeñan los tribunales de familia a fin de que puedan intervenir centrándose en la prevención, la facilitación y la aplicación de la legislación. De esta manera, los tribunales de familia intervendrán forzosamente en facilitar acuerdos en materia de visitas de los hijos y a éstos en beneficio de los padres y de los propios hijos.

El Gobierno ha invitado además al Ministerio de Justicia a que informe al Consejo de Ministros en septiembre de 2002 sobre la disposición de la Ley relativa a los padres que no son tutores de abonar las visitas supervisadas y las distintas opciones de financiación de esas visitas supervisadas en el marco de la legislación en materia de tutorías, con objeto de financiar la nueva iniciativa (si fuese necesario)

⁵¹ Causa Singh c. Singh [1971] 2 All ER 828, 831.

durante el ejercicio financiero de 2003-2004. En la labor realizada hasta la fecha se ha reconocido el obstáculo que el costo de las visitas supervisadas supone para los padres y las consecuencias negativas que este hecho puede tener en los hijos.

En el contexto de la revisión de la Ley, el Gobierno ha decidido además modificar la Ley de modificación de la condición de los hijos de 1987 a fin de incluir en la definición de las relaciones que se reconoce que conllevan la condición de padres a las parejas del mismo sexo cuando ha nacido un hijo a resultas de una reproducción humana asistida.

Mujeres con discapacidad

Una madre biológica que padezca una enfermedad mental tiene los mismos derechos automáticos de tutoría que una madre sin enfermedad mental. Estos derechos naturales de tutoría pueden ser modificados por un mandamiento de un tribunal de familia. Los ejemplos de semejante modificación son los siguientes:

- Un mandamiento para privar de la condición de tutora a una madre en virtud de la Ley de tutoría de los hijos, pero únicamente si por algún motivo grave no cumple las condiciones necesarias para ser tutora
- Un mandamiento de tutoría o visitas que modifique el derecho de un progenitor a que su hijo viva con él o a tener contactos con él en virtud de la Ley de tutoría de los hijos
- Un mandamiento por el que se designe tutora a una persona además de la madre o para una finalidad concreta en virtud de la Ley de tutoría de los hijos
- Un mandamiento que coloque a un hijo bajo la tutoría del tribunal, en virtud de la tantas veces citada Ley.

En todas las actuaciones efectuadas en aplicación de la Ley de tutoría de los hijos, la primera consideración que se tendrá en cuenta será el bienestar del hijo.

Abuelos

Actualmente, hay tres maneras conforme a las cuales los abuelos pueden intervenir normalmente en las actuaciones llevadas a cabo en aplicación de la Ley de tutoría de los hijos:

Preocupaciones en materia de atención y protección

Si el bienestar y la seguridad de los hijos provocan graves preocupaciones, no es infrecuente que los abuelos soliciten su custodia acogiéndose a la Ley de tutoría de los hijos. Algunos de estos casos pueden ser resueltos aplicando la Ley sobre los hijos, los jóvenes y sus familias de 1989, pero los mandamientos emitidos en virtud de la Ley de tutoría de los hijos ofrecen seguridad a más largo plazo, ya que no son objeto de los exámenes periódicos semestrales de los mandamientos emitidos en virtud de la Ley sobre los hijos, los jóvenes y sus familias.

Desacuerdos en materia de visitas

Cuando el nivel de conflicto entre padres separados es grave, el progenitor titular de la custodia puede negar a los abuelos todo contacto con sus nietos. De modo similar, hay ocasiones en que un progenitor puede negar a sus propios padres el contacto con los hijos. Actualmente, sólo se puede otorgar derecho de visita a un abuelo o una abuela como condición de un mandamiento de tutoría, o si el hijo de aquél o de aquélla hubiese fallecido, el tribunal le hubiese negado el derecho a visita o no hubiese intentado ejercer su derecho de visita.

Tutores adicionales

En algunos grupos culturales, es habitual que los miembros de una familia extensa, por ejemplo los abuelos, las tías y los tíos, asuman una importante responsabilidad en la atención cotidiana de los hijos. Algunas familias pueden desear oficializar la intervención de estas personas solicitando que sean designadas tutoras adicionales. Esas designaciones pueden ser efectuadas mediante un mandamiento de consentimiento.

Las dos primeras situaciones descritas anteriormente son las que más probablemente sean causa de insatisfacción expresada por los grupos de abuelos. Las quejas más frecuentes se refieren al costo y los traumas que producen las repetidas actuaciones de los tribunales. Los abuelos dicen frecuentemente que, por su elevado nivel de bienes de capital, muchas veces no tienen derecho a asistencia jurídica gratuita o los tribunales pueden hacer que las costas correspondientes sean cobradas con cargo a su vivienda. Se están revisando los criterios que rigen actualmente el derecho a obtener asistencia jurídica gratuita.

Se han propuesto cuatro cambios a la legislación en materia de tutorías que pueden tener consecuencias positivas en los abuelos que intervienen en diferencias a propósito de las tutorías de sus nietos:

Condición necesaria para solicitar mandamientos de los tribunales

Los abuelos tendrán derecho a solicitar mandamientos relativos a la posibilidad de visitar a sus nietos.

Informes culturales

Los tribunales de familia dispondrán de facultades explícitas para encargar un informe sobre los orígenes culturales de un niño.

Asistencia a las audiencias

Las personas que hayan asistido a actuaciones anteriores en materia de solución de diferencias podrán solicitar asistir a cualquier audiencia posterior sobre la tutoría que se celebre ante el tribunal. El examen efectuado por la Comisión Jurídica de la solución de diferencias ante los tribunales de familia comprende la consideración de un grupo más amplio de personas que tendrán derecho a asistir a las primeras actuaciones en materia de solución de diferencias, por ejemplo, las actuaciones de mediación y arbitraje.

Actuaciones vejatorias e improcedentes

Los tribunales de familia podrán suprimir o prohibir las actuaciones que sean vejatorias, improcedentes o contrarias al interés de los hijos.

Revisión de la ley de adopción de 1955

Se está revisando la Ley de adopción de 1955, por motivos similares a los que aconsejaron revisar la Ley de tutorías de los hijos de 1968. En concreto, esta Ley no ha sido modificada en cuanto al fondo desde hace más de 45 años, a pesar de los importantes cambios habidos en la vida familiar y en la práctica de las adopciones durante ese período. En 1999, el Gobierno pidió a la Comisión Jurídica que revisara el marco legislativo de la adopción vigente en Nueva Zelanda y recomendara si era necesario modificarlo y de qué manera para atender mejor las necesidades sociales contemporáneas. La Comisión comunicó sus conclusiones en septiembre de 2000. Su informe fue la base de un examen ulterior de la adopción por un Comité Especial, cuyos miembros presentaron un informe provisional en agosto de 2001. Actualmente, el Gobierno está examinando la mejor manera de reformar las medidas legislativas que rigen los procesos de adopción.

La violencia contra la mujer

En Nueva Zelanda, se ha constatado que un elevado número de mujeres son sometidas a malos tratos por su pareja. Aunque las variaciones en materia de definición y método hacen difícil llegar a estadísticas coherentes sobre la frecuencia de los malos tratos, las estimaciones más fidedignas de los malos tratos provocados por la pareja indican que el 15% de las mujeres son golpeadas u obligadas a mantener relaciones sexuales por sus parejas por lo menos una vez a lo largo de su vida. Del 15 al 21% de las mujeres dicen que han sido objeto de malos tratos físicos o sexuales y del 44 al 53% que han sido objeto de malos tratos psicológicos en los 12 meses anteriores⁵².

Según distintas investigaciones:

- La violencia en el hogar es la quinta causa principal de muerte por lesiones entre las mujeres neozelandesas⁵³
- El 50% de los homicidios de neozelandesas son perpetrados por la pareja o ex pareja de la mujer⁵⁴
- El 1% de las mujeres con pareja estable han sido tratadas o ingresadas en un hospital a causa de malos tratos de su pareja
- El 3% de las mujeres encuestadas dijeron que temían que sus parejas las mataran
- El 6% de los hombres detenidos por la policía por violencia en el hogar habían maltratado a sus parejas embarazadas (datos de 500 mujeres)⁵⁵

⁵² Ministerio de Sanidad, 2001.

⁵³ Fanslow, 1995.

⁵⁴ Íbid.

⁵⁵ Maxwell, 1994.

- El 15% de las residentes en refugios de mujeres padecían una discapacidad permanente por los malos tratos de que habían sido objeto⁵⁶.

Según datos recogidos por el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes, entre quienes acuden a los refugios de mujeres hay una sobrerrepresentación de mujeres y niños maoríes. En 1999, utilizaron los servicios de refugio de este Colectivo 3.085 mujeres y 4.851 niños maoríes, frente a 3.899 mujeres y 4.636 niños no maoríes.

El proyecto contra la violencia en la familia del Ministerio de Sanidad se centra en mejorar la respuesta del sector de sanidad ante las víctimas de la violencia en el hogar, sobre todo integrando respuestas a los malos tratos perpetrados contra los niños y la violencia de las parejas. El proyecto tendrá por eje en gran medida la puesta en práctica de protocolos de identificación, gestión y remisión de esas víctimas de la violencia, para lo cual serán necesarios cambios de importancia en la comprensión de la violencia de la familia y de la función de los profesionales de sanidad, además de en la práctica clínica. El proyecto se dirige a los servicios de pediatría, maternidad, medicina general y urgencias. Se evaluarán sus principales aspectos y se espera tener los resultados de esta evaluación en 2003.

La Asociación Médica de Nueva Zelanda, la Asociación de Profesionales de Enfermería de Nueva Zelanda y la mayoría de los colegios de profesionales de salud han promulgado o están promulgando políticas en materia de violencia familiar, relativas a la función que sus miembros pueden desempeñar en el apoyo y la potenciación de la autonomía de las mujeres víctimas de violencia.

Te Rito: Estrategia de prevención de la violencia en el hogar de Nueva Zelanda

Te Rito: New Zealand Family Violence Prevention Strategy, obra publicada por el Ministerio de Desarrollo Social, fue dada a conocer en marzo de 2002 y en ella se exponen los objetivos y metas principales del Gobierno, los principios de la actuación en el futuro y un plan de ejecución quinquenal para maximizar los progresos hacia la visión de las familias y los whānau libres de violencia. En la estrategia se reconoce que la violencia en la familia se ejerce fundamentalmente contra la mujer.

Los principios de *Te Rito* son como sigue:

- Todas las personas tienen un derecho fundamental a la seguridad y a vivir sin violencia
- Las estructuras y prácticas consuetudinarias y contemporáneas singulares de los whānau, hapū e iwi deben ser reconocidas, cuidadas y puestas plenamente en práctica
- Se debe contemplar y enfocar la prevención de la violencia en el hogar de manera general y global
- Quienes cometen actos de violencia en las familias o los whānau deben responder de su comportamiento violento
- Debe hacerse gran hincapié en la prevención e intervención temprana, centrándose concretamente en las necesidades de los niños y jóvenes

⁵⁶ Chambers y Chambers, 1989.

- Los enfoques de la prevención de la violencia en el hogar deben ser integrados, coordinados y aplicados en colaboración
- La comunidad tiene el derecho y la responsabilidad de intervenir en la prevención de la violencia en las familias y los whānau
- Se debe reconocer y tener en cuenta las distintas necesidades de grupos concretos de la población al elaborar y poner en prácticas iniciativas de prevención de la violencia en el hogar
- Las iniciativas de prevención de la violencia en el hogar deberán ser mejoradas continuamente conforme se tenga más información y se conozcan mejores maneras de actuar.

Las metas de *Te Rito* son las siguientes:

- Conseguir modificar los comportamientos alentando la intolerancia hacia la violencia en las familias y los whānau y velando por que los miembros de la sociedad comprenden sus dimensiones y manifestaciones e intervengan para evitarla
- Alcanzar una respuesta eficaz, integrada y coordinada a la violencia en las familias y los whānau y velar por que existan y sean asequibles a todos servicios de calidad
- Evitar la violencia en las familias y los whānau dotando a los niños, a los jóvenes y sus familias y whānau de educación y apoyo y detectando tempranamente la violencia
- Velar por que los planteamientos de la prevención de la violencia en el hogar sean pertinentes culturalmente y eficaces respecto de los whānau, hapū e iwi y para las personas del Pacífico y otras poblaciones étnicas
- Velar por que haya un empeño sistemático y permanente de prevenir al violencia en el hogar.

Ley sobre la violencia en el hogar de 1995

La Ley sobre la violencia en el hogar de 1995 lleva en vigor seis años. La definición que en ella se recoge de violencia se semeja estrechamente a la definición de violencia recogida en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La definición de violencia en el hogar de la Ley es amplia, y comprende los malos tratos físicos, sexuales y psicológicos, comprendidos la intimidación, el acoso y las amenazas. La Ley comprende además prohibiciones de la violencia de los hermanos y los progenitores mediante la definición amplia de "relaciones domésticas", que abarca las relaciones familiares, las relaciones personales estrechas y las relaciones entre personas del mismo sexo.

La puesta en práctica de la Ley ha sido evaluada por el Ministerio de Justicia, que halló que contaba con un alto grado de apoyo. Se están evaluando los programas puestos en práctica conforme a las disposiciones de la Ley y las conclusiones a que hasta ahora se ha llegado indican que son eficaces para alcanzar los objetivos de la Ley. En junio de 2003, el Ministerio de Justicia y el Departamento de Tribunales analizarán las cuestiones planteadas en las evaluaciones que indican la conveniencia de modificar la políticas y las prácticas aplicadas hasta ahora.

En la Estrategia de Reducción de la Delincuencia en curso de elaboración figura como área prioritaria la violencia en el hogar.

Las refugiadas y migrantes

Las migrantes que rompen matrimonios o relaciones abusivos o violentos cuando se encuentran en Nueva Zelandia con un visado de visitantes o estudiantes (es decir, sin tener residencia permanente) pueden encontrarse en una situación vulnerable. Puede que les resulte imposible volver a su patria si al hacerlo deberán enfrentarse al repudio de sus familias por haber roto esa relación. Las autoridades han abordado este problema modificando la política de permisos de trabajo en 2000 y la política de permisos de residencia en 2001. Así pues, actualmente, las mujeres víctimas de violencia en el hogar y que reúnen los criterios enumerados en la política sobre violencia en el hogar del Gobierno pueden obtener un permiso de trabajo de tres meses de duración. Concluido este período, pueden solicitar la residencia permanente acogiéndose a la política sobre residencia especial de las víctimas de violencia en el hogar.

Bibliografía

Ministerio de Desarrollo Social, febrero de 2002, *Te Rito: New Zealand Family Violence Prevention Strategy*, Wellington.

Apéndice 1

Las opiniones de las mujeres

En esta sección se resumen los temas y problemas fundamentales puestos de manifiesto en el proceso de consulta pública llevado a cabo para el informe destinado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (véase la sección titulada Metodología). Además, se exponen las medidas propuestas por las mujeres y muchachas para resolver los problemas esenciales. Así pues, "las opiniones de las mujeres" expone, de buena fe, las opiniones de las consultadas, pero no cabe decir que represente las opiniones de todas las neozelandesas. En el Apéndice 2 figura una lista de los grupos y personas que efectuaron aportaciones por escrito al proyecto de informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El texto en bastardillas es una información resumida proporcionada por el Gobierno acerca de la legislación, la política o la actividad que puede atender algunas de las cuestiones planteadas por las mujeres y muchachas. Las referencias indican dónde se puede encontrar información más detallada en el cuerpo del informe.

"Las opiniones de las mujeres" no constituyen un programa de trabajo convenido para las autoridades. Ahora bien, las cuestiones y los problemas resumidos en esta sección han conformado la labor actualmente en curso en el marco de la Estrategia de la Mujer y serán tenidos en cuenta por el Ministerio de Asuntos de la Mujer cuando elabore la estrategia que presentará al Gobierno. Ésta establecerá un plan de acción de todo el Gobierno para abordar las prioridades de las mujeres.

Las maoríes

A las maoríes les preocupaba la falta de reconocimiento por las autoridades de su condición de tangata whenua y de firmantes del Tratado, en concreto:

- Las autoridades emplean los datos de que disponen para articular la condición de las maoríes desde una perspectiva de desventaja o privación, con lo que no reconocen la innovación de las maoríes para perseguir, elaborar y controlar sus propias soluciones y estrategias, que les permitan participar plenamente en una Nueva Zelandia innovadora capaz de alcanzar un desarrollo social y económico sostenido
- Las asociaciones iwi con los organismos oficiales no están siendo utilizadas suficientemente para consultar a las maoríes
- La inexistencia de una respuesta institucional intersectorial a la desigualdad socioeconómica de los maoríes
- La insuficiente financiación del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

Las mujeres propusieron las siguientes maneras de atender las preocupaciones que sienten:

- Reconocimiento, entre otros por organismos de financiación, de la condición de las maoríes en el contexto de los whānau, hapū e iwi, y de la función y el valor de las mujeres en las comunidades
- Dar más importancia a la elaboración de soluciones, por encima de la determinación de los problemas

- Centrar las intervenciones de política en los puntos fuertes de las diferentes comunidades
- Mantener las asociaciones whānau, hapū e iwi con las autoridades
- Invertir en las mujeres y las familias, utilizando el Ministerio de Asuntos de la Mujer como coordinador de una financiación más importante.

Comentarios del Gobierno

El Gobierno está poniendo en práctica un planteamiento oficial global, titulado "Disminuir las desigualdades", para supervisar las políticas encaminadas a atender las necesidades de las comunidades desfavorecidas y establecer orientaciones en las políticas sociales y económicas que se ajusten más adecuadamente a las necesidades de las comunidades maorí y del Pacífico y de otros neozelandeses desfavorecidos. También se han reforzado las funciones de supervisión y comprobación de cuentas del Ministerio de Fomento Maorí, y el Ministerio de Asuntos de la Mujer ha incluido una categoría de resultados en su Declaración de Intenciones 2002-2005 que se refiere concretamente a las prioridades de las maoríes (para más detalles, véase la respuesta del Gobierno de Nueva Zelanda a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, págs. 19-21).

La alianza de las mujeres con el Gobierno

A las mujeres les preocupaba la falta de relaciones con el Gobierno en forma de alianza o asociación, problema que a su juicio agravaban:

- La diversidad y la multitud de ONG
- El costo y el tiempo necesarios para participar como interesadas directas en las actividades estatales
- El hecho de que los problemas de las mujeres se traten a menudo desde la perspectiva de la política social y queden excluidos de la política económica
- La subcontratación de los servicios sociales, con grupos a los que se financia muchas veces para que presten servicios determinados, pero no para que defiendan los intereses ni fomenten la mejora de la fuerza de trabajo, aunada a la disminución y la centralización de los servicios públicos.

Las mujeres propusieron las maneras siguientes de atender sus preocupaciones:

- El Gobierno debe elaborar una estrategia que reconozca a las mujeres como interesadas directas fundamentales, tenga en cuenta su diversidad y los factores de costo y de tiempo que influyen en su participación como interesadas directas
- Las principales ONG deben asociarse al Ministerio de Asuntos de la Mujer para llevar a cabo cambios sociales sobre problemas básicos como la violencia, al tiempo que se reconocen las diferencias de sus respectivas funciones
- Se debe establecer un Foro de las Mujeres o grupo de ONG que entable un diálogo positivo con las autoridades.

Observaciones del Gobierno

El Consejo de Ministros ha encargado al Ministerio de Asuntos de la Mujer que elabore una Estrategia de la Mujer en la que se determinen las prioridades de las mujeres y las medidas necesarias para abordarlas. Se concebirá esta estrategia con la plena participación de las neozelandesas y de las organizaciones fundamentales en materia de política y prestación de servicios (para más detalles, véase Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer).

Análisis de género

A las mujeres les preocupaba la inexistencia de un análisis de género en el proceso de elaboración del presupuesto del Estado y en la fijación de las necesidades en materia de ingresos y gastos de los órganos públicos o de los servicios o programas públicos bajo contrato. Además, las mujeres creían que el análisis de género no recoge siempre la diversidad existente entre las mujeres.

Las mujeres propusieron las siguientes medidas para atender sus preocupaciones:

- L • La obligatoriedad y la financiación de un análisis de género riguroso en todos los Ministerios
- Que el análisis de género se integre en las oportunidades que surjan en lo tocante a la rendición de cuentas, por ejemplo, el "Examen del Centro"
- Que los organismos públicos, o quienes reciban financiación pública, estén obligados a incluir análisis de género en sus presupuestos, previsiones y propuestas y decisiones en materia de políticas, servicios y programas, y que deban rendir cuentas de si lo han hecho o no
- Que el análisis de género recoja la diversidad existente entre las mujeres, comprendidas las jóvenes, las maoríes, las del Pacífico, las refugiadas y migrantes y las mujeres con alguna discapacidad
- Que se establezca un mecanismo gracias al cual los problemas detectados sean abordados con medidas políticas, por ejemplo, que en los planes de acción de las Juntas de Sanidad de Distrito se incluya la Estrategia de Salud de la Mujer o el análisis de género.

Comentarios del Gobierno

Desde enero de 2002, el Gobierno ha establecido la obligatoriedad de que en todos los documentos presentados al Comité de Igualdad Social del Consejo de Ministros figuren declaraciones sobre las consecuencias de las medidas propuestas en ambos sexos, respaldadas por el correspondiente análisis de género. En estas declaraciones también se puede prestar especial atención a las consecuencias en las maoríes y las mujeres del Pacífico si es necesario (para más detalles, véase Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer). El Ministerio de Asuntos de la Mujer colaborará con el Ministerio de Sanidad cuando, a finales de 2002, se efectúe una revisión de las "cajas de herramientas", concebidas para orientar la actuación de las juntas de sanidad de distrito. El Ministerio de Asuntos de la Mujer contribuirá al análisis de género y recomendará medidas concretas referentes a la salud de la mujer en las "cajas de herramientas". El Ministerio de Sanidad y el Ministerio de Asuntos de la Mujer redactarán un memorando de entendimiento para oficializar las relaciones y

concretar las expectativas y los calendarios (para más detalles, véase el Artículo 12, Salud). Los principales organismos oficiales también deben informar anualmente al Parlamento acerca de su eficacia en cuanto a la disminución de las desigualdades que afectan a grupos desfavorecidos, entre ellos las maoríes y las mujeres del Pacífico (véase el Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer).

Datos

A las mujeres y muchachas les preocupaba la inexistencia de datos desglosados en los que el Gobierno y los órganos encargados de adoptar decisiones políticas pudiesen basarse. También les preocupaba el que los métodos de acopio de datos no siempre pongan de manifiesto ni estimen su aportación a la economía. Las preocupaciones concretas manifestadas fueron:

- La invisibilidad en los datos y en las investigaciones de grupos concretos de mujeres, es decir, las jóvenes, las rurales, las refugiadas y las migrantes, las maoríes y las del Pacífico y las mujeres con alguna discapacidad
- El que se financiara a ONG para prestar servicios, pero no para efectuar investigaciones ni para acopiar datos
- El hecho de que la concepción de las encuestas agrícolas del Ministerio de Agricultura y Silvicultura no estuviese al día en lo tocante a la diversidad de las funciones que las mujeres desempeñan en el sector agrícola
- La inexistencia de datos longitudinales sobre la precariedad de la población activa femenina, lo cual repercute en la elaboración de una política informada sobre cuestiones como la licencia parental remunerada, el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo y el pluriempleo
- La inexistencia de un acopio coherente de datos entre los distintos organismos oficiales, lo cual impide comparar sus resultados.

Se propusieron las siguientes medidas:

- Que el Gobierno modifique sus encuestas y métodos de acopio de datos para incluir y estimar en ellos las contribuciones que las mujeres hacen a la economía
- Que los organismos oficiales consulten con las ONG acerca del acopio de datos y la planificación de las investigaciones conforme a un planteamiento en asociación
- Que se financie a ONG para que recojan datos concretos
- Que se recojan datos fidedignos desglosados para poder basar en ellos la adopción de políticas y de decisiones.

Observaciones del Gobierno

Las encuestas sociales realizadas recientemente o que llevará a cabo en breve Statistics New Zealand han incluido muestras de refuerzo de las poblaciones maoríes y del Pacífico que mejorarán la existencia de informaciones más detalladas. Statistics New Zealand está examinando la medición de la pertenencia étnica y el programa de encuestas sociales existente, así como las posibilidades de un nuevo programa de encuestas sociales para atender mejor las necesidades de información

de las autoridades y de la comunidad (para más detalles, véase la respuesta del Gobierno de Nueva Zelanda a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, págs. 22-24).

Precariedad laboral

A las mujeres les preocupaba el aumento que percibían de la precariedad de la población activa femenina y las consecuencias que podía tener esa situación para ellas. Las preocupaciones concretas manifestadas fueron:

- Las bajas remuneraciones
- La falta de acceso a derechos laborales básicos, como las vacaciones anuales, la licencia por enfermedad y la capacitación profesional
- La inexistencia de información al alcance de las empleadas para que conozcan sus derechos.

Las mujeres propusieron las siguientes medidas para atender sus preocupaciones:

- Un planteamiento de todos los Ministerios para focalizarse en el fomento de un mercado laboral de salarios elevados, elevadas competencias profesionales y gran confianza
- Que los derechos de los empleados puedan continuar cuando se cambia de puesto de trabajo o de empresa
- Más actividades de educación de empleados y empleadores acerca de los derechos y responsabilidades en materia de trabajo a tiempo parcial y precario.

Comentarios del Gobierno

La Ley de relaciones de empleo de 2000 tiene por objeto acabar con la desigualdad en materia de capacidad de negociación y protege frente a la discriminación entre el empleo por los mismos motivos que la Ley de derechos humanos de 1993, la cual ha sido revisada y reforzada recientemente. En julio de 2002, el Ministerio de Asuntos de la Mujer dio a conocer un documento de debate sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor con miras a una consulta pública hasta noviembre de 2002 (para más detalles, véanse el Artículo 1, Definición de la discriminación contra la mujer; el Artículo 2, Medidas contra la discriminación; y el Artículo 11, Empleo).

El Ministerio de Trabajo está efectuando investigaciones sobre la precarización de la mano de obra, que afecta fundamentalmente a mujeres. Se incluirán en ese estudio análisis monográficos de las mujeres maoríes.

Autonomía económica

A las mujeres les preocupaban distintas cuestiones que influían en su autonomía económica a largo plazo, entre ellas:

- El acceso a la tecnología de la información y la participación en la innovación, en particular en el caso de las mujeres rurales
- El acceso a créditos

- El paso de la situación de asistencia por la seguridad social, sobre todo la prestación de desempleo, a la actividad laboral remunerada
- Los ingresos de las jubiladas, ya que las mujeres suelen vivir más y ganar menos que los hombres a lo largo de la vida
- El acceso a la educación, la capacitación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida y su reconocimiento
- Las consecuencias de las responsabilidades en materia de atención de otras personas en los ingresos a lo largo de la vida
- Las distintas consecuencias del plan de préstamos a estudiantes en los ingresos de las mujeres a lo largo de la vida.

Comentarios del Gobierno

Durante el decenio último, se ha implantado el Marco Nacional de Calificaciones Profesionales que se basa en el concepto de la educación sin discontinuidades, en virtud del cual se pueden acumular créditos de estudios durante los años escolares y después de éstos. Además, la instauración de un sistema de Reconocimiento de aprendizaje anterior permite que se valore un abanico mayor que hasta entonces de competencias y experiencias profesionales. El régimen actual de calificaciones es objeto de exámenes constantes para consolidar el aprendizaje coherente a lo largo de la vida en todo el marco educativo (para más detalles véase el Artículo 10, Educación).

Tienen derecho a asistencia estatal las mujeres inscritas como desempleadas y que perciben la asistencia pública de complemento de ingresos, comprendidas las prestaciones de desempleo y las destinadas a los progenitores solos. Entre la asistencia que pueden percibir tanto mujeres como hombres están las subvenciones salariales, las donaciones para la transición a la actividad laboral (comprendida la donación para empezar a trabajar que se puede utilizar para sufragar los costos básicos que conlleva el inicio de una actividad laboral), la experiencia laboral, el trabajo comunitario, la búsqueda y asistencia para buscar trabajo y la formación profesional. Se prevé que la introducción del plan Trabajar hacia el Empleo mejore las oportunidades de capacitación profesional de las mujeres. Dentro de esta labor, se está abordando asimismo la cuestión de los obstáculos para obtener atención para los hijos. Además, el proyecto de ley Trabajar hacia el Empleo reconoce las "responsabilidades familiares" dentro de su planteamiento más global del desarrollo social (véanse el Artículo 11, Empleo, y el Artículo 13, Vida económica y social).

Atención a domicilio

A las mujeres les preocupaba las condiciones de empleo de muchas personas que se ocupan de atención domiciliaria y las consecuencias que esa situación puede tener en quienes reciben la atención, concretamente:

- La falta de apoyo y reconocimiento de los cuidadores no remunerados
- Los contratos de los cuidadores remunerados, que son muy específicos y no cubren los gastos de desplazamiento ni todas las tareas que pueden desempeñar en el curso de su labor, y sus consecuencias en su baja remuneración

- La segregación profesional en una profesión en la que predominan las mujeres y que, por consiguiente, está subvaluada y subremunerada
- El que no se reconozca que son cuidadores tanto personas con alguna discapacidad como personas perfectamente sanas.

Las mujeres propusieron las siguientes medidas para atender sus preocupaciones:

- La financiación, recogida en los pertinentes contratos, de los gastos de desplazamiento de los cuidadores a domicilio
- La promulgación de medidas legislativas sobre empleo que dispongan normas mínimas en materia de calidad de la atención que se presta y calidad de las condiciones de empleo
- La financiación de la formación de los cuidadores a domicilio
- Que se elaboren unas directrices en materia de higiene y seguridad laboral que tengan en cuenta las realidades que entraña el trabajo a domicilio
- Un examen coordinado de la financiación y los contratos efectuado entre todos los Ministerios.

Comentarios del Gobierno

El Ministerio de Sanidad ha llevado a cabo ya cierta labor para resolver los problemas de los trabajadores de los servicios de apoyo a domicilio, comprendida la actualización de las prescripciones de funcionamiento de los servicios de apoyo a domicilio, con referencia a la formación y la supervisión del personal.

En abril de 2001 se puso en marcha la Estrategia de Discapacidad de Nueva Zelanda, de la que forma parte un plan a largo plazo para modificar la sociedad neozelandesa a fin de que deje de ser una sociedad discapacitadora y pase a ser integradora. La Estrategia es un documento intersectorial en el que se recogen 15 objetivos en terrenos como los derechos humanos, las actitudes sociales, la educación y el empleo, las actividades recreativas y el estilo de vida, la información, los servicios públicos y los sistemas de apoyo. Además, constituye un marco gracias al cual los organismos oficiales considerarán la situación de las personas con discapacidad antes de adoptar decisiones (para más detalles, véase el Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer).

En julio de 2002, el Ministerio de Asuntos de la Mujer dio a conocer un documento de debate sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor con miras a una consulta pública hasta noviembre de 2002 (véase el Artículo 11, Empleo).

Salud

A las mujeres les preocupaban las desigualdades en función de los sexos en materia de salud, en concreto:

- La inexistencia de información y educación accesibles sobre salud sexual y genésica

- La falta de conciencia entre las jóvenes de su fecundidad a largo plazo, por ejemplo, las consecuencias en la fecundidad de las ETS y de retrasar demasiado los embarazos
- La falta de responsabilidad de los varones respecto de los problemas de salud sexual y genésica
- Las consecuencias de la feminización de la pobreza en la situación general en materia de salud
- El importante número de mujeres que padecen endometriosis
- Las esterilizaciones forzosas, en particular de mujeres con alguna discapacidad, y el fomento de la esterilización de mujeres de comunidades de bajos ingresos

Las mujeres propusieron las siguientes medidas para atender estas preocupaciones:

- Aumentar la importancia dada a la salud sexual y genésica:
 - > el aumento del perfil de las cuestiones y las organizaciones de salud de la mujer mediante anuncios y documentales eficaces, entre otras cosas, en programas de televisión de mayor audiencia
 - > información y educación accesible a todas las jóvenes acerca de la fecundidad a largo plazo
- Reorientar los servicios de sanidad para que se centren en que las jóvenes tengan una relación positiva con sus organismos
- Tener en cuenta a los varones jóvenes en todas estas actividades.

Comentarios del Gobierno

El Gobierno dio a conocer en octubre de 2001 la fase primera de la Estrategia de Salud Sexual y Genésica, que proporciona la orientación general para alcanzar resultados positivos y mejores en materia de salud sexual y genésica en el país. La fase primera facilita los principios orientadores y establece las orientaciones estratégicas de los planes de acción en que se abordarán problemas clave, entre ellos las ETS y los embarazos no deseados y no previstos. La segunda fase de la estrategia consiste en elaborar planes de acción para disminuir las ETS, comprendido el VIH/SIDA, y los embarazos no deseados y no previstos, centrándose en mejorar la salud de los jóvenes y de los maoríes y personas del Pacífico (para más detalles, véase el Artículo 12, Salud).

Violencia

A las mujeres les preocupaba el nivel de la violencia de sexo existente en Nueva Zelanda, concretamente:

- Las actitudes sociales que siguen centrándose en el comportamiento de la mujer en los casos de violación y violencia sexual, por ejemplo, el que los medios de comunicación hablen del consumo de alcohol de las mujeres y de la violación, en lugar del comportamiento de los hombres hacia las mujeres
- El nivel de financiación de los servicios y organizaciones de apoyo

- La vinculación existente entre la violencia y la dependencia económica
- La respuesta de la policía ante la violencia en el hogar, sobre todo en las zonas rurales
- Las actitudes de la policía, que debe reconocer la gravedad de la violencia en la familia, no sólo la perpetrada por personas ajenas a ella
- Los malos tratos de cuidadores e instituciones a personas con discapacidades y ancianos
- El costo financiero que para las mujeres supone obtener mandamientos judiciales de protección.

Las mujeres propusieron las siguientes medidas para atajar al violencia contra la mujer:

- El Gobierno debe reforzar el sector de las ONG, entre otras cosas mejorando su financiación, y trabajar en asociación con ONG para disminuir la violencia contra la mujer
- Es preciso efectuar un análisis para averiguar las causas últimas de la violencia a fin de efectuar los cambios necesarios en la sociedad, en lugar de aplicar soluciones consistentes en "enviar una ambulancia cuando ya se está al borde del precipicio"
- El Ministerio de Asuntos de la Mujer debe abordar estos problemas dentro de sus funciones
- Debe avanzarse en la *Te Rito: Estrategia de Prevención de la Violencia en el Hogar de Nueva Zelandia*
- Se debe reimplantar la formación en materia de violencia en el hogar en la Escuela de Policía.

Comentarios del Gobierno

En marzo de 2002 se puso en marcha Te Rito: Estrategia de Prevención de la Violencia en el Hogar de Nueva Zelandia, que establece las metas y los objetivos fundamentales de las autoridades, los principios con miras a la evolución en el futuro y un plan de ejecución quinquenal para maximizar los progresos hacia la visión de las familias y los whānau exentos de violencia. Según una evaluación de la aplicación de la Ley sobre la violencia en el hogar, la legislación proporciona un alto grado de apoyo a sus víctimas. Los programas puestos en práctica en el marco de la Ley también están siendo evaluados, y los resultados obtenidos hasta ahora han mostrado que son eficaces para alcanzar los objetos fijados en la Ley. Todas las cuestiones planteadas en las evaluaciones que indican la necesidad de efectuar modificaciones en la política y prácticas seguidas hasta ahora serán tenidas en cuenta por el Ministerio de Justicia y el Departamento de Tribunales antes de junio de 2003 (para más detalles, véase el Artículo 16, Matrimonio y vida familiar).

Educación

A las mujeres les preocupaba su acceso a la educación, en particular:

- El costo de la educación, comprendidos los costos ocultos de la escolarización primaria y secundaria, el Plan de Préstamos a Estudiantes y el costo del aprendizaje de segunda oportunidad
- La falta de diversidad cultural y atención a ésta por parte del sistema educativo
- La inexistencia de reconocimiento del aprendizaje no académico anterior
- Las diferentes consecuencias del Plan de Préstamos a Estudiantes en las mujeres
- La falta de sensibilidad respecto de las distintas necesidades educativas de las mujeres en sus varias fases vitales.

Las mujeres propusieron las siguientes medidas:

- Que se reconocieran las distintas necesidades de las mujeres en el sector de la enseñanza preescolar
- Centrarse en el aprendizaje a lo largo de la vida, en lugar de en la división actual en enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior.

Comentarios del Gobierno

Toda persona que no sea estudiante extranjero tiene derecho a matrícula y educación gratuitas en cualquier escuela pública durante el período que se inicia en el quinto cumpleaños de la persona y concluye el primer día de enero posterior al 19º cumpleaños de la misma. Las escuelas públicas pueden solicitar únicamente donativos, no derechos de matrícula. Los costos de actividades o derechos conexos con los cursos o de uniforme pueden constituir un obstáculo financiero para algunas familias y muchas escuelas pueden prestar asistencia a los padres para sufragarlos, pero el principal recurso de los padres a este respecto será recurrir al sistema de complemento de los ingresos (para más detalles, véase el Artículo 10, Educación).

El Gobierno ha implantado varias medidas nuevas para disminuir el costo financiero de la enseñanza superior para los alumnos:

- *Velar por que, gracias a su política de estabilización de los derechos de matrícula, los derechos de la enseñanza superior no hayan aumentado desde el año 2000*
- *No cobrar intereses sobre los préstamos a estudiantes que cursan estudios a tiempo completo o que lo hacen a tiempo parcial y tienen bajos ingresos*
- *Poner un tope del 7% a la tasa de interés de los préstamos, en el año fiscal 2001-2002*
- *Establecer nuevas disposiciones en materia de devolución de préstamos, gracias a las cuales por lo menos el 50% de las devoluciones, menos el elemento de inflación, se consagra en la actualidad a la devolución del principal (para más detalles, véase el Artículo 10, Educación).*

El Gobierno está llevando a cabo un ejercicio de integración de datos para obtener mejores informaciones sobre las consecuencias socioeconómicas del Plan

de Préstamos a Estudiantes y un análisis de las cuestiones relativas al respaldo a los estudiantes. Ya se han alcanzado progresos de importancia en la reforma del sistema de Enseñanza Superior, en particular mediante la revisión de la financiación y el desarrollo de la Estrategia de Enseñanza Superior 2002-2007 (para más detalles, véase el Artículo 10, Educación).

Las jóvenes

Las jóvenes dijeron que sus preocupaciones eran intersectoriales y, por consiguiente, los problemas correspondientes figuran a lo largo de toda esta sección del informe. Una preocupación propia de las jóvenes era que no en todos los establecimientos de enseñanza secundaria de Nueva Zelandia se impartía educación sexual, en especial en las escuelas religiosas privadas.

Las jóvenes propusieron que la educación sexual fuese obligatoria en todos los establecimientos de enseñanza secundaria, así públicos como privados.

Comentarios del Gobierno

El Gobierno está aplicando la Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa (para más detalles, véase el Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer). En virtud de la Ley de normas de educación de 2001, las escuelas públicas y concertadas con el Estado no pueden dejar de impartir cursos de educación sexual, aunque los padres conservan el derecho a que sus hijos no asistan a esas lecciones (para más detalles, véase el Artículo 10, Educación).

Las mujeres con alguna discapacidad

Las mujeres con alguna discapacidad observaron que constituyen un grupo diverso y que la discapacidad es un problema intersectorial. Les preocupaba lo siguiente:

- La falta de comunicación con las mujeres con alguna discapacidad
- La marginación de las mujeres con discapacidad por los sistemas establecidos para respaldarlas y dotarlas de autonomía.

Las mujeres con discapacidad propusieron las siguientes medidas:

- Una asociación informada entre las mujeres con discapacidad y las autoridades
- El fomento de la capacidad de liderazgo de las mujeres con discapacidad en la comunidad y en los órganos de poder locales y central
- Que se creen estrategias, marcos y mecanismos para hacer frente a los problemas de empleo de las personas con discapacidad
- Que se apliquen planteamientos de política social estratégica para concienciar acerca de los problemas y la cultura de las personas con discapacidad.

Comentarios del Gobierno

La Estrategia sobre Discapacidad de Nueva Zelandia, Lograr una Diferencia Sustancial: Whakanui Oranga fue puesta en marcha en abril de 2001 y constituye

un plan a largo plazo para cambiar la sociedad neozelandesa de una sociedad que fomenta la discapacidad a una sociedad integradora. La Estrategia es un documento intersectorial en el que se recogen 15 objetivos en terrenos como los derechos humanos, las actitudes sociales, la educación y el empleo, la información, los servicios públicos y los sistemas de apoyo. Además proporciona un marco gracias al cual los organismos oficiales tendrán en cuenta a las personas con discapacidad antes de adoptar decisiones. La puesta en práctica de la Estrategia es responsabilidad de todos los organismos oficiales. La responsabilidad de dirigir la aplicación de la Estrategia fue transferida del Ministerio de Sanidad a la recién creada Oficina para los Problemas de Discapacidad dependiente del Ministerio de Desarrollo Social el 1º de julio de 2002 (para más detalles, véase el Artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer). La Ley de derechos humanos de 1993 protege contra la discriminación por varios motivos, entre ellos el sexo y la discapacidad.

Las mujeres del Pacífico

A las mujeres del Pacífico les preocupaba:

- El número considerable de mujeres del Pacífico pluriempleadas y las consecuencias que esta situación está teniendo en sus familias
- La falta de reconocimiento de la importante cantidad de trabajo no remunerado que las mujeres del Pacífico llevan a cabo en sus familias, comunidades e iglesias.

Las mujeres del Pacífico propusieron que se llevaran a cabo actividades de perfeccionamiento de la fuerza de trabajo, destinadas a las mujeres y los hombres del Pacífico, en materia de servicios de salud y sociales.

Comentarios del Gobierno

En 2002, el Ministerio de Desarrollo Social elaboró una Estrategia del Pacífico para establecer un marco general que ayudase a que su labor correspondiese a las necesidades de las personas del Pacífico. Su objetivo es promover el bienestar social de las personas del Pacífico, fomentar su participación en la vida social y económica y contribuir al fomento de familias y comunidades del Pacífico sólidas. La estrategia abarca planes de acción en un calendario que llega hasta el 2004. Un grupo de dirección mantendrá bajo examen permanente la estrategia a fin de que siga siendo pertinente respecto a las necesidades y aspiraciones de las personas del Pacífico y las nuevas preocupaciones del Ministerio de Desarrollo Social.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer, con apoyo del Ministerio de Asuntos de las Islas del Pacífico, está planeando un proyecto para facilitar a ambos organismos informaciones y datos sobre las mujeres del Pacífico a fin de mejorar la calidad del asesoramiento político que puedan prestar para mejorar la condición económica de las mujeres del Pacífico. Gracias a ese asesoramiento, el Gobierno podrá priorizar y focalizar mejor sus estrategias e intervenciones para apoyar mejores resultados en materia de empleo y economía entre las mujeres del Pacífico.

Mujeres refugiadas y migrantes

Las mujeres refugiadas y migrantes expresaron las siguientes preocupaciones esenciales:

- El reconocimiento jurídico de las inmigrantes: el hecho de que no se les otorgue automáticamente la residencia permanente cuando contraen matrimonio con un neozelandés puede dejar a las mujeres abandonadas a su suerte si el matrimonio fracasa o las relaciones resultan violentas o abusivas
- La falta de acceso a servicios de información, por el grave obstáculo del idioma
- La falta de conocimiento de los servicios existentes y de las consecuencias de la condición de inmigrante antes de la llegada a Nueva Zelanda
- La falta de conocimiento de las calificaciones y requisitos en materia de instrucción que son necesarios para poder inmigrar y ocupar un empleo en Nueva Zelanda
- La discriminación existente en el mercado laboral por las diferencias étnicas y culturales
- La invisibilidad de las mujeres y su opresión dentro de las comunidades de inmigrantes, que pueden ser pasadas por alto por considerarlas "rasgos culturales".

Las mujeres refugiadas y migrantes propusieron las siguientes medidas para atender sus preocupaciones:

- La instauración de un ingreso básico universal
- La creación de un Comité de la Mujer dentro de la Oficina de Asuntos Étnicos
- La elaboración de una guía de información y servicios
- La instauración de un programa global de asentamiento
- Que se facilite información a las mujeres antes de su llegada a Nueva Zelanda acerca de sus derechos y de los servicios existentes
- Que se mejore el proceso de reunificación de las familias
- Que exista coordinación entre la política de inmigración, los requisitos en materia de instrucción y los empleadores
- Que los organismos oficiales colaboren entre sí y con ONG y adopten un planteamiento intersectorial respecto de los problemas de las mujeres refugiadas y migrantes.

Comentarios del Gobierno

El Gobierno modificó la política de permisos de trabajo en 2000 y la de permisos de residencia en 2001. Así pues, en la actualidad, las mujeres víctimas de violencia en el hogar y que reúnen los criterios fijados en la Política sobre Violencia en el Hogar del Gobierno pueden obtener un permiso de trabajo de tres meses de duración. Concluido ese período, pueden solicitar la residencia permanente acogiéndose a la política especial de residencia para víctimas de violencia en el hogar (véase el Artículo 16, Matrimonio y vida familiar).

La Oficina de Asuntos Étnicos, con la colaboración de seis organismos oficiales, pondrá en funcionamiento un servicio experimental de interpretación por teléfono, que facilitará gratuitamente interpretación a hablantes de algunos idiomas que entren en contacto con esos seis organismos. El Ministerio de Educación está elaborando en la actualidad una Estrategia sobre Inglés para Adultos Hablantes de Otros Idiomas que tiene por objeto conocer la demanda y la prestación actuales de cursos de inglés para hablantes de otros idiomas y establecer una visión de esas actividades en Nueva Zelanda en el futuro. Algunos de los problemas que la Estrategia pretende resolver, y que tienen influencia en la experiencia de las mujeres refugiadas y migrantes en materia de cursos de inglés, son la necesidad de programas muy básicos de alfabetización, programas con atención de los hijos y programas asequibles (véase el Artículo 10, Educación).

La Ley de derechos humanos de 1993 protege contra la discriminación por varios motivos, entre ellos, el sexo, el color de la piel, la raza, los orígenes étnicos y nacionales y la condición laboral. La Ley de relaciones de empleo de 2000 también protege contra el hostigamiento racial.

Las mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales

Las mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales estaban preocupadas por la discriminación social que provocaba su invisibilidad y por la falta de aceptación de la diversidad en cuestiones sexuales.

Propusieron que en los establecimientos de enseñanza secundaria se impartiese educación en materia de sensibilización respecto de la diversidad en cuestiones sexuales.

Comentarios del Gobierno

La Ley de derechos humanos de 1993 prohíbe cualquier discriminación basada en la orientación sexual, comprendida la orientación heterosexual, homosexual, lésbica o bisexual. El Ministerio de Justicia está efectuando en la actualidad un amplio examen de todas las disposiciones legislativas, salvo las referentes a la asistencia social, que tratan a las parejas del mismo sexo y de sexo distinto de hecho de manera diferente a las parejas que han contraído matrimonio legalmente. En este examen se determinará qué leyes habrá que cambiar para otorgar en lo esencial a las parejas del mismo sexo y de distinto sexo de hecho los mismos derechos, protecciones y responsabilidades que a las parejas casadas. Al mismo tiempo, el Ministerio de Desarrollo Social está logrando un proyecto para que las parejas del mismo sexo sean tratadas del mismo modo que las casadas y las parejas de distinto sexo de hecho a los fines de la asistencia social. El Ministerio de Desarrollo Social está estudiando qué modificaciones serán necesarias para poner en práctica el reconocimiento jurídico de las parejas del mismo sexo en la prestación de la asistencia social (véase el Artículo 2, Medidas contra la discriminación).

Apéndice 2

Lista de contribuyentes

A continuación figura una lista de los grupos y personas nacionales y locales que presentaron exposiciones por escrito acerca del proyecto de informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que se distribuyó para recabar observaciones de los ciudadanos del 13 de diciembre de 2001 al 28 de febrero de 2002.

Grupos nacionales

1. Aotearoa Tertiary Students Association
2. Business New Zealand
3. DPA New Zealand
4. Family Planning Association – New Zealand
5. Comisión de Derechos Humanos
6. Māori Women's Welfare League Inc*
7. Consejo Nacional de Mujeres de Nueva Zelanda
8. Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda
9. New Zealand Endometriosis Foundation
10. New Zealand Prostitutes' Collective (NZPC)
11. New Zealand Society for the Protection of the Unborn Child
12. Parents Centre New Zealand
13. Parish and Community Committee, Association of Presbyterian Women
14. Royal New Zealand Plunket Society
15. Rural Women New Zealand
16. United Nations Association of New Zealand

Grupos locales

1. Auckland Sexual Abuse HELP
2. Consejo Nacional de Mujeres del Valle del Tamesis
3. Nelson NGO CEDAW Group
4. Otago Women Lawyers' Society
5. Public Affairs Group, North Shore Branch, Federation of Graduate Women New Zealand
6. Shakti Asian Women's Centre
7. Social Justice Committee, St James Community Church

* La exposición de la Māori Women's Welfare League se basa en una serie de consultas entre mujeres maoríes que la Liga celebró en toda Nueva Zelanda.

8. Te Puawai Tapu
9. Women's Electoral Lobby Kapiti, Liffet Stewart y Miranda Parress
10. Women's Health Action Trust

Personas

1. Anne Moefa'auo *et al.*
2. Barbara Robson
3. Beverley Turner
4. Evelyn Jones
5. Frances Acey
6. Jeanette Garnett
7. Lois Burnett
8. Marianne Pederson
9. May Nicholson
10. Tina Barnett
11. Victoria Roberts

Apéndice 3

Documento básico que forma parte integrante de los informes de los Estados Partes

Nueva Zelanda

I. Territorio y población

1. *Territorio:* Nueva Zelanda, situada en la región sudoccidental del Océano Pacífico a medio camino entre el Ecuador y el Polo Sur, está constituida por dos islas principales —Isla del Norte e Isla del Sur— y otras más pequeñas. Tiene una superficie de 268.021 km² (es decir, una extensión similar a la del Japón o las Islas Británicas). Los países vecinos más próximos son, por el norte, Nueva Caledonia, Fiji y Tonga y, por el oeste, Australia. Las islas están en una región del mundo caracterizada por volcanes en actividad y terremotos frecuentes. El límite entre la placa indoaustrialiana y la placa del Pacífico atraviesa Nueva Zelanda y los resultados de sus colisiones han tenido profundos efectos en la extensión, la forma y la geología del país. En los Alpes del sur, en Isla del Sur, que se elevan entre campos de nieve perpetua y muchos glaciares, hay 19 picos de más de 3.000 m. Las dos islas principales miden 1.600 km desde la punta septentrional hasta la extremidad meridional y ningún punto está a más de 120 km del océano. La larga costa y la distancia a los países vecinos más cercanos contribuyen a que Nueva Zelanda sea la cuarta zona económica exclusiva marítima mayor del mundo. La Dependencia de Ross en la Antártida también forma parte de Nueva Zelanda.

2. Nueva Zelanda tiene jurisdicción sobre el territorio no autónomo de Tokelau. Toma en serio su obligación con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas de fomentar el gobierno autónomo en Tokelau con vistas al ejercicio de la libre determinación. Nueva Zelanda se encarga de elaborar informes sobre Tokelau. Los habitantes de Tokelau, Niue y las Islas Cook son ciudadanos neozelandeses. Niue y las Islas Cook son Estados autónomos asociados libremente con Nueva Zelanda. En virtud de los acuerdos de libre asociación, los Gobiernos de Niue y de las Islas Cook tienen plenos poderes legislativos y ejecutivos. Si bien Nueva Zelanda está encargada de las relaciones exteriores y la defensa de ambos países, estas responsabilidades no le confieren ningún derecho de control y se ejercen únicamente a petición expresa de los Gobiernos de Niue o de las Islas Cook. Niue y las Islas Cook ejercen absoluta competencia en materia de cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos y, por tanto, deben elaborar los informes correspondientes. Antiguamente, Nueva Zelanda brindaba asistencia a este respecto.

3. *Historia:* Se cree que los primeros colonos polinesios llegaron a Aotearoa/Nueva Zelanda hace más de 1.000 años. Hacia el siglo XII, había asentamientos maoríes repartidos por la mayor parte del país. En 1642, el navegante holandés Abel Tasman divisó Aotearoa, pero pasaron 127 años más hasta la llegada en 1769 del capitán de la marina británica James Cook, que fue el primer europeo que puso pie en Nueva Zelanda. El asentamiento organizado de europeos empezó a mediados del siglo XIX.

4. En 1840 se firmó el Tratado de Waitangi entre los maoríes iwi (las tribus indígenas de Nueva Zelandia) y la Corona británica. La moderna Nueva Zelandia se funda en este tratado.

5. *Principales características étnicas y demográficas:* Nueva Zelandia ha pasado por una transición demográfica semejante a la de otros países desarrollados. La población se ha hecho muy urbana, el tamaño medio de la familia disminuye poco a poco y el número de ancianos está aumentado. Se prevé un lento crecimiento de la población que continuará envejeciendo. Una característica peculiar de la experiencia de Nueva Zelandia es la creciente diversidad de los grupos étnicos; los grupos de ascendencia no europea constituyen una proporción cada vez mayor de la población residente en Nueva Zelandia.

6. *Población:* La población residente en Nueva Zelandia era de 3,74 millones de habitantes en el último censo quinquenal efectuado en 2001. Se estima que la densidad de población es de 13,8 personas por km².

7. *Composición étnica:* Según el censo de 2001, los neozelandeses de ascendencia europea constituían el 80,0% de la población residente; el 14,7% de la población era maorí. La mayoría del resto pertenecía al grupo étnico de los isleños del Pacífico (6,5%) o al grupo étnico asiático (6,6%).

8. A continuación se desglosa la población por sus principales grupos étnicos. En el cuadro se comparan las cifras de los censos de 1991 y 2001. Se preguntó a los encuestados a qué grupo o grupos étnicos pertenecían y podían indicar cuántos grupos propuestos desearan y, si no bastaran, poner el nombre de su propio o propios grupos. En 2001, aproximadamente el 9% de los residentes en Nueva Zelandia indicaron que pertenecían a más de un grupo étnico. Un porcentaje muy superior (21%) de niños menores de cinco años de edad pertenecían a más de un grupo étnico en 2001. La redacción de la pregunta sobre pertenencia étnica del censo de 2001 fue distinta de la del censo de 1996, aunque la misma que la empleada en el censo de 1991 (aparte de que se utilizaba la palabra "maorí" en lugar de "maorí neozelandés"). A resultas de este cambio en la pregunta sobre pertenencia étnica, resulta difícil efectuar comparaciones entre los datos de los tres períodos cubiertos por los censos (1991, 1996 y 2001), motivo por el cual sólo se harán comparaciones entre grupos étnicos entre los datos de 1991 y los de 2001.

9. El cuadro que viene a continuación se basa en el total de las respuestas. Si una persona dijo que pertenecía a más de un grupo étnico, habrá sido computada en cada uno de esos grupos. En 2001, se registraron hasta seis grupos étnicos por cada persona, pero en 1991 sólo se registraron tres respuestas. En el cuadro, los datos del censo de 2001 se presentan conforme a la misma base de los de 1991 y se ha empleado un sistema de priorización para determinar qué tres grupos étnicos se emplearían. La jerarquía de la priorización en el nivel 1 de la clasificación de pertenencia étnica es: maorí neozelandés – isleño del Pacífico – asiático – otro – europeo. El cuadro excluye a las personas que no especificaron un grupo étnico o cuya respuesta no pudo ser interpretada.

**Grupo étnico – Hasta tres respuestas^{1,2}
(Total de respuestas)³ y sexo**

<i>Contabilización de la población normalmente residente en los censos de 1991 y 2001</i>				
<i>Grupo étnico – Hasta tres respuestas (Total de respuestas) y sexo</i>	<i>Año del censo</i>		<i>Porcentaje sobre el total</i>	
	<i>Año del censo</i>		<i>Año del censo</i>	
	<i>1991</i>	<i>2001</i>	<i>1991</i>	<i>2001</i>
Total de censados, europeos				
Hombres	1 368 789	1 394 163	83,0	79,8
Mujeres	1 414 236	1 473 846	83,3	80,1
Total	2 783 025	2 868 009	83,2	80,0
Total de maoríes				
Hombres	214 431	257 481	13,0	14,7
Mujeres	220 416	268 797	13,0	14,6
Total	434 847	526 281	13,0	14,7
Total de personas del Pacífico				
Hombres	82 404	114 153	5,0	6,5
Mujeres	84 669	117 645	5,0	6,4
Total	167 070	231 801	5,0	6,5
Total de asiáticos				
Hombres	49 395	112 644	3,0	6,4
Mujeres	50 361	124 818	3,0	6,8
Total	99 756	237 459	3,0	6,6
Total de otros				
Hombres	3 615	13 122	0,2	0,8
Mujeres	3 078	11 802	0,2	0,6
Total	6 693	24 924	0,2	0,7
Total de personas censadas⁴				
Hombres	1 648 239	1 747 752	100,0	100,0
Mujeres	1 697 574	1 838 982	100,0	100,0
Total	3 345 813	3 586 731	100,0	100,0

¹ Los cambios efectuados en la pregunta sobre pertenencia étnica formulada en el censo de 1996 han dado por resultado algunos datos que no son coherentes entre 1991 y 1996 o entre 1996 y 2001, motivo por el cual en este cuadro no figuran los datos de 1996. En el texto figura más información sobre estos cambios.

² Los datos sobre pertenencia étnica de este cuadro han sido compilados empleando hasta tres respuestas por persona. Si una persona dio más de tres respuestas, los tres grupos étnicos recogidos son los de prioridad más elevada conforme al sistema de registro por prioridades, el mismo método que el utilizado en 1991. Los datos de 2001 también pueden ser elaborados con hasta seis respuestas.

³ Abarca todas las personas que señalaron cada grupo étnico, ora como su único grupo étnico o como uno de varios grupos étnicos. Si una persona dijo pertenecer a más de un grupo étnico, puede haber sido computada en cada uno de ellos.

⁴ No comprende las personas que no especificaron un grupo étnico.

Todas las casillas de este cuadro han sido redondeadas aleatoriamente conforme a una base 3.

10. Ha habido un aumento considerable del número de inmigrantes recién llegados (personas nacidas fuera del país y que no residían en él cuando el censo anterior) que viven en Nueva Zelandia. Este grupo aumentó a 202.700 personas en el censo de 2001, es decir, el 23% con respecto a su número de 1996 (164.500).

11. Asia sigue siendo la fuente principal de nuevos inmigrantes (personas nacidas fuera de Nueva Zelandia y que llevan en el país menos de diez años), con menos personas de la región del Pacífico y otras regiones generales a niveles similares a los de 1996. Entre 1986 y 1996, Asia ha sustituido al Reino Unido e Irlanda como fuente principal de nuevos inmigrantes en los diez años anteriores. En los diez años anteriores a 1996, las tres fuentes principales de inmigrantes fueron: Asia (39,1%), Europa (23,0%) y el Pacífico (comprendida Australia) (26,0%). En los diez años anteriores a 2001, las tres fuentes principales fueron: Asia (40,6%), Europa (21,5%) y el Pacífico (comprendida Australia) (20,3%), al tiempo que las personas nacidas en África aumentaron en menos de diez años del 4,8% de todos los nacidos en el extranjero y en Nueva Zelandia al 9,7% en 2001.

12. En los diez años anteriores han proseguido los importantes cambios de composición de los países fuente de inmigrantes asiáticos: En 1986, más de la mitad de los inmigrantes asiáticos procedían de Camboya, China, la India, el Japón o Malasia. En 1996, casi dos terceras partes de los emigrantes asiáticos procedían de Corea del Sur, China, Taiwán, Hong Kong y Malasia. En 2001, casi el 80% de los inmigrantes asiáticos venían de los países siguientes: República Popular de China; Corea del Sur; la India; Taiwán, provincia de China; Hong Kong, región administrativa especial de China; Filipinas y el Japón.

13. *Sexo de la población:* Las mujeres constituían el 51,2% de la población residente en 2001. Las proyecciones indican que las mujeres seguirán superando en número a los hombres en el siglo próximo. Los grupos étnicos fuente de emigrantes arrojan grandes variaciones en cuanto a las proporciones entre los sexos.

14. *Edad de la población:* En 2001, el 22,7% de los residentes en Nueva Zelandia eran niños menores de 15 años de edad, el 65,3% tenían entre 15 y 64 años y el 12,0% tenían 65 años de edad o más. La edad mediana era de 34,8 años.

15. *Diferencias de edad en los grupos étnicos:* El promedio de edad del total de la población de Nueva Zelandia es de 34,8 años. El del grupo étnico europeo es de 36,8 años (comprendidos 41,1 años en el grupo británico y 43,8 años en el grupo holandés). Esta estructura de edad más avanzada de estos grupos europeos residentes en Nueva Zelandia refleja el hecho de que muchos de sus miembros emigraron a Nueva Zelandia tras la Segunda Guerra Mundial y de que sus hijos acaso ya no se identifiquen con el grupo étnico de sus padres. En cambio, algunos grupos europeos menos tradicionales en Nueva Zelandia, como los franceses, rusos, italianos, alemanes y suecos, tienen un promedio de edad menor que el del total de la población de Nueva Zelandia.

16. Los tokelauanos tienen el más bajo promedio de edad de los grupos de isleños del Pacífico, 18,9 años, frente a los 21,9 de los maoríes. La población de Fiji tiene el promedio de edad más avanzado entre los isleños del Pacífico, 23,7 años. Más de una tercera parte de los isleños del Pacífico de Nueva Zelandia son niños y sólo el 3,3% tiene 65 años de edad o más. Los maoríes tienen una distribución de edades similar: el 37,3% tiene menos de 15 años y sólo el 3,4% 65 años o más.

17. Los chinos de Taiwán tienen el menor promedio de edad entre los grupos asiáticos (23,3 años) y los srilankeses el más avanzado (32,1 años). Muchos asiáticos son migrantes recientes en Nueva Zelandia y suelen concentrarse en los grupos de edad jóvenes y adultos. Más de la mitad de los asiáticos (55,2%) tienen entre 15 y 44 años y sólo algo menos de una cuarta parte (23,6%) menos de 15 años y únicamente el 4,1% tienen 65 años de edad o más. En cambio, el 43,2% de los neozelandeses tienen entre 15 y 44 años y el 22,7% son niños y el 12,1% tienen 65 años de edad o más.

18. En 2001, el promedio de edad de las neozelandesas era de 35,6 años, frente a 34,0 años entre los varones. Las maoríes e isleñas del Pacífico eran más jóvenes que el resto de las mujeres, con promedios de edad de 23,0 años y 21,9 años, respectivamente, mientras que el promedio de edad de las asiáticas fue de 29,7 años en 1996.

19. La población de mujeres europeas tiene un porcentaje muy superior de mujeres de edad, pues el 15,3% tienen 65 años de edad o más, frente al sólo 3,8% de los grupos maorí, de las islas del Pacífico y Asiático en conjunto. A la inversa, las maoríes e isleñas del Pacífico es más probable que tengan menos de 15 años, el 35,7% y el 37,4% respectivamente, frente al 20,4% de las europeas. Las asiáticas están concentradas en los grupos de edad en condiciones de trabajar, pues el 73,8% de ellas tenían entre 15 y 64 años en 2001.

20. *Economía:* Nueva Zelandia es un país desarrollado con una economía de mercado que depende del comercio exterior. Desde el decenio de 1980, como muchos otros países, ha experimentado un prolongado período de actividad económica más bien deficiente, seguido de un crecimiento prudente y desigual desde 1993. Según la mayoría de las mediciones, el nivel de vida se mantuvo bastante elevado, pese a que las dificultades económicas y la evolución de la estructura del comercio mundial produjeron una disminución del ingreso per cápita.

21. En 1984, se inició un importante programa de liberalización económica. Se ha reorientado la política económica preferentemente hacia el establecimiento de una economía orientada al mercado y a la corrección de los desequilibrios macroeconómicos. La reforma estructural fue rápida y amplia, y ha ido acompañada de una estrategia financiera antiinflacionista a mediano plazo. Las repercusiones de las reformas estructurales han sido considerables. Como consecuencia del reajuste se ha producido una disminución importante del empleo a medio plazo.

22. La pequeña economía de Nueva Zelandia depende del comercio exterior. Tradicionalmente, una gran parte de la exportación de Nueva Zelandia, sobre todo los productos agrícolas, se destinaba al Reino Unido. Ahora bien, en los últimos 20 años Nueva Zelandia se ha adaptado a la evolución mundial de modo que Asia ha adquirido más importancia. Nuestros mayores mercados de exportación son Australia, el Japón, los Estados Unidos de América, el Reino Unido y la República de Corea. Nueva Zelandia ha desarrollado sus industrias agropecuaria y manufacturera para atender a las necesidades de mercados especializados. Ello ha significado que Nueva Zelandia ha dejado de depender de la exportación de lana y de productos lácteos y cárnicos a medida que han adquirido importancia la silvicultura, la horticultura, la pesca y las manufacturas. El turismo ha ganado en importancia. La Junta de Turismo de Nueva Zelandia estima que en el año que terminó en diciembre de 2001 el turismo internacional aportó 5.200 millones de dólares neozelandeses a la economía, es

decir, aproximadamente el 4,4% del producto interno bruto, excluyendo la renta en concepto de tarifas de viaje internacionales.

23. *Ingreso per cápita*: El ingreso bruto medio anual en 2001 fue de 19.825 dólares neozelandeses entre los europeos y de 14.827 entre los maoríes de Nueva Zelandia. También hubo grandes diferencias entre los ingresos anuales de hombres y mujeres. En 2001, el promedio de los ingresos anuales de los varones fue de 24.913 dólares y el de las mujeres de 14.529 dólares. La comparación de la remuneración horaria media en jornada normal según la *Quarterly Employment Survey* indica que en febrero de 2002 las mujeres ganaban aproximadamente el 84% de la remuneración de los hombres.

24. *Producto interno bruto*: El PIB en precios corrientes del año que concluyó en marzo de 2002 ascendió a 120.022 millones de dólares neozelandeses, lo que supone un incremento del 7,05% con respecto a la cifra de 2001.

25. *Tasa de inflación*: En junio de 2002, la tasa anual de inflación fue del 2,8%.

26. *Deuda externa*: La deuda externa total era al 31 de marzo de 2002 de 128.828 millones de dólares neozelandeses, de los que 18.925 millones constituían la deuda pública.

27. *Tasa de paro*: El número oficial ajustado estacionalmente de inactivos en el trimestre que finalizó en marzo de 2002 era de 104.000, el 5,3% de la fuerza de trabajo. (Según la definición oficial, una persona en situación de desempleo es la que no tiene trabajo, busca activamente trabajo o está dispuesta a trabajar). De este total, 79.000 eran hombres (5,2% de la fuerza de trabajo masculina) y 56.000 mujeres (5,4% de la fuerza de trabajo femenina). Tanto los maoríes de Nueva Zelandia como los isleños del Pacífico tienen niveles de paro proporcionalmente mucho más elevados, especialmente en el grupo de 15 a 19 años de edad. Había un total de 21.500 maoríes sin empleo (10,8% de la fuerza de trabajo maorí) y un total de 9.500 isleños del Pacífico sin empleo (9,7% de la fuerza de trabajo de isleños del Pacífico de Nueva Zelandia).

28. *Tasa de alfabetización*: Nueva Zelandia no tiene una medida oficial de analfabetismo de adultos, pero internacionalmente es considerado un país de elevado nivel de alfabetización tanto de hombres como de mujeres. Según la Encuesta Internacional sobre la Alfabetización de 1996, en Nueva Zelandia las pautas de la alfabetización eran similares a las del Reino Unido, los Estados Unidos y Australia. Existen diversos proyectos de alfabetización gratuitos: el modelo maorí indígena Te Whare Ako (La casa del aprendizaje), sito en una papelera, un programa de alfabetización ya arraigado en el lugar de trabajo; cursos de inglés para inmigrantes y refugiados recientes, como los planes de tutoría en el hogar de la Asociación Nacional de Enseñanza del Inglés a Hablantes de Otros Idiomas, que enseña a más de 6.500 migrantes y refugiados recientes; cursos de inglés como segundo idioma impartidos por otros prestatarios regionales, institutos politécnicos y varios establecimientos de enseñanza secundaria; los cursos de competencias elementales, que comprenden un elemento de alfabetización, impartidos a 33.000 aprendices adultos desempleados al año mediante prestatarios privados y públicos; la enseñanza de alfabetización Aotearoa de más de 8.000 adultos en el país (una tercera de los cuales son mujeres); y los programas de alfabetización en inglés para hablantes de otro idioma que son una prioridad educativa en las cárceles neozelandesas. Además, existen cursos a

jornada completa de pago y un plan de préstamos para estudiantes para alumnos residentes permanentes en Nueva Zelandia.

29. *Religión:* Entre las personas que dijeron pertenecer a una confesión religiosa en el censo de 2001, el 95,4% dijeron ser cristianas, lo que significa una disminución de 4,1% con respecto al censo de 1996. Ha aumentado el número de personas pertenecientes a religiones no cristianas. Entre 1996 y 2001, las cantidades de hindúes, budistas y musulmanes aumentaron, en cada caso, en más de 10.000 personas.

30. Casi el 30% de la población residente habitual dijo que no tenía religión en 2001, frente al 18,5% en 1996, censo en el cual un poco más de la cuarta parte de los censados dijeron que no tenían ninguna religión. El número de personas que se negaron a responder a la pregunta sobre su religión disminuyó ligeramente entre 1996 (256.593) y 2001 (239.244).

31. *Idioma:* El inglés es el idioma principal utilizado por la mayoría de la población y en la vida pública. El maorí es el idioma de los *tangata whenua* (la población autóctona) de Nueva Zelandia. Es un *taonga* (tesoro) con arreglo al Tratado de Waitangi y se convirtió en idioma oficial de Nueva Zelandia en virtud de la Ley del idioma maorí de 1987. Esta ley dispone también que se puede hablar maorí en toda actuación judicial y que se debe utilizar en tal caso intérpretes competentes. Como parte del programa de estudios de muchas escuelas se enseña el maorí. Los estudiantes cuyo idioma materno es un idioma de las islas del Pacífico u otro idioma comunitario también tienen la oportunidad de aprenderlo y utilizarlo durante sus estudios.

32. Casi todos (90,5%) los europeos de Nueva Zelandia hablan un solo idioma, principalmente el inglés. En 2001, el 4,5% de los neozelandeses y el 25,2% de los maoríes de Nueva Zelandia dijeron que podían sostener una conversación en maorí.

33. *Esperanza de vida:* La esperanza de vida al nacer era la siguiente en 1995-1997:

Mujeres no maoríes 80,6 años

Mujeres maoríes 71,6 años

Varones no maoríes 75,3 años

Varones maoríes 67,2 años

34. El cáncer y las enfermedades del sistema circulatorio han sido las principales causas de muerte en los diez años últimos, correspondiéndoles aproximadamente uno de cada cuatro fallecimientos. En 1998, el 29% de los fallecimientos se produjeron por cáncer y el 23% por enfermedades coronarias.

35. *Mortalidad infantil:* La tasa de mortalidad infantil fue de 5,3 por cada 1.000 nacimientos vivos durante el año civil de 2001. Casi la mitad de la tasa de mortalidad infantil se debió a la mortalidad neonatal (2,76 defunciones por 1.000 nacimientos vivos).

36. *Muertes atribuibles directamente a la maternidad:* Las tasas de muertes atribuibles directamente a la maternidad (debidas a complicaciones del embarazo, el parto y el puerperio) varían mucho de año en año por el pequeño número de defunciones. La tasa por cada 100.000 nacimientos vivos en 1998 fue de 1,7% (sólo hubo un fallecimiento atribuible directamente a la maternidad en ese año) y en 1997 fue del 3,5% (hubo dos fallecimientos de esta índole en 1997).

37. *Tasa de fecundidad:* Los nacimientos vivos inscritos en el registro en el año concluido en marzo de 2002 ascendieron a 54.700. Las tasas de fecundidad más recientes indican que las neozelandesas tienen por término medio 1,97 partos por mujer. La última cifra es aproximadamente un 6% inferior al nivel (2,10 nacimientos por mujer) necesario para que una población se autorreproduzca sin recibir a migrantes. En 18 de los 22 años últimos, la fecundidad ha sido en Nueva Zelanda inferior al "nivel de sustitución".

38. En el año concluido en marzo de 2002, un poco menos de la mitad (49%) de los recién nacidos eran hijos de una madre de 30 años de edad o más, cifra muy superior a la del 35% de 1992. En cambio, el número de niños cuya madre tenía menos de 25 años de edad a su nacimiento disminuyó del 31% en 1992 al 24% en 2002. Ha habido, pues, una tendencia a largo plazo a no tener tempranamente los hijos. El promedio de edad de las neozelandesas que tienen hijos asciende en la actualidad a 29,5 años, frente a 27,9 años en 1992 y 25,6 años en los primeros años del decenio de 1970.

39. La tasa total de fecundidad de las maoríes fue aproximadamente un 34% mayor que la de sus homólogas no maoríes en el año de calendario de 2001. La edad media de embarazo de las maoríes en 2001 fue de 25,97 años frente a 30,58 años entre las no maoríes.

40. *Distribución de las edades:* Tanto el censo de 1996 como las estimaciones más recientes muestran que la población neozelandesa sigue envejeciendo lentamente. El promedio de edad al 31 de marzo de 2002 (provisional) era de 34,7 años en comparación con 34,2 años al 31 de marzo de 2001 y 31,3 años al 31 de marzo de 1991.

41. Del 31 de marzo de 2001 al 31 de marzo de 2002 (cifras provisionales), el número de menores de 15 años aumentó en 4.240, un 0,48%, de 874.410 a 878.650. El número de neozelandeses en edad de trabajar (15 a 64 años) aumentó en 41.630, un 1,65%, a 2.557.160. Sobre el total de la población su número aumentó ligeramente del 65,4% al 65,6%. El número de neozelandeses de avanzada edad (más de 65 años) aumentó en 6.590, un 1,4%, de 456.230 a 462.820. Al 31 de marzo de 2002, la mitad de los ancianos neozelandeses tenían más de 74,2 años de edad.

42. *Estructura de edad de los jóvenes:* Al 31 de marzo de 2002, se calculaba que el grupo de menos de 20 años de edad sumaba 1.161.460 personas, el 29,8% del total de la población del país. Dentro de este grupo, el de los menores de cinco años de edad, disminuyó marginalmente en 0,1% (de 282.520 al 31 de marzo de 2001 a 282.100 al 31 de marzo de 2002), el de los niños de 5 a 9 años disminuyó en un 1,3% (de 294.910 al 31 de marzo de 2001 a 303.620 al 31 de marzo de 2002) y el de los jóvenes de 15 a 19 años de edad aumentó en un 2,9% (de 274.870 al 31 de marzo de 2001 a 282.720 al 31 de marzo de 2002).

43. *Porcentajes de población de las zonas rurales y urbanas:* Aunque Nueva Zelanda es un país predominantemente rural en cuanto a la utilización de la tierra, únicamente el 14,3% de la "población residente habitualmente censada" vivía en zonas rurales cuando se efectuó el censo de 2001. (Las zonas rurales son aquellas cuyos centros de población mayores tienen menos de 1.000 habitantes.) El 71% de la población vive en las principales zonas urbanas (con 30.000 habitantes o más) y aproximadamente el 14,7% en zonas urbanas, pero secundarias y menores, con poblaciones inferiores a 30.000 personas.

44. La zona urbana de Auckland es la aglomeración urbana más importante del país con una población estimada de 1.074.507 habitantes. En el censo de 2001, el 66,9% de la población de la zona urbana de Auckland eran europeos, el 11,5% maoríes, el 14,9% isleños del Pacífico y el 14,6% asiáticos (según todas las informaciones de las respuestas, por lo que los porcentajes no suman 100). La población "residente habitual" de la zona urbana de Auckland aumentó en 82.671 habitantes entre 1996 y 2001, haciendo que fuese una de las zonas de crecimiento más rápido de Nueva Zelanda.

45. *Porcentaje de familias monoparentales con hijos a cargo:* Al igual que en 1996, el tipo de familia más habitual del censo de 2001 fue el de la "pareja con hijos". Ahora bien, el porcentaje de "familias formadas por una pareja con hijos" y el de "familias formadas únicamente por una pareja" son en la actualidad muy similares, 42,1% y 39,0% respectivamente, situación que prosigue una tendencia, patente desde 1991, de aumento del porcentaje de "familias formadas únicamente por una pareja" y de disminución del número de "familias formadas por una pareja con hijos". Las familias monoparentales constituían el 18,9% de las familias, frente al 17,7% en 1996 y al 17,2% en 1991. La mayoría de los progenitores solos (81,9%) eran mujeres, aunque el porcentaje ha disminuido en un poco más del 1% desde 1996.

46. Los hogares formados por una familia siguen predominando en Nueva Zelanda. En el censo de 2001, el 71,3% de los hogares contenían familias, frente al 73,9% en 1996. Hubo un aumento del número de hogares formados por una sola persona, el 23,4% del total, frente al 20,7% en 1996. Los restantes hogares estaban formados por múltiples miembros no familiares entre sí (por ejemplo, personas que comparten una vivienda).

II. Estructura política general

47. El organismo legislativo supremo de Nueva Zelanda es el Parlamento, que está formado por Su Majestad la Reina (representada normalmente por el Gobernador General) y la Cámara de Representantes, órgano unicameral de 120 escaños.

48. Las principales funciones parlamentarias son:

- a) Legislar y delegar facultades legislativas en el órgano ejecutivo;
- b) Examinar y supervisar la actuación del Gobierno (concesión anual de autoridad financiera, vigilancia de las facultades y funciones delegadas);
- c) Formar el Gobierno; y
- d) Representar al pueblo de Nueva Zelanda.

49. La Ley del referéndum electoral de 1991 dispuso la celebración de un referendo indicativo sobre la reforma electoral. El referendo estaba dividido en dos partes. En la primera se pedía escoger entre la reforma electoral y mantener el sistema vigente que da la victoria al candidato con más votos. En la segunda parte se pedía indicar la preferencia entre las cuatro opciones de reforma electoral. La mayoría indicó que prefería la reforma electoral y la representación proporcional mixta. Se introdujo la representación proporcional mixta tras el segundo y definitivo referendo celebrado conjuntamente con la elección general de 1993.

50. La Ley electoral de 1993 pone en efecto la representación proporcional mixta, en virtud de la cual los electores tienen un voto por partido y un voto en calidad de electores. El voto por partido permite escoger los partidos que estarán representados en el Parlamento. En junio de 2002, había inscritos 21 partidos políticos. Los votos del electorado deciden qué miembros del Parlamento representarán a cada distrito electoral.

51. En virtud de este sistema, el Parlamento tendrá normalmente 120 miembros. En el Parlamento elegido en julio de 2002, 62 miembros representaban a los 62 distritos electorales generales y siete a los siete distritos electorales maoríes. Los otros 51 miembros pertenecen a la lista de miembros del Parlamento. Cada cinco años, la Comisión de Representación se reúne para decidir los límites de los distritos electorales generales y maoríes, habiendo celebrado su reunión más reciente en 2001. En cuanto a los escaños maoríes, debe observarse que, en virtud de la Ley electoral de 1993, los maoríes tienen la posibilidad de inscribirse como electores de un distrito maorí o de un distrito general. Una vez que una persona ha escogido, no puede cambiar la lista en la que está inscrita hasta que se celebra la siguiente opción electoral maorí cinco años después. Los resultados de la opción electoral maorí constituyen la base para calcular la población electoral maorí e influyen en el número de escaños maoríes que habrá en las dos elecciones generales siguientes.

52. El Consejo de Ministros, compuesto de miembros elegidos de la Cámara de Representantes, supervisa la administración pública. El ejecutivo está compuesto por el Consejo de Ministros, la administración pública y diversos órganos vinculados al Gobierno. Por lo general, el jefe político de cada departamento gubernamental es un ministro designado. Además, cada departamento tiene un jefe administrativo que es un funcionario público.

53. Los tribunales, que actúan según el sistema de litigación, constituyen la rama judicial del Estado. El tribunal más alto de Nueva Zelandia es actualmente el Comité Judicial del Consejo Privado, con sede en Londres, que es la última instancia de apelación del país. El Gobierno ha tomado la decisión de suprimir las apelaciones de neozelandeses ante el Consejo Privado y sustituirlo por un Tribunal Supremo con sede en Wellington. El Tribunal Supremo, para cuya constitución será necesario que se promulguen las medidas legislativas oportunas, será, pues, el más alto tribunal neozelandés una vez haya sido constituido. Por debajo del Consejo Privado está el Tribunal de Apelación de Nueva Zelandia, que es el tribunal de casación de la mayoría de las causas. Debajo de éste se encuentra el Tribunal Superior, que es el único tribunal de Nueva Zelandia cuya jurisdicción es ilimitada. Ve los juicios con jurados y las causas civiles más graves, además de las causas administrativas.

54. Debajo del Tribunal Superior están los tribunales de distrito. Estos tribunales se ocupan en un gran número de causas penales y civiles y algunos juicios con jurado. El Tribunal de la Familia, que depende del Tribunal de Distrito, tramita cuestiones de derecho de la familia. Existen además varias cortes y tribunales especializados. En 1997, el gobierno de turno convino en dirigir una nueva oficina judicial en el Tribunal de Distrito: los jueces de la comunidad. Estos jueces son legos de la localidad que celebran vistas en cuestiones penales de menor importancia en que no interviene defensor. Pueden ejercer el conjunto habitual de facultades de sentencia, salvo el encarcelamiento. En 2000, se evaluó de la actuación de la oficina. El gobierno está considerando sus posibilidades futuras.

55. Los tribunales sirven de freno al poder del Estado y garantizan que actúe conforme a la ley. No obstante, en el ordenamiento jurídico de Nueva Zelandia la autoridad suprema corresponde al Parlamento, por lo que los tribunales están obligados por el derecho y no pueden revocar las disposiciones de ninguna ley dada por el Parlamento.

56. La legislación de Nueva Zelandia consta de:

a) El *common law*, llamado a veces derecho casuístico, elaborado por los tribunales de Inglaterra y por los tribunales de Nueva Zelandia, y

b) La legislación escrita promulgada por el Parlamento de Nueva Zelandia. El párrafo 1 del artículo 15 de la Ley constitucional de 1986 mantuvo la facultad parlamentaria de legislar. Antes de la promulgación de la Constitución, esta facultad dimanaba de la Ley de adopción del estatuto de Westminster de 1947 que dio al Parlamento de Nueva Zelandia la autoridad exclusiva de legislar para este país.

c) La Ley sobre aplicación de las leyes imperiales de 1988 declaró que un pequeño número de leyes británicas escritas y reglamentos aprobados antes de 1947 también formaban parte de la legislación de Nueva Zelandia.

57. El *common law* abarca la interpretación de la ley escrita y la elaboración de la ley en general conforme a los principios fundamentales del derecho. La ley escrita incluye las leyes dadas por el Parlamento y la legislación que dimana de esas leyes.

El Tratado de Waitangi

58. El Tratado de Waitangi, firmado en 1840 entre representantes de la Corona Británica y de los hapu maoríes (subtribus) e iwi (tribus), estableció la base legal del asentamiento de Nueva Zelandia y protegió los derechos y bienes de los indígenas maoríes.

59. En los últimos 15 años se ha dado más importancia al Tratado de Waitangi como base para resolver las reclamaciones maoríes contra la Corona. Los debates sobre el lugar y el papel del pueblo maorí en la sociedad de Nueva Zelandia han aumentado considerablemente y los sucesivos gobiernos han seguido mejorando la política referente a los maoríes.

60. El Tribunal Waitangi se creó en virtud de la Ley del Tratado de Waitangi de 1975 para que formulara recomendaciones a la Corona sobre las reclamaciones relacionadas con el Tratado. Una enmienda de 1985 permitía reclamaciones retroactivas a la firma del Tratado en 1840.

61. La labor judicial y del Tribunal de Waitangi consiste en interpretar la significación contemporánea del Tratado. Esta labor es muy amplia y tiene un influjo profundo y duradero en el concepto que Nueva Zelandia se está formando de sí misma. Para la Corona, el Tratado es el documento en que se funda la nación y en la actualidad se considera el instrumento más importante en la continua evolución de la relación entre la Corona y los maoríes con arreglo a él. Como dice el Tribunal Waitangi al describir su actuación: "El Tratado siempre está hablando".

62. Como complemento del establecimiento del Tribunal Waitangi, el 1º de enero de 1995 se estableció una oficina especial de solución de reclamaciones con arreglo al Tratado dirigida por el Ministro encargado de las negociaciones en el marco del

Tratado de Waitangi. El fin de la Oficina es enfocar mejor los objetivos del Estado de zanjar las reclamaciones históricas en virtud del Tratado de Waitangi.

63. En una causa de importancia fundamental ante el Tribunal de Apelación en 1987, el Tribunal interpretó la relación especial entre el pueblo maorí y la Corona en el sentido de que ambas partes debían actuar razonablemente y tratarse con la mayor buena fe. Algunas leyes del Parlamento ahora obligan a la Corona a tener en cuenta los principios del Tratado de Waitangi, los intereses de los maoríes y el punto de vista maorí. Los sucesivos gobiernos han negociado con los iwi para intentar resolver agravios relativos a infracciones del Tratado.

64. El Gobierno de Nueva Zelandia sigue avanzando ininterrumpidamente en la negociación de la solución de las reclamaciones dimanantes de violaciones efectuadas en el pasado del Tratado de Waitangi. En 2001, la Corona llegó a dos acuerdos de importancia con grupos tribales de la isla Norte, relativos a la confiscación de tierras por la Corona después de las hostilidades que hubo en el decenio de 1860 y a otras violaciones del Tratado (Ngati Ruanui, 41 millones de dólares, y Ngati Tama, 14,5 millones). Además de la compensación financiera, los acuerdos previeron la presentación de disculpas por la Corona por las hostilidades bélicas y las confiscaciones. El 8 de julio de 2002 se llegó a otro acuerdo (Ngati Awa), cuya puesta en práctica se hará una vez lo ratifiquen los Ngati Awa. Recientemente se ha llegado a un acuerdo de principio no vinculante con un tercer iwi de la isla Norte, el de los Nga Rauru. En julio de 2002, se habían comprometido más de 628 millones de dólares para indemnizaciones en el marco de los acuerdos definitivos y globales relativos a esas violaciones del Tratado.

65. Se han asignado más fondos al proceso de negociación, a fin de facilitar la participación en las negociaciones de los reclamantes y de proteger y mantener bienes excedentarios de la Corona que puedan ser utilizados en los acuerdos de solución de diferencias.

66. En julio de 2000, el Ministro encargado de las negociaciones sobre el Tratado de Waitangi dio a conocer un conjunto de principios para orientar a la Corona en la negociación y solución de reclamaciones de carácter histórico relativas al Tratado de Waitangi. En esos principios se afirma que las negociaciones se llevarán a cabo de buena fe; que los acuerdos deberán restablecer las relaciones entre la Corona y los reclamantes; que las indemnizaciones deberán ser justas (es decir, no tener un tope financiero); que las reclamaciones similares serán tratadas de modo semejante; que deberá haber una mayor transparencia en el proceso de solución de diferencias en torno al Tratado; y que las soluciones deberán ser negociadas entre el Gobierno y los reclamantes.

67. El Tribunal Waitangi ha suscrito recientemente varios elementos del planteamiento de la Corona para resolver las reclamaciones en virtud del Tratado relativos a su reconocimiento del mandato de los negociadores en nombre de los reclamantes y su tratamiento de las reclamaciones que se superpongan. La Corona ha promulgado medidas legislativas para poner en práctica las reclamaciones de los Pouakani y asimismo se han presentado proyectos de ley al Parlamento respecto de las soluciones para los Te Uri o Hau y los Ngati Ruanui.

68. La Corona se ha comprometido a cumplir sus obligaciones en calidad de Parte en el Tratado. La solución de agravios históricos es un factor indispensable del establecimiento de una sana relación entre la Corona y los maoríes. No obstante, aquélla

reconoce que, con todo y que el proceso de solución es importante, no se debe considerar el fin o mecanismo principal para animar a tener esa relación en lo sucesivo. La Corona proseguirá los importantes adelantos ya alcanzados en la negociación y aplicación de soluciones justas y duraderas de agravios históricos y en el mejoramiento de la condición socioeconómica de los maoríes. Para alcanzar este objetivo, el Gobierno tiene el propósito de ofrecer oportunidades económicas y sociales mejorando mucho la salud, el empleo y la educación y la vivienda de los maoríes. El hincapié que se hace en la gestión y el desarrollo de una relación sana refleja el propósito fundamental del Tratado de Waitangi, que es establecer una base para que dos pueblos muy diferentes puedan vivir juntos en armonía y con provecho mutuo.

69. El actual Ministerio de Fomento Maorí, Te Puni Kokiri, fue establecido en 1992 en sustitución de anteriores organismos gubernamentales encargados de los asuntos de los maoríes. El papel de Te Puni Kokiri consiste en brindar asesoramiento sobre la relación de la Corona con los maoríes y promover el avance de los maoríes mejorando las oportunidades de educación, salud desarrollo económico. El Ministerio de Asuntos de la Mujer, por intermedio de su dependencia de política relativa a la mujer maorí, Te Ohu Whakatupu, asesora al Gobierno sobre la condición de las mujeres maoríes y la forma en que la política gubernamental las afecta.

III. Marco normativo general de protección de los derechos humanos

A. Autoridades judiciales, administrativas o de otra índole que son competentes y tienen jurisdicción en materia de derechos humanos

70. En los párrafos que siguen se exponen las leyes principales en esta materia.

La Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990

71. Esta ley se promulgó con el fin de ratificar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales en Nueva Zelandia y de reafirmar la adhesión del país al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Se aplica a los actos de los órganos legislativo, ejecutivo o judicial del Gobierno de Nueva Zelandia o de cualquier persona u órgano en el desempeño de funciones o facultades públicas, o en el cumplimiento de deberes que les hayan sido conferidos o impuestos a tenor de esta ley. Al presentar un proyecto de ley, el Fiscal General debe señalar al Parlamento toda disposición que parezca incompatible con alguno de los derechos o libertades contenidos en la Carta de Derechos. El Tribunal de Apelación ha dictaminado que se puede entablar una acción por daños y perjuicios contra la Corona por la violación de los derechos y libertades amparados en la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990.

La ley de derechos humanos de 1993

72. La Ley de derechos humanos de 1993 entró en vigor el 1º de febrero de 1994, refundiendo las disposiciones de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 y de la Ley de relaciones raciales de 1971. Esta ley es fundamentalmente una medida legislativa antidiscriminatoria y establece 13 motivos de discriminación que quedan prohibidos: el sexo, el estado civil, las creencias religiosas, las creencias éticas, el color de la piel, la raza, los orígenes étnicos o nacionales, la discapacidad (comprendida la presencia de organismos patógenos en el cuerpo), la edad,

las opiniones políticas, la situación de empleo, la situación familiar y la orientación sexual. La Ley los aplica tanto al sector público como al privado. Respecto de este último, el Título II de la Ley señala siete campos generales de ilegitimidad de los actos u omisiones discriminatorios: el empleo (comprendido el preempleo); las asociaciones; las asociaciones industriales y profesionales; los órganos de habilitación y de capacitación profesional; el acceso a lugares, vehículos y locales; el suministro de bienes y la prestación de servicios; la adjudicación de tierras, viviendas y demás lugares de alojamiento; y el acceso a los centros de enseñanza. La Ley contiene además disposiciones relativas a la discordia racial, el acoso sexual y el hostigamiento racial.

73. En cuanto al sector público, la mayoría de las actividades se rigen por el Título IA de la Ley, que recoge las normas contra la discriminación de la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990, permitiendo con ello la presentación de denuncias por discriminación en el sector público a través de procedimientos de solución de diferencias financiados con fondos públicos. Ahora bien, las políticas y prácticas de empleo del sector público y las cuestiones conexas de hostigamiento racial y sexual y victimización siguen estando reguladas por la misma norma que las actividades del sector privado, recogida en el Título II de la Ley de derechos humanos.

74. La Ley de derechos humanos rige asimismo la actuación de la Comisión de Derechos Humanos y exige de ésta que se centre estratégicamente en los derechos humanos en general (y no únicamente en la no discriminación), la educación al respecto y su promoción. La inclusión del Comisario de Relaciones entre las Razas (anteriormente denominado Conciliador de las Relaciones entre las Razas) en la Comisión a raíz de la promulgación de la Ley de modificación de los derechos humanos de 2001, corresponde a la necesidad de enfocar globalmente los derechos humanos instituyendo un único lugar en el que se presenten las denuncias por todos los motivos prohibidos de discriminación, ya se refieran a una actividad del sector privado o del sector público, al tiempo que se reconoce que las relaciones entre las razas ocupan un lugar importantísimo en la actividad de promoción de los derechos humanos en Nueva Zelandia. De modo similar, la creación de un nuevo Comisario para la Igualdad de Oportunidades de Empleo asegura la elaboración permanente de directrices y códigos de práctica voluntarios que faciliten y promuevan prácticas idóneas en materia de igualdad de oportunidades de empleo (comprendida la igualdad de remuneración).

75. La Ley de derechos humanos dispone asimismo que la Comisión de Derechos Humanos elabore un plan nacional de acción, en consulta con las partes interesadas, para el fomento y la protección de los derechos humanos en Nueva Zelandia. Además, el Gobierno ha iniciado un programa de trabajo sobre las posibles maneras de integrar la defensa de los derechos humanos en la elaboración de políticas, reforzando con ello la cultura favorable a los derechos humanos existente entre las autoridades del Estado. El Ministerio de Justicia dirige la labor interministerial relativa a este proyecto.

Ley de institución de ombudsmen de 1975

76. Esta Ley dispone que el Gobernador General designe ombudsmen por recomendación de la Cámara de Representantes. Los ombudsmen pueden investigar las decisiones o recomendaciones adoptadas o formuladas, o cualquier acto que se

haya efectuado u omitido, relativos a una cuestión administrativa y que afecten a cualquier persona o grupo de personas, a título personal por cualquier Ministro de la Corona, organismo oficial u otras organizaciones enumeradas en los Anexos de la Ley. Estas investigaciones se llevan a cabo previa denuncia de una persona o por iniciativa de un ombudsman. Un ombudsman puede formular las recomendaciones que juzgue oportunas y comunicarlas al órgano u organización pertinente y al Ministro de Justicia (si procede). Si no se adoptan las medidas solicitadas en un plazo razonable, el informe puede ser remitido al Primer Ministro y comunicado a la Cámara de Representantes.

77. Cuando se creen nuevos órganos por ley, se examinará la conveniencia de incluirlos en los Anexos de la Ley de institución de ombudsmen de 1975 y en la Ley de información oficial de 1982.

Ley de información oficial de 1982

78. El objeto de esta Ley es hacer que la información oficial esté más al alcance de los ciudadanos, protegerla en la medida compatible con el interés público y hacer que se respete la vida privada, estableciendo los procedimientos del caso. En el artículo 2 de la Ley se define de manera amplia qué se entiende por información oficial y los órganos a los que se aplica esta Ley están enumerados en los Anexos de la Ley y de la Ley de institución de ombudsmen. En general, los ministros, los Ministerios y todos los organismos oficiales están sujetos a esta Ley.

79. Los particulares y algunos organismos pueden solicitar a los organismos enumerados en los Anexos que divulguen la información oficial. Ésta deberá ser divulgada a menos que exista un motivo razonable (según la definición que de él se da en la Ley) para ocultarla. Los ombudsmen pueden examinar y analizar cualquier negativa de un Ministerio, ministro u organización de divulgar una información oficial que se les haya solicitado. A continuación, informarán al órgano pertinente con las recomendaciones del caso. Los Ministerios, ministros y las organizaciones tienen el deber oficial de seguir las recomendaciones a menos que el Gobernador General, por decreto del Consejo de Ministros, disponga lo contrario. La persona que hubiere formulado la solicitud original podrá pedir que el Tribunal Superior examine ese decreto y apelar del mismo ante el Tribunal de Apelación.

80. La Ley de información y reuniones oficiales de la administración local de 1987 es una norma semejante que se refiere a la información oficial en poder de las autoridades locales y de los órganos oficiales.

Ley de protección de la vida privada de 1993

81. Entre otras cosas, con esta Ley:

a) Se mantienen las disposiciones de la Ley del Comisionado de Protección de la Vida Privada de 1991 por las que se crea dicho cargo y se dispone su pertenencia de oficio a la Comisión de Derechos Humanos.

b) Se sientan 12 principios de observancia del carácter privado de la información con respecto a:

i) La reunión, conservación, utilización y revelación por parte de los organismos públicos y privados de información pertinente a los particulares, y

- ii) El acceso de éstos a la información que les concierna que esté en poder de los organismos públicos o privados
- c) Se sientan cuatro principio sobre el carácter privado del registro civil por los que se reglamenta el acceso a los datos personales contenidos en él.
- d) Se aplican los principios a los sectores público y privado.
- e) Se habilita al Comisionado de Protección de la Vida Privada a eximir de algunos de los principios, en particular mediante códigos deontológicos.
- f) Se fijan límites a la contrastación de información que serán de aplicación al sector público cuando dicha contrastación se efectúe conforme a la ley, y
- g) Se permite a los particulares recurrir al Comisionado de Protección de la Vida Privada si piensan que se ha cometido una violación. Con la Ley de protección de la vida privada se pretende sobre todo que sea el Comisionado quien resuelva las quejas amigablemente, siempre que sea posible. No obstante, cuando no se les dé solución, se podrá entablar una acción civil ante el Tribunal de Examen de Quejas.
- h) Se habilita al Comisionado de Protección de la Vida Privada a desempeñar una función de vigilancia e información generales con respecto a las propuestas de políticas o de proyectos de ley que afectan a la vida privada.

Ley de la Dirección de Quejas contra la Policía de 1988

82. Esta Ley dispone la investigación y solución de las quejas contra la policía mediante la creación de una Dirección de Quejas contra la Policía, la cual puede recibir quejas relativas a cualquier conducta indebida o incumplimiento del deber de cualquier miembro de la policía o a los procedimientos seguidos por ésta. Las quejas formuladas ante la Dirección podrán ser investigadas por ésta o por el Comisionado de Policía en su nombre. Si la Dirección ha investigado la queja, comunica su parecer y sus recomendaciones al Comisionado de Policía. Cuando éste investiga una queja en nombre de la Dirección, ésta examina los resultados de la investigación y puede mostrarse de acuerdo con la decisión del Comisionado o bien formular recomendaciones, entre ellas que se considere la conveniencia de adoptar medidas disciplinarias o penales o de que se adopten de inmediato. Si en un plazo razonable no se adopta ninguna medida suficiente y adecuada, el dictamen y las recomendaciones podrán ser remitidos al Fiscal General y al Ministro de la Policía y, cuando proceda, someter a la consideración de la Cámara de Representantes.

83. En abril de 2001, el Gobierno dio a conocer varias decisiones enderezadas a acrecer la capacidad de investigación independiente de la Dirección. Si bien no es necesario modificar ninguna ley para poner en práctica esa decisión, se modificará por ley el nombre de la Dirección, que pasará a denominarse Dirección Independiente de Quejas contra la Policía y se aumentará el número de sus miembros.

Ley sobre los niños, los adolescentes y sus familiares de 1989

84. Con esta Ley se creó, entre otras cosas, el cargo de Comisionado de la Infancia, quien tiene un cúmulo de funciones con que se trata de promover y asegurar el bienestar de la infancia y la juventud. La Convención sobre los Derechos del Niño sirve de base para ello.

Ley del Comisionado de Salud y Discapacidades de 1994

85. El cargo de Comisionado de Salud y Discapacidades fue creado en virtud del artículo 8 de esta Ley. El Comisionado tiene a su cargo la promoción y protección de los derechos de los consumidores de servicios de salud o servicios para discapacitados mediante actividades de formación del público y la resolución de las quejas. Los derechos en sí se consagran en el Código de derechos de los usuarios de los servicios de salud o servicios para discapacitados, normativa que entró en vigor en julio de 1996.

86. La Comisión de Derechos Humanos, el Conciliador en materia de Relaciones Raciales, el Comisionado de Protección de la Vida Privada y la Dirección de Quejas contra la Policía informan anualmente al Ministro de Justicia del ejercicio de las funciones que les competen en virtud de las leyes correspondientes. El Ministro, presenta al Parlamento los informes recibidos. Los Ombudsmen presentan informes anuales a la Cámara de Representantes.

B. Los recursos al alcance de quienes entienden que se ha violado algunos de sus derechos y las modalidades de indemnización y rehabilitación de las víctimas

87. Como ya se ha dicho, las personas que entiendan que se ha violado alguno de los derechos que les asisten en virtud de la Carta de Derechos de Nueva Zelanda, podrá actuar contra la Corona. Contra esas violaciones de los derechos humanos, existen varios recursos, entre ellos, la concesión de indemnización por daños y perjuicios y la emisión de mandamientos que anulen pruebas obtenidas en el curso de un registro efectuado en condiciones ilícitas.

88. En cuanto a Ley de derechos humanos de 1993, las denuncias de discriminación ilegal pueden ser resueltas por medio del mecanismo de quejas de la Comisión de Derechos Humanos, la cual trata de ayudar a las partes a resolver la queja aplicando un planteamiento flexible y ágil a la solución de diferencias, que comprende medidas de mediación y otros mecanismos de solución de diferencias sin necesidad de acudir a los tribunales. Si estos mecanismos no dan resultado o no bastan, los reclamantes pueden llevar su caso al Tribunal de Examen de los Derechos Humanos (anteriormente, Tribunal de Examen de Quejas) para que éste decida. El Director de Causas relativas a los Derechos Humanos (una oficina autónoma dependiente de la Comisión de Derechos Humanos), que representa a los denunciantes gratuitamente en el litigio a condición de que reúnan determinados criterios, puede representar a un denunciante. Además, los denunciantes pueden llevar su causa por sí mismos o por mediación de un abogado defensor ante el Tribunal.

89. Cuando el Tribunal de Examen de los Derechos Humanos encuentra justificada una denuncia, comprendidas las relativas a políticas y prácticas de las autoridades, existe un amplio abanico de remedios, comprendidos la concesión de indemnización por daños y perjuicios y los mandamientos para que se adopten determinadas medidas. Si una denuncia se refiere a una ley o a reglamentos promulgados válidamente, y se determina que está justificada, el único remedio existente es la declaración de incoherencia, que no significa que la medida legislativa quede invalidada, sino que el Ministro correspondiente debe señalar la declaración a la atención de la Cámara de Representantes, junto con la respuesta del ejecutivo a esa declaración.

90. Las decisiones del Tribunal de Examen de los Derechos Humanos pueden ser objeto de apelación ante el Tribunal Superior, cuya sentencia es definitiva, o ante el Tribunal de Apelaciones, por motivos de procedimiento.

91. El Organismo de Relaciones Laborales y el Tribunal Laboral también tienen jurisdicción en las querellas por agravio personal y por incumplimiento de contratos de empleo. Entre los motivos para entablar una acción por agravio personal están el despido injustificado, la discriminación en determinadas cuestiones, los actos injustificables del empleador, el acoso sexual y la coacción en cuestiones que atañen a la afiliación o falta de afiliación a organizaciones de empleados. No se puede recurrir a la Comisión y al mismo tiempo interponer una querella por agravio personal. Se puede recurrir de las decisiones del Organismo de Relaciones Laborales ante el Tribunal Laboral.

92. Finalmente, conforme a los artículos 131 y 134 de la Ley de derechos humanos, el Tribunal de Distrito es competente en los delitos de incitación a la discordia racial y de denegación de entrada por motivos discriminatorios a lugares, vehículos o instalaciones públicos. Esos sumarios sólo pueden instruirse con aprobación del Fiscal General.

93. Los súbditos neozelandeses también pueden acogerse al procedimiento de comunicaciones relativas a denuncias de particulares del primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nueva Zelandia también ha hecho la declaración en virtud del artículo 22 de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de que reconoce la competencia del Comité contra la Tortura para recibir las comunicaciones enviadas por personas sometidas a su jurisdicción.

C. Protección de los derechos a que se refieren los diversos instrumentos internacionales de derechos humanos ya sea en la Constitución o en una carta de derechos aparte y disposiciones de la Constitución o de la Carta de Derechos en materia de derogación

94. Nueva Zelandia no tiene un único documento constitucional. El marco constitucional está constituido por la Ley de la Constitución de 1986 y por una serie de disposiciones escritas y de normas del *common law*. La forma de ejercer esos poderes se determina mediante "convenciones" constitucionales, una serie de normas que, aunque no escritas, aceptan como vinculantes todos los actores constitucionales. Este marco se erige y sostiene mediante la ley ordinaria y no mediante la aplicación de una ley fundamental o suprema como la que rige en otros países. De esta forma, aunque Nueva Zelandia tiene una Carta de Derechos promulgada por la Ley de 1990, no se trata de una Carta inamovible. Los derechos y libertades que se amparan en la Ley de 1990 están sujetos a los límites razonables que disponga la ley y que se pueden justificar de manera demostrable en una sociedad libre y democrática. Siempre que a una ley se le pueda dar una interpretación que sea conforme a los derechos y libertades amparados en la Carta de Derechos, los tribunales la preferirán a cualquier otra. No obstante, no tienen potestad para derogar leyes fundándose en su falta de conformidad con la Carta de Derechos. En la ley se prevé un mecanismo

para que el Fiscal General comunique al Parlamento la disconformidad de los proyectos de ley con la Carta de Derechos.

D. Cómo se incorporan los instrumentos de derechos humanos en el ordenamiento jurídico interno

95. Los acuerdos internacionales no se incorporan automáticamente en el derecho de Nueva Zelandia por la simple ratificación, adhesión o aceptación de un tratado. Para que un acuerdo internacional surta efecto en el ámbito nacional las disposiciones que encierre han de estar ya reflejadas en el derecho neozelandés o, si no, se deben promulgar nuevas leyes. En consecuencia, antes de adherirse a un nuevo instrumento internacional de derechos humanos, el Gobierno examina las leyes del país para decidir qué otra legislación o qué enmiendas a la ya existente son necesarias a fin de dar pleno cumplimiento al acuerdo en el derecho de Nueva Zelandia o si va a ser necesario formular reservas.

E. Posibilidad de invocar ante los tribunales las disposiciones de los diversos instrumentos de derechos humanos o de aplicarlas directamente las cortes y otros tribunales y autoridades administrativas o necesidad de transformarlas en derecho o normas administrativas nacionales para que las autoridades competentes puedan aplicarlas

96. En general, para que un particular pueda fundar una acción con respecto a los derechos amparados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, el derecho de que se trate ha de estar incorporado en el derecho escrito del país (a saber, la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990). Si el texto de la ley lo permite, los tribunales la interpretarán conforme al derecho internacional y para que se pueda aplicar el derecho internacional. El no tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes hace que se pueda someter a inspección judicial a quien haya adoptado esa decisión por no tener en cuenta todos los factores de la causa.

F. Instituciones u organismos nacionales encargados de supervisar el disfrute de los derechos humanos

97. Como se señaló en la sección A del presente documento, la Comisión de Derechos Humanos está encargada de los derechos humanos en general y el Conciliador en materia de Relaciones Raciales y el Comisionado de Protección de la Vida Privada tienen a su cargo la discriminación racial y la vida privada, respectivamente. Al Comisionado de la Infancia, cargo creado en virtud de la Ley sobre los niños, los adolescentes y sus familias de 1989, le incumbe el bienestar de la infancia y de los adolescentes.

IV. Información y publicidad

98. La Comisión de Derechos Humanos tiene por ley la obligación de desempeñar las siguientes funciones:

a) Defender y promover el respeto y la comprensión y la estima de los derechos humanos en la sociedad neozelandesa; y

b) Fomentar el mantenimiento y la mejora de relaciones armoniosas entre las personas y entre los distintos grupos de la sociedad neozelandesa.

El Comisionado de Protección de la Vida Privada desempeña funciones similares respecto del fomento, mediante la educación y la publicidad, de la comprensión y la aceptación de la protección de la vida privada.

99. En el cumplimiento de sus funciones esenciales, la Comisión de Derechos Humanos se encarga, entre otras cosas, de:

a) El fomento y la coordinación de programas y actividades en el campo de los derechos humanos;

b) La promoción, mediante investigaciones y actividades de educación y debate, de una mejor comprensión de las dimensiones de derechos humanos del Tratado de Waitangi y de sus relaciones con la legislación interna e internacional en materia de derechos humanos;

c) La preparación y publicación, en la medida en que la Comisión lo considere pertinente, de directrices y códigos voluntarios de práctica para la evitación de actos y prácticas que puedan ser incompatibles con la Ley de derechos humanos o contrarios a ésta; y

d) La formulación de declaraciones públicas referentes a cualquier grupo de personas de Nueva Zelanda, o que puedan venir al país, que sean o puedan ser objeto de hostilidad, o que hayan sido o puedan ser objeto de menosprecio, por el motivo de que ese grupo esté formado por personas contra las cuales la ley prohíbe ejercer discriminación.

100. Las actividades de información y educación en materia de derechos humanos adoptan múltiples modalidades. El primer punto de contacto para la mayoría de las personas que buscan información y asesoramiento de la Comisión de Derechos Humanos es Infoline, un servicio telefónico gratuito que atiende más de 30.000 llamadas al año. La Comisión tiene además un sitio web exhaustivo, que facilita a sus usuarios acceso en línea a notas de casos, información sobre denuncias, bibliografía, exposiciones y documentos de debate. Además, se llevan a cabo actividades de educación e información en materia de derechos humanos por conducto de un amplio abanico de materiales impresos, es decir, folletos sobre los servicios de la Comisión, orientaciones, documentos de debate, octavillas y carteles. Además, la Comisión celebra periódicamente seminarios públicos sobre muy diversos temas relacionados con los derechos humanos. La Comisión de Derechos Humanos dispone de un equipo consagrado a actividades educativas que imparte servicios de formación a muy distintas organizaciones públicas y privadas sobre "hacer que funcionen los derechos humanos" para el sector público; "Tu Tikanga", para capacitar a personas con alguna discapacidad para formen a otras personas en su misma situación; una carpeta sobre derechos humanos acerca del hostigamiento racial, destinada a las escuelas; y "Taku Manawa", para la prestación más amplia de información sobre derechos humanos a comunidades de toda Nueva Zelanda.

101. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio tiene a su cargo la coordinación de la elaboración de los informes periódicos de Nueva Zelanda para los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas. El

Ministerio de la Mujer y el Ministerio de la Juventud redactan informes de conformidad con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño. Los informes se preparan basándose en las informaciones recibidas de muy diversos Ministerios y organismos oficiales. Además, los informes se ponen a disposición de organismos públicos y organizaciones no gubernamentales para que formulen observaciones y se pueden consultar en el sitio web de los Ministerios pertinentes. Se han traducido al maorí el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (y su primer Protocolo Facultativo), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (y su Protocolo Facultativo) y la Convención sobre los Derechos del Niño.

102. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio ha publicado resúmenes, de distribución gratuita, del examen de los informes periódicos de Nueva Zelandia en esos órganos de las Naciones Unidas, con las preguntas específicas formuladas por cada Comité. Para conmemorar el cincuentenario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Gobierno publicó el *New Zealand Handbook on International Human Rights* a modo de introducción para aquellos neozelandeses que quisieran saber más del marco jurídico internacional de los derechos humanos. Además, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio publica un boletín semestral gratuito en el que se da a conocer a la sociedad civil la evolución reciente de los derechos humanos en el plano internacional, comprendidos los progresos de las obligaciones de Nueva Zelandia de presentación de informes en aplicación de los tratados de defensa de los derechos humanos.

Apéndice 4

Informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – Tokelau

Introducción

En los dos últimos informes periódicos de Nueva Zelandia se recogió información básica sobre Tokelau (la del informe de 1998 es especialmente pertinente). También conviene referirse a las secciones relativas a Tokelau del cuarto informe periódico de Nueva Zelandia (2001) sobre la puesta en práctica del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al informe siguiente referente a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Parte I

Los factores básicos de Tokelau son los siguientes:

Tokelau está formado únicamente por tres aldeas que han disfrutado de gran autonomía durante siglos, situadas en atolones muy desperdigados a unos 500 km de Samoa y con una población total de cerca de 1.500 personas. Tradicionalmente, en Tokelau el Gobierno se ejerce aldea por aldea y en este régimen apenas hay algo que adopte una forma oficial reconocible desde el exterior. El meollo del régimen está constituido por los usos y costumbres. La economía es de subsistencia y el entorno es precario. La superficie es de 12 km² y el terreno rara vez tiene más de 200 m de anchura, siendo la altura mayor por encima del nivel del mar de 5 m. Existe una estructura social coherente basada en la familia y en el principio del aprovechamiento compartido de los bienes, que sustenta un estilo consensual de adopción de decisiones en torno a una base jerárquica de varones.

Tokelau es un territorio no autónomo conforme a la Carta de las Naciones Unidas. Los datos anteriores hacen que exista en él un contexto de descolonización atípico. La responsabilidad de Nueva Zelandia es nacional, y apenas ha influido en la vida cotidiana. Nunca ha habido una presencia administrativa permanente de Nueva Zelandia, pero, en la actualidad, se han planteado problemas de gobierno nacional. El aumento de los contactos con el mundo exterior ha modificado la vida y las expectativas materiales de los habitantes de Tokelau. Ha disminuido la importancia de las actividades tradicionales, a causa de la monetización y del empleo del sector público. Conforme a entendimientos alcanzados con Tokelau en los primeros años del decenio de 1990, Nueva Zelandia presta asistencia a Tokelau para desarrollar una capacidad de gobierno nacional.

Las actividades actuales tienen por eje un proyecto de gobierno denominado *La casa moderna de Tokelau*, patrocinado por el Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional y el PNUD, que tiene por objeto establecer un gobierno y respaldar estructuras al servicio de las necesidades de las aldeas y nacionales. El principio rector convenido consiste en que los tres consejos de aldea (Taupulega), por ser el cimiento tradicional, deberán constituir la base del gobierno futuro. En mayo de 2002, el dirigente titular de Tokelau describió por escrito este proyecto en los términos siguientes:

El proyecto consiste en velar por que se mantengan los valores y principios tradicionales esenciales que han armonizado y estabilizado Tokelau. Consiste en determinar e integrar principios foráneos que se ajusten al contexto local. Es decir, en combinar dos o más sabidurías culturales, a partir de la base de nuestra propia cultura y de otras foráneas.

El objetivo es sentar unas bases culturales entreveradas de gobierno y asesoramiento moderno que puedan servir a Tokelau mejor hoy día y en el futuro. En resumen, estamos determinando, elaborando y practicando estructuras de gobierno y sistemas de apoyo que condigan con el contexto de nuestra pequeña patria.

A esta tarea que acabamos de describir se suma una característica pronunciada de los últimos 25 años: la dependencia económica cada vez mayor de Nueva Zelanda. En la actualidad, Nueva Zelanda aporta aproximadamente cuatro quintas partes del presupuesto anual de Tokelau. Por consiguiente, La casa moderna tiene una importante dimensión económica, además de su dimensión básica de gobierno político. Aunando el deseo de Tokelau de experimentar de manera inédita su anterior sentimiento de autonomía, trata asimismo de aprovechar en la medida de lo posible su sentimiento asimismo tradicional de que sus habitantes se basen en sí mismos.

Existe una solución propia que ofrece la perspectiva de constituir un puente entre la estructura tradicional y el proceso electivo. Al respecto, una cuestión esencial es la de las relaciones entre los tres consejos de aldea constituidos tradicionalmente y la institución representativa nacional, el Fono General que, aunque no forma parte de la tradición, lleva funcionando desde hace casi cinco decenios al haber advertido las aldeas que hoy día hay más tareas que sólo se puedan asumir actuando conjuntamente: muchas de esas tareas tienen que ver con las relaciones con el exterior. El Fono General se reúne normalmente tres veces al año y, cuando no está reunido actúa en su nombre el Consejo de Faipule (equivalente a un Consejo de Ministros).

En su esfuerzo por llegar a un equilibrio adecuado entre lo tradicional y lo importado, Tokelau debe afrontar problemas básicos de usos y leyes. Actualmente, las costumbres y las leyes interactúan en grado cada vez mayor y Tokelau trata de entender esta situación como conviene, pasando cada vez en mayor medida de seguir un conjunto de normas y prácticas dentro de su entorno cultural a ajustarse a un conjunto de normas y prácticas que sean coherentes con una vida en el seno de la comunidad internacional.

En un informe inicial (de 1997) acerca de una posible Constitución se han recogido los siguientes proyectos de disposiciones: que los derechos humanos individuales de todos los habitantes de Tokelau sean los reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y puestos en práctica en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que los derechos de las personas se ejerzan teniendo debidamente en cuenta los deberes hacia otras personas y hacia la comunidad de la que forma parte cada persona. Estas disposiciones indican que Tokelau dispondrá de bases adecuadas, una vez que se llegue a la declaración de autonomía, para determinar cómo deseará poner en práctica sus compromisos en materia de derechos humanos.

El texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue incluido en un folleto sobre derechos humanos publicado en inglés y tokelauano en 1990.

Parte II

La vía seguida por el desarrollo de Tokelau en los últimos tiempos ha afectado considerablemente a las mujeres. En la cultura de Tokelau, existe una demarcación tajante entre las funciones de los varones y las de las mujeres. Al mismo tiempo, en el sistema social tradicional, las mujeres disfrutaban de una condición relativamente elevada, dimanante del derecho que tienen a ocupar las viviendas propiedad de grupos de familiares y a administrar las economías familiares: los maridos pasan a vivir a las viviendas de sus esposas cuando contraen matrimonio. Aunque el ordenamiento cultural de Tokelau concede elevada prioridad al bienestar de los miembros más débiles de la sociedad y a la distribución equitativa de los recursos económicos, en el actual régimen económico, más monetizado, cabe considerar relativamente desfavorecidos a quienes no tienen un empleo asalariado de algún tipo.

Casi todos los tokelauanos que tienen un empleo remunerado a tiempo completo son empleados del sector público y, en este terreno, como ya se observó, ha habido un fomento importante de la igualdad entre los sexos. En las leyes de Tokelau nada sanciona ningún tipo de discriminación contra la mujer y, en general, las mujeres disfrutaban de los mismos derechos económicos, sociales y culturales que los hombres. En 2001, 59 funcionarios públicos eran mujeres y 73 varones. Las mujeres estaban muy representadas en la educación (22:13), la salud (15:1) y la hacienda pública (9:3). Una mujer ocupa el cargo de Directora de Hacienda.

En marzo de 2002, Tokelau celebró una reunión para establecer la orientación estratégica en 2002-2005 (el desarrollo sostenible, elemento económico de la casa moderna). Se adoptó una visión del desarrollo económico, *para ayudar a la gente a mejorar su vida viviendo en Tokelau*. Dos de las seis metas fijadas fueron: la creación de puestos de trabajo aceptablemente remunerados con prestaciones adecuadas y progreso profesional teniendo debidamente en cuenta la higiene y la seguridad de los trabajadores; y la producción de bienes y servicios que correspondan a necesidades sociales como viviendas asequibles, abastecimiento fiable de energía por un costo menor y mejora de las actividades de atención de salud y educación.

En el marco del componente de desarrollo sostenible, se han realizado diversas actividades, con una excelente participación de las mujeres. Se intenta deliberadamente detectar actividades de desarrollo tanto para mujeres como para hombres, planteamiento éste que condice con las normas culturales del país y que ambos grupos aceptan. Habida cuenta del vigor de la cultura de Tokelau y de la importancia que tiene el mantener su integridad básica, ésta es una consideración importante. Al mismo tiempo, es evidente que la separación tradicional entre las funciones de los varones y las de las mujeres está perdiendo fuerza y, por ejemplo, en el Fono General, cuatro de los 21 delegados son mujeres.

La adopción en la reunión de marzo de 2002 de un plan de desarrollo económico sostenible da impulso a las actividades que acabamos de mencionar.

En general, el método seguido en Tokelau consiste en vincular deliberadamente las cuestiones económicas y sociales al desarrollo en curso de las instituciones de gobierno propias.

En el tercer informe periódico se analizó la función del Fatupaepae, es decir, el Comité de Mujeres, agrupación básica de cada aldea, además de la cual existe un Consejo Nacional de Mujeres (aunque por problemas de recursos, le resulta difícil funcionar adecuadamente).

Las Conferencias Trienales para Mujeres del Pacífico (organizadas por la Oficina de la Mujer de la Secretaría de la Comunidad del Pacífico) se han convertido en actos cada vez más importantes para las tokelauanas. Una delegación de Tokelau asistió a la Conferencia de 1998 y en su informe al Fono General de 1999 figuraba un plan de acción para la puesta en práctica por Tokelau de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En ese informe se recogía además un programa para la plena participación de la mujer en terrenos como la vida política y el desarrollo económico.

La octava conferencia tuvo lugar en Noumea, Nueva Caledonia, los días 10 a 14 de septiembre de 2001, y asistió a ella una delegación de cuatro personas (una representante de cada Fatupaepae de las aldeas y una representante de las autoridades).

Las mujeres presentaron el siguiente informe a la Conferencia:

Informe sobre Tokelau

Introducción

Tokelau, territorio de Nueva Zelandia, está compuesto de tres atolones de coral de baja altitud, separados por amplias extensiones oceánicas. Nukunonu, el atolón central, se encuentra a 92 km de Atafu y a 64 km de Fakaofo, el más próximo a Samoa, el país vecino más próximo y el primer paso en la marcha de Tokelau hacia el mundo exterior, que se encuentra a 480 km de distancia. Tokelau tiene una superficie de 12 km², rodeada por casi 300.000 km² de mar.

La condición de la mujer en Tokelau

Comunidad

Las tokelauanas son respetadas en las familias extensas y las comunidades por las contribuciones que hacen a ellas. Entre sus responsabilidades y deberes están el mantenimiento del entorno, la distribución de los recursos familiares, la preparación de los alimentos, cuidar de la salud de los familiares, tejer (para el hogar, los "fakalavelave" de las familias y la comunidades y para obtener dinero), la supervisión de las familias [promoviendo valores morales y conocimientos teóricos y prácticos tradicionales].

Los subcomités de mujeres de los tres atolones forman el Fatupaepae nacional, integrado por unas 400 mujeres. Tienen programas y funciones propios y al mismo tiempo aplican algunas de las directrices del Taupulega (Consejo de Ancianos), del que dependen los subcomités de mujeres para poner en práctica los programas locales.

Adopción de decisiones

Tradicionalmente, en Tokelau adoptan las decisiones, de carácter local o nacional, los varones. Ahora bien, hace unos cuantos años, dos de los atolones han echado abajo el obstáculo tradicional autorizando a las mujeres a ocupar un puesto en: i) el Consejo de Ancianos (en caso de que su familia extensa decida que una mujer sea la matai o jefe de familia) y ii) el plano nacional, pero únicamente en calidad de asesora sobre cuestiones relativas a la mujer. En 1998, el Fono Nacional,

(el órgano encargado de adoptar decisiones en Tokelau) hizo suya la decisión de que en cada delegación de los atolones ante el Fono Nacional debía haber una representante, decisión que mejoró considerablemente la condición de la mujer.

La mujer en el desarrollo

Tokelau ha alentado recientemente las pequeñas empresas para promover el desarrollo económico y, como las mujeres son las principales productoras de artesanías, han asumido esta difícil tarea, ya que, por su aislamiento, es difícilísimo llegar a mercados exteriores por problemas de transporte. Con todos estos nuevos cambios, las tokelauanas necesitan que se les ayude a crear capacidades y se les forme en administración de pequeñas empresas.

El programa de reciente instauración La casa moderna de Tokelau ha constituido un mecanismo para ayudar a las mujeres en el desarrollo económico. A finales de julio de 2001, se llevaron a cabo localmente y en la vecina Samoa seminarios sobre empresas comerciales para crear capacidades e impartir formación. Asistieron a las dos fases del seminario representantes de organizaciones de mujeres.

A finales de 1997, la Asociación Nacional de Mujeres de Tokelau y otras ONG fueron trasladadas del Ministerio de Educación al Consejo de Ancianos en lo tocante a la puesta en práctica de programas locales, y a la Oficina del Consejo de Faipule que actúa de oficina de enlace con organizaciones exteriores. Ahora bien, como Tokelau desea potenciar las ONG, la Oficina del Consejo de Faipule está alentando a la Asociación Nacional de Mujeres de Tokelau y a los distintos subcomités a que traten directamente con las organizaciones exteriores y ha impartido formación básica en el trabajo de oficinas, planificación de presupuestos y elaboración de propuestas de proyectos a algunos miembros de los subcomités de mujeres.

Salud

El aumento cada vez mayor de alimentos importados ha provocado complicaciones de salud entre las mujeres de Tokelau. Enfermedades como la hipertensión arterial, la obesidad y los problemas odontológicos son muy comunes entre las mujeres de edad. Entre las jóvenes, en cambio, el problema inmediato lo constituyen los embarazos no deseados y la amenaza permanente de las EST y del VIH/SIDA. Aunque no se conoce ningún caso de VIH/SIDA en Tokelau, sigue siendo necesario concienciar de la existencia de esta amenaza.

Necesidades de formación

Las mujeres necesitan formación en los siguientes aspectos:

Liderazgo

Salud

Administración

Desarrollo de empresas

Planificación de presupuestos y económica

Informática

Redacción de informes

Redacción de cartas

Labores generales de oficina

Apoyo y financiación

La puesta en práctica de los programas y proyectos de desarrollo de la Asociación Nacional de Mujeres de Tokelau ha sido posible gracias a la financiación y la asistencia del Gobierno de Tokelau, el Organismo de Desarrollo Internacional de Nueva Zelanda, el Consejo de Estados del Pacífico, el PNUD y otras numerosas organizaciones a las que la Asociación Nacional de Mujeres de Tokelau está muy agradecida.

[Hasta aquí el texto del informe.]

La labor del Organismo de Desarrollo Internacional de Nueva Zelanda con las mujeres de Tokelau

En julio de 2002 se estableció el Organismo de Desarrollo Internacional de Nueva Zelanda como organismo semiautónomo dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelanda. El Organismo tiene por misión alcanzar beneficios en materia de desarrollo equitativo tanto para las mujeres como para los hombres, las muchachas o los muchachos.

El Organismo colabora con sus asociados para lograr la igualdad entre los sexos y potenciar la autonomía de las mujeres en todos los aspectos de su trabajo. Busca lograr que las personas puedan contribuir plenamente a su propio desarrollo social y económico.

Durante el período a que se refiere el presente informe, el Organismo y su antecesor, la División de Cooperación para el Desarrollo, respaldaron los esfuerzos de las mujeres de Tokelau prestando apoyo a las solicitudes que hicieron para proyectos como:

- Formación en actividades de pequeñas empresas.
- Formación y equipamiento para realizar productos artesanales locales.
- Talleres sobre educación en materia de salud relativos a dietas sanas y preparación y manipulación de alimentos en condiciones de seguridad.
- Equipamiento en tecnología de la información del Fatupaepae.
- Costos de viajes de las asistentes a la Conferencia Trienal de 2001 celebrada en Nueva Caledonia.

Actualmente, el Organismo tiene por eje de sus actividades respaldar las ideas iniciadas por Tokelau para mejorar la capacidad de las tokelauanas.

Las mujeres tienen muchas ideas para aumentar sus competencias, desarrollar la capacidad nacional del Fatupaepae y participar más activamente en la adopción de decisiones y desarrollo económico en todos los planos.

El Fono General, celebrado, en julio de 2002, respaldó las actividades de las mujeres:

- Suscribiendo la propuesta de pedir que el asesor del Organismo de Desarrollo Internacional de Nueva Zelandia en materia de Género y Buen Gobierno formase parte de una misión del Organismo;
- Suscribiendo la propuesta de allegar financiación para una Conferencia Nacional de Mujeres; y
- Tomando nota de la propuesta de que la Asociación Nacional de Mujeres de Tokelau preparase una exposición para el Consejo de Faipule sobre esta cuestión.

Conclusión

Nueva Zelandia considera que la mejor manera de cumplir sus obligaciones en virtud de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en lo que respecta a Tokelau es apoyar y alentar las iniciativas de Tokelau para mejorar la capacidad de las tokelauanas. No se considera ni eficaz ni apropiado, sobre todo en el contexto de la descolonización, la imposición de medidas obligatorias. Nueva Zelandia confía en que la posición de las mujeres en Tokelau siga mejorando positivamente, como puede verse que ha sucedido hasta ahora gracias a las iniciativas registradas en el informe. Es probable que este desarrollo a partir de los propios atolones tenga consecuencias positivas y duraderas porque se está produciendo naturalmente dentro de la sociedad tokelauana. A medida que los hombres y las mujeres de Tokelau tienen cada vez contacto con las ideas del mundo exterior (comprendida Nueva Zelandia) acerca de la igualdad entre los sexos, las van incorporando a sus propias estructuras a un ritmo que pueden controlar ellos mismos.
