



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

Distr. general  
3 de agosto de 2023

Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

## **Noveno informe periódico que Nueva Zelandia debía presentar en 2023 en virtud del artículo 18 de la Convención\*\*\***

[Fecha de recepción: 6 de julio de 2023]

---

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.  
\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



## Introducción

1. Aotearoa Nueva Zelandia se complace en presentar su noveno informe periódico (el informe) al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité). El informe responde a las cuestiones destacadas por el grupo de trabajo anterior al período de sesiones del Comité, con fecha de 8 de julio de 2022. También ofrece información sobre los avances en favor de las mujeres en el Territorio No Autónomo de Tokelau (véase el apéndice II).
2. El informe debe leerse conjuntamente con los anteriores informes de Aotearoa Nueva Zelandia relativos a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como con informes más amplios sobre derechos humanos y con el Te Tiriti o Waitangi (Tratado de Waitangi) (Te Tiriti). El Comité también debe consultar el apéndice I, en el que se presentan las “Voces de las mujeres de Aotearoa Nueva Zelandia”.
3. Nueva Zelandia mantiene su sólido compromiso con la protección y promoción de los derechos de las mujeres, tal como se consagran en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
4. Partiendo de nuestro legado progresista como primera nación que concedió a las mujeres el derecho de voto en 1893, Aotearoa Nueva Zelandia aspira firmemente a crear una sociedad que apoye a las mujeres no solo para que prosperen, sino para que lideren y den forma a una sociedad verdaderamente igualitaria entre hombres y mujeres, es decir, una sociedad en la que la igualdad de género se integre en el tejido de nuestra nación, empoderando a las mujeres para liderar, tener éxito y alcanzar logros en todas las esferas de la vida.
5. Nuestra visión para las mujeres y las niñas de Aotearoa Nueva Zelandia es una centrada en el empoderamiento, la seguridad, las conexiones y las oportunidades, donde las mujeres puedan disfrutar de la seguridad económica, la ausencia de violencia y la seguridad en todos los ámbitos de la vida. Gozando de acceso a una vivienda de calidad, buena salud y una educación inclusiva, pueden tratar de cumplir sus aspiraciones. Una sociedad donde las mujeres sean reconocidas por sus logros y ocupen puestos de liderazgo, honrando el mana (prestigio) y el rangatiratanga (liderazgo) de las wāhine maoríes a través de la defensa tanto del Te Tiriti como del Te Ao Māori (la cosmovisión maorí). Una Aotearoa Nueva Zelandia donde las mujeres y las niñas puedan: participar y liderar en cualquier ámbito, incluidos los tradicionalmente dominados por los hombres; disponer de opciones de empleo flexibles; ser valoradas por su trabajo no remunerado; y mantener vínculos estrechos con su whānau (colectivo familiar), comunidades, culturas y whenua (tierras).
6. El Gobierno ha avanzado a un ritmo constante en la consecución de sus objetivos en materia de igualdad de género, y las mujeres siguen desempeñando un papel primordial en la vida política, social y económica de Aotearoa Nueva Zelandia. La mejora de los resultados sociales y económicos para las mujeres y las niñas en toda su diversidad generará beneficios intergeneracionales y de por vida para las mujeres y sus hijos, familias y comunidades, y, en última instancia, fomentará la resiliencia de todos.
7. En general, se han producido mejoras en el nivel de instrucción de las mujeres y en su participación en la fuerza de trabajo. La participación de las mujeres en la población activa ha aumentado del 54,3 % en 1991 al 67,1 % en diciembre de 2022. En 2023 las mujeres representaban más del 53 % de los puestos en juntas y comités del sector público. En 2022 Aotearoa Nueva Zelandia alcanzó un hito histórico con 60 mujeres y 59 hombres como parlamentarios. Solo un año después, en 2023, Aotearoa Nueva Zelandia logró por primera vez la paridad de género en el Gabinete.

8. A pesar de estos grandes avances, siguen existiendo problemas sin resolver y queda mucho por hacer para garantizar que Aotearoa Nueva Zelandia cumpla sus objetivos de igualdad de género. Las prioridades del Gobierno para las mujeres reflejan los ámbitos en los que es preciso redoblar esfuerzos, entre ellos el empleo, las aptitudes y la formación; la representación equitativa; la protección frente a la violencia; y la salud y el bienestar.

9. El Gobierno se ha comprometido con esta labor y tiene en marcha una amplia gama de actividades al respecto, a saber:

a) El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres (Te Mahere Whai Mahi Wāhine), que establece las medidas necesarias para ayudar a las mujeres a encontrar trabajo o a conservarlo en un mercado laboral cambiante;

b) La Estrategia y el Plan de Acción Nacionales (Te Aorerekura) para afrontar y prevenir la violencia familiar y la violencia sexual;

c) El Marco de Condiciones de Vida y la herramienta de análisis de género, Bringing Gender In (BGI), todo ello además de garantizar que se tengan en cuenta las necesidades y experiencias de las mujeres en los procesos presupuestarios y en la asignación de fondos y recursos a través de una presupuestación con perspectiva de género;

d) La modernización del sistema de tribunales y la puesta en práctica de una serie de iniciativas para garantizar la capacidad de respuesta del sistema judicial.

10. Todavía queda mucho por hacer, y existe una amplia gama de actividades en marcha, como se describe a lo largo de este informe, para contribuir a que Aotearoa Nueva Zelandia cumpla sus objetivos de igualdad de género.

11. El Gobierno reconoce que algunos grupos de mujeres, en particular las mujeres maoríes, las del Pacífico, las mujeres migrantes y panétnicas, las mujeres con discapacidad y las de las comunidades arcoiris sufren discriminación interseccional. El Gobierno se ha comprometido a colaborar con estas comunidades para desarrollar soluciones que respondan a las necesidades de los distintos grupos de mujeres en toda su diversidad.

12. Aotearoa Nueva Zelandia se enorgullece de seguir desempeñando su papel de liderazgo en el ámbito de la igualdad de género en la comunidad internacional. Aotearoa Nueva Zelandia participa activamente en reuniones internacionales centradas en el adelanto de las mujeres y mantiene una voz firme y coherente en favor de los derechos y el adelanto de las mujeres en todo el mundo.

13. Aotearoa Nueva Zelandia acoge con beneplácito el examen de este informe por parte del Comité y las valiosas aportaciones realizadas por las organizaciones no gubernamentales pertinentes, las comunidades, las familias, los whānau y, especialmente, las propias mujeres.

## **Respuestas específicas a las cuestiones y preguntas**

### **General – Recopilación y análisis de datos**

#### **Respuesta a la pregunta 1**

14. La Ley de Datos y Estadísticas de 2022 favorece la utilización de datos y estadísticas de mayor calidad en relación con la igualdad de género a través de las siguientes medidas:

a) Reconocer y respetar la responsabilidad de la Corona de hacer efectivos los principios del Te Tiriti, reconociendo los intereses maoríes en los datos y las estadísticas;

b) Permitir que la Oficina de Estadística de Nueva Zelandia (Stats NZ) exija datos administrativos, lo que hará posible un mayor volumen de datos y que estos sean más complejos e informativos;

c) Garantizar que diversos grupos de personas (entre ellos, las mujeres, los maoríes, los pueblos del Pacífico, las comunidades étnicas, las personas con discapacidad y las comunidades arcoíris) puedan contribuir a las prioridades en materia de datos y estadísticas.

15. El Plan de Inversión en Datos<sup>1</sup> aprobado por el Gobierno en 2022 (el plan) respalda la inversión estratégica y la mejora del seguimiento de los datos y análisis referidos al sexo y al género. Asimismo, da prioridad a las oportunidades de inversión en reconocimiento de las lagunas de datos y con el fin de aumentar la visibilidad de poblaciones concretas. El plan se basó en las obligaciones de Aotearoa Nueva Zelandia con arreglo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

16. En los casos en que resulte pertinente, se incluirán datos en el cuerpo y los apéndices del presente informe.

## **Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia y las actividades de recuperación**

### **Respuesta a la pregunta 2 a), b) y c)**

17. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) puso de manifiesto y agravó las desigualdades de género en nuestra sociedad. Estas consecuencias desproporcionadas dieron lugar a respuestas normativas centradas tanto en las necesidades inmediatas de las mujeres como en las soluciones a largo plazo para los problemas sistémicos.

18. Esto incluyó la prestación de servicios esenciales en respuesta a una demanda sin precedentes en materia de apoyo financiero, vivienda, ayuda al empleo, alimentos y financiación comunitaria. El Ministerio de Desarrollo Social (Te Manatū Whakahiato Ora) financió servicios para responder al aumento de la demanda y está llevando a cabo trabajos a más largo plazo para resolver estas cuestiones.

19. Las experiencias del confinamiento fueron diferentes para hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres tienen más probabilidades de soportar la carga derivada del aumento del trabajo no remunerado, como por ejemplo las responsabilidades asistenciales y de cuidado de los hijos. El confinamiento también creó obstáculos para aquellas que trataban de abandonar situaciones domésticas violentas o abusivas.

20. Como parte de la respuesta general frente a la pandemia, Te Puna Aonui<sup>2</sup> adoptó un enfoque sistémico y proactivo, colaborando con el sector que combate la violencia familiar y sexual, las organizaciones no gubernamentales y los proveedores de la kaupapa Māori (la filosofía de vida maorí) para velar por que las personas que necesitaban ayuda pudieran seguir accediendo a ella en el contexto de la COVID-19.

<sup>1</sup> <https://www.data.govt.nz/assets/Leadership/Government-Data-Investment-Plan-2022.pdf>.

<sup>2</sup> <https://tepunaaonui.govt.nz/about-us/>.

*Servicio de Protección de los Whānau*

21. En 2020, como parte del plan de recuperación y respuesta del Gobierno frente a la COVID-19, se asignaron 5,98 millones adicionales de dólares de los Estados Unidos a lo largo de cuatro años al “Servicio de Protección de los Whānau”. Este servicio, financiado por el Ministerio de Justicia (Te Tāhū o te Ture), presta apoyo a las víctimas de la violencia familiar para que sigan viviendo de forma segura en sus hogares. Su objetivo es reducir el riesgo de revictimización de otras 1296 personas durante un período de cuatro años.

*Respuesta del Whānau Ora al brote de la variante delta de la COVID-19*

22. El Ministerio de Desarrollo Maorí (Te Puni Kōkiri) distribuyó 23.032 millones de dólares adicionales a los organismos de ejecución del Whānau Ora<sup>3</sup> como respuesta inmediata a las repercusiones de la COVID-19. Más de 730.000 miembros de los whānau (familia más amplia) recibieron ayuda durante esa época, y un elevado porcentaje de ellos eran wāhine maoríes.

*Apoyo económico*

23. En respuesta a la pandemia, se pusieron a disposición de los neozelandeses vulnerables, incluidas las mujeres, programas como el “plan de subsidios salariales”<sup>4</sup>. Dicho plan ayudó a los empresarios a seguir pagando a sus empleados a pesar de los confinamientos y el cierre de empresas a causa de la enfermedad.

24. De este modo, se garantizó que los grupos que obtenían peores resultados en el mercado laboral recibieran apoyo económico a pesar de los trastornos provocados por la COVID-19. El 54 % de las mujeres empleadas percibieron al menos uno de los subsidios salariales de 2020, mientras que el 41 % de las mujeres empleadas recibieron al menos uno de los subsidios de 2021<sup>5</sup>.

25. El desempleo femenino alcanzó un máximo del 5,8 % en septiembre de 2020, para caer posteriormente a un mínimo histórico del 3,2 % en diciembre de 2021. Al mes de marzo de 2023, ha aumentado ligeramente hasta el 3,7 %. La infrautilización de la mano de obra femenina sigue siendo un problema, y algunas mujeres se enfrentan a desventajas intersectoriales en el mercado laboral.

*Fondo Comunitario COVID-19*

26. Las organizaciones comunitarias que prestan asistencia a mujeres y niñas recibieron apoyo financiero a través del “Fondo Comunitario COVID-19”<sup>6</sup>. El Ministerio de la Mujer (Manatū Wāhine) distribuyó 4 millones de dólares en 2020 y 2021, procedentes de la financiación recibida del “Fondo de Recuperación y Respuesta frente a la COVID-19”, establecido en el presupuesto de 2020. Los solicitantes de fondos seleccionados prestaron servicios tales como:

- a) Apoyo a las mujeres y a los niños víctimas de la violencia familiar;
- b) Apoyo para el reciclaje profesional y la capacitación complementaria;

<sup>3</sup> Un enfoque del bienestar basado en la cultura y centrado en los whānau (grupo familiar).

<sup>4</sup> <https://www.workandincome.govt.nz/covid-19/previous-payments/wage-subsidy-extension.html#:~:text=This%20payment%20was%20available%20to,to%20the%20COVID%2D19%20outbreak.>

<sup>5</sup> <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/covid-19/who-received-the-covid-19-wage-subsidies-may-2022.html>;  
<https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/covid-19/who-received-the-covid-19-wage-subsidies-september-2020.html>.

<sup>6</sup> <https://women.govt.nz/library/covid-19-community-fund-2020>.

- c) Suministros esenciales como alimentos, pañales y productos sanitarios.

*Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres (Te Mahere Whai Mahi Wāhine) de 2022*

27. Los efectos de la pandemia de COVID-19 pusieron de manifiesto la necesidad de un plan específico de empleo dirigido a las mujeres. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres<sup>7</sup> se puso en marcha en junio de 2022 con el objetivo de ayudar a todas las mujeres de Aotearoa Nueva Zelandia a desarrollar su potencial. Se elaboró con el apoyo de diversas partes interesadas que también contribuyen a su puesta en práctica.

28. La finalidad a largo plazo del Plan de Acción es mejorar la resiliencia de las mujeres frente a las perturbaciones sociales y económicas. Este asunto se trata con mayor detalle en las respuestas a las preguntas 14 e) y 15 a) y d).

*Enfoque internacional*

29. La igualdad de género es un elemento tenido en consideración en la respuesta internacional de Aotearoa Nueva Zelandia a la pandemia de COVID-19 como parte del Plan de Acción Humanitaria y de Socorro en caso de Desastres<sup>8</sup> del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio (Manatū Aorere). Este plan proporciona una hoja de ruta en apoyo de una acción humanitaria inclusiva.

30. Aotearoa Nueva Zelandia se ha comprometido a proteger los recursos destinados a los derechos en materia de salud sexual y reproductiva y a poner fin a la violencia contra los servicios de atención a las mujeres durante toda la pandemia. En el marco de las iniciativas más amplias en apoyo de la vacuna contra la COVID-19, Aotearoa Nueva Zelandia también donó vacunas anticovidicas Pfizer al Reino de Tonga, para que las mujeres embarazadas de dicho país pudieran vacunarse.

## **Visibilidad de la Convención y de su Protocolo Facultativo**

### **Respuesta a la pregunta 3**

*Visibilidad de la Convención y colaboración con la sociedad civil*

31. Manatū Wāhine sigue compartiendo información sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su sitio web, incluidos los informes periódicos anteriores, la lista actual de preguntas del Comité y su “herramienta de seguimiento”<sup>9</sup>.

32. Manatū Wāhine convoca el Grupo Internacional de Mujeres, un foro que permite que organismos públicos y organizaciones no gubernamentales colaboren sobre cuestiones internacionales relevantes para los intereses y el bienestar de las mujeres.

33. Las consultas públicas y la interacción sobre el borrador del noveno informe periódico relativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer tuvieron lugar del 16 de enero al 24 de marzo de 2023. Los ciudadanos pudieron realizar aportaciones a través de una encuesta en línea, un formulario, por correo electrónico o postal, o durante las reuniones de consulta en línea. Se celebraron cinco reuniones con diversos participantes no gubernamentales

<sup>7</sup> <https://women.govt.nz/women-and-work/te-mahere-whai-mahi-wahine-womens-employment-action-plan>.

<sup>8</sup> <https://www.mfat.govt.nz/en/aid-and-development/humanitarian-action/>.

<sup>9</sup> <https://women.govt.nz/international/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

y se recibieron 24 comunicaciones por escrito. Los temas clave de la consulta se resumen en el apéndice I, “Voces de las mujeres de Aotearoa Nueva Zelandia”.

#### *Capacidad y formación profesional*

34. Los jueces y otros profesionales pertinentes reciben formación para alentarlos a actuar con perspectiva de género, como se describe a continuación.

#### *Educación judicial*

35. La educación judicial se gestiona de forma independiente y se imparte principalmente a través del Instituto de Estudios Judiciales (Te Kura Kaiwhakakawā). Te Kura ofrece programas sobre:

- a) Las dinámicas de la violencia familiar;
- b) La comprensión de las repercusiones de la violencia sexual en el proceso judicial y en la toma de decisiones;
- c) La respuesta a la diversidad y la mejora del acceso a la justicia;
- d) La toma de decisiones, incluidos los prejuicios inconscientes y las nociones erróneas.

36. *Judging in Context: A Handbook* (Kia Mana Te Tangata) es un recurso en línea centrado en la participación justa y equitativa de todas las personas en el proceso judicial, basado en las obligaciones internacionales de Aotearoa Nueva Zelandia en materia de derechos humanos. Incluye un capítulo sobre las mujeres.

#### *Otros profesionales*

37. Los agentes reclutados por la Policía de Nueva Zelandia (Ngā Pirihimana o Aotearoa) reciben formación sobre “Valoración de la diversidad”, centrada en la inclusividad y en el trato a las personas en igualdad de condiciones, independientemente de su género, cultura, sexualidad, religión o diversidad de pensamiento.

38. La formación de los trabajadores sociales en Aotearoa Nueva Zelandia incluye un enfoque basado en los derechos, que promueve los principios de los derechos humanos y la justicia social y económica. Las Normas Nacionales de Atención<sup>10</sup> del Ministerio de la Infancia (Oranga Tamariki) protegen a los niños y jóvenes acogidos para evitar que sufran discriminación en la prestación del apoyo y los servicios.

39. También se imparte formación para mejorar las competencias culturales del personal del Departamento de Instituciones Penitenciarias (Ara Poutama Aotearoa) con el fin de apoyar a las wāhine maoríes que están bajo su cuidado, y existen planes para llevar a cabo sesiones sobre los conceptos que sustentan “Te Mana Wāhine Pathway”<sup>11</sup> (descritos en la pregunta 21 c)). Los “servicios de apoyo a la libertad bajo fianza” de las instituciones penitenciarias cuentan con funcionarios asignados a las wāhine y un marco específico en apoyo de las mejores prácticas, con sesiones periódicas orientadas a fomentar la capacidad de los servicios.

#### *Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia (Te Ope Kātua o Aotearoa)*

40. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer resulta pertinente de forma directa para la formación que se imparte en las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia. Se incluye en la sección “Mujeres, Paz

<sup>10</sup> <https://www.orangatamariki.govt.nz/children-in-our-care/national-care-standards/>.

<sup>11</sup> [https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori\\_pathways\\_for\\_wahine](https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori_pathways_for_wahine).

y Seguridad” de la capacitación jurídica obligatoria que se imparte a todos los nuevos reclutas, y que en 2022 se actualizó para añadir una referencia al Protocolo Facultativo.

41. La Operación RESPECT<sup>12</sup> ofrece un conjunto de actividades de capacitación acerca de los riesgos para las personas vulnerables y la prevención de comportamientos inadecuados y perjudiciales. Los alumnos también aprenden a gestionar las conductas nocivas.

42. La Operación RESPECT se basó en el programa “Más Mujeres Militares”, puesto en marcha en 2014 a raíz de la revisión realizada en 2013 por el Ministerio de Defensa (Manatū Kaupapa Waonga) sobre la presencia de mujeres en las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelanda.

43. Un examen independiente del programa publicado en 2020 detectó problemas fundamentales que dificultan el éxito de su aplicación y formuló más de 40 recomendaciones. Las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelanda aceptaron todas las recomendaciones y han empezado a ponerlas en práctica.

## Definición de igualdad y no discriminación

### Respuesta a la pregunta 4 a) y b)

#### *Prohibiciones concretas de la discriminación*

44. Aotearoa Nueva Zelanda se ha comprometido a mantener y aplicar un marco jurídico y normativo que ofrezca protección universal contra todas las formas de discriminación. Esto incluye la Ley de Declaración de Derechos de Nueva Zelanda de 1990, que afirma los derechos civiles y políticos de los neozelandeses. Todos los proyectos de ley se evalúan teniendo en cuenta los derechos consagrados en la Ley de Declaración de Derechos de Nueva Zelanda, incluido el derecho a no ser objeto de discriminación. La Ley de Derechos Humanos de 1993 brinda protección contra la discriminación en diversas esferas y establece y perfila el papel de la Comisión de Derechos Humanos (Te Kāhui Tika Tangata) de Aotearoa Nueva Zelanda.

45. Aotearoa Nueva Zelanda es parte en siete de los nueve tratados fundamentales de derechos humanos que incluyen protecciones para las mujeres<sup>13</sup>. Antes de ratificar los tratados internacionales, Aotearoa Nueva Zelanda debe integrar las obligaciones de dichos tratados en su legislación nacional.

46. Se ha creado un mecanismo nacional para los organismos que dirigen la elaboración de informes sobre derechos humanos, con el fin de fomentar la calidad de los informes y la rendición de cuentas ante los órganos de tratados. También se está desarrollando una herramienta de seguimiento en línea de acceso público para supervisar los avances en la aplicación de las recomendaciones.

47. Si bien la Ley de Derechos Humanos no menciona específicamente el género, sí que alude al sexo y la orientación sexual, y se ha interpretado que el término “sexo” incluye el género y las características sexuales, lo cual permite brindar protección contra la discriminación por razón de género.

<sup>12</sup> <https://www.nzdf.mil.nz/media-centre/story-collections/operation-respect/>.

<sup>13</sup> Los dos principales tratados de derechos humanos de los que Nueva Zelanda no es parte son: la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares; y la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.



48. En febrero de 2022, el Parlamento aprobó una ley que prohíbe realizar una práctica de conversión a personas menores de 18 años o sin capacidad para adoptar decisiones, o si la práctica provoca daños graves.

49. En 2022 la Comisión Jurídica (Te Aka Matua o te Ture) inició un examen independiente, de primeros principios, de las protecciones frente a la discriminación incluidas en la Ley de Derechos Humanos para las personas transgénero, las personas no binarias y las personas con características sexuales diversas. En dicho examen se valorará si la Ley de Derechos Humanos debe reconocer explícitamente estos conceptos. La Comisión Jurídica también revisará las respuestas legales ante el odio, incluidas las disposiciones relativas a la incitación al odio, en la Ley de Derechos Humanos.

50. Aotearoa Nueva Zelanda adopta un enfoque inclusivo en las cuestiones de derechos humanos, y el Gobierno reconoce el derecho de todas las personas a autoidentificarse. Manatū Wāhine representa y defiende los intereses de todas aquellas personas que se identifican como mujeres, incluidas las māreikura (femenino maorí), las takatāpui (identidad arcoíris maorí) y las whakawahine (mujeres transgénero).

#### *Enfoque específico de género en la legislación, las políticas y los programas*

51. Los organismos centrados en la población (Ministerio de la Mujer (Manatū Wāhine), Ministerio para los Pueblos del Pacífico (Te Manatū mō ngā iwi ō te Moana-nui-ā-Kiwa), Ministerio de Desarrollo Maorí (Te Puni Kōkiri), Ministerio para las Comunidades Étnicas (Te Tari Mātāwaka) y Ministerio para las Personas con Discapacidad (Whaikaha)) son consultados de forma habitual y participan en la formulación de políticas, reglamentos y leyes del sector público.

52. El Departamento del Primer Ministro y del Gabinete recomienda que los documentos del Gabinete incluyan una declaración sobre las repercusiones para la población, con el fin de garantizar que se atiendan las necesidades de las diversas poblaciones.

53. La herramienta Bringing Gender In (BGI) del Ministerio de la Mujer (Manatū Wāhine) ayuda a los organismos a utilizar una perspectiva de género en la formulación de políticas. Se encuentra en proceso de actualización para seguir fortaleciendo su eficacia, facilidad de uso e interseccionalidad. Manatū Wāhine también está tratando de ofrecer una formación más sistemática sobre el análisis de género en todos los niveles gubernamentales.

## **Acceso a la justicia**

### **Respuesta a la pregunta 5 a)**

54. El presupuesto de 2022 incluía más de 148,7 millones de dólares a lo largo de cuatro años para reforzar el sistema de asistencia jurídica y garantizar el acceso continuado a la justicia de quienes no pueden permitirse un asesoramiento legal en Nueva Zelanda.

55. Desde 2023, el Reglamento Enmendado de los Servicios Jurídicos de 2022 amplió los umbrales de admisibilidad y reembolso, redujo el pago del canon requerido para acceder a la asistencia letrada de 50 dólares a cero, y redujo el tipo de interés de la deuda impagada por la asistencia letrada del 5 % anual a cero. Estas modificaciones permitirán que 93.000 personas adicionales puedan acceder a la asistencia letrada y reducirán las obligaciones con respecto al reembolso de los servicios jurídicos.

**Respuesta a la pregunta 5 b) y d)***Difusión de la información*

56. El Ministerio de Justicia contrata a 24 centros jurídicos comunitarios de todo el país para que impartan sesiones educativas relacionadas con el derecho en sus comunidades. Estas sesiones ayudan a las personas a conocer sus derechos y los servicios que tienen a su disposición. En el ejercicio 2021/2022, asistieron a dichas sesiones un total de 25.791 participantes. Más de la mitad de ellas se impartieron a grupos maoríes locales.

57. El Ministerio de Justicia contrata a tres centros jurídicos comunitarios especializados para que presten servicios de asistencia jurídica gratuita centrados en cuestiones relacionadas con los jóvenes, las personas con discapacidad y las tierras maoríes.

58. Se está trabajando en la creación de recursos que faciliten información accesible y coherente para que los ciudadanos comprendan sus opciones y se desenvuelvan con confianza en el sistema de justicia familiar en las cuestiones relacionadas con la atención infantil. Los recursos estarán al alcance de todos y en varios idiomas.

*Acceso a la justicia**Evaluación de las necesidades*

59. El Ministerio de Justicia se ha asociado con el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo (Hikina Whakatutuki) para desarrollar una encuesta a escala nacional sobre las necesidades en materia de acceso a la justicia en las comunidades. La encuesta se centra especialmente en las experiencias y puntos de vista de grupos clave, como las comunidades maoríes y del Pacífico, las personas con discapacidad y los propietarios de pequeñas empresas, y servirá de base para iniciativas políticas y operacionales. El análisis de la encuesta está previsto para principios de 2024.

*Mejora de los sistemas y procesos*

60. El Ministerio de Justicia está modernizando los sistemas judiciales, con el objetivo de mejorar la experiencia de los ciudadanos y la eficacia de los tribunales, además de reducir la dependencia de las sedes físicas.

61. “Te Ao Mārama”<sup>14</sup> es una iniciativa respaldada por el Ministerio de Justicia que aspira a mejorar los tribunales de distrito por medio del uso de un sistema de enjuiciamiento centrado en la búsqueda de soluciones, un lenguaje sencillo, prácticas consuetudinarias maoríes (tikanga Māori) y una nueva distribución de los juzgados. El modelo se inspira en otros tribunales especializados, como los Rangatahi (de menores) y los tribunales de violencia familiar. La mejora de los sistemas judiciales redundará en beneficio de las mujeres y las niñas, en particular de las víctimas supervivientes.

*Tribunal de Waitangi*

62. Un grupo de trabajo interinstitucional está estudiando la forma de eliminar las barreras de financiación para que los grupos maoríes, incluidas las wāhine maoríes, puedan acceder a la justicia y participar en los procesos del Tribunal de Waitangi. Esto incluye garantizar que exista la financiación adecuada para fomentar la asistencia y preparar las pruebas.

<sup>14</sup> <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/te-ao-marama/>.

63. Manatū Wāhine administra la financiación de los demandantes para la investigación dirigida por wāhine maoríes y la participación en la investigación Mana Wāhine Kaupapa<sup>15</sup>, incluida la investigación dirigida por los demandantes.

#### **Respuesta a la pregunta 5 c)**

64. El Ministerio de Justicia financió tres foros sobre las dinámicas de la violencia familiar para profesionales del derecho en 2021 y 2022. Los dos primeros se centraron en comprender las dinámicas de la violencia familiar; la tercera abordó la violencia familiar en diferentes contextos y contó con ponentes de las comunidades arcoíris y de las personas con discapacidad.

65. Se está elaborando un conjunto de actividades de capacitación para la respuesta contra la violencia familiar y sexual, destinado al personal relacionado con los tribunales, incluidos los profesionales del derecho.

66. La Ley de 2021 relativa a la Violencia Sexual pretende mejorar la experiencia de las víctimas de violencia sexual en el sistema judicial (algo a lo que se hace referencia en otras partes del informe).

67. En la pregunta 3 se ofrece más información pertinente al respecto.

### **Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer**

#### **Respuesta a la pregunta 6 a)**

##### *Plan de Acción Nacional*

68. Se está trabajando en la elaboración de un proyecto de estrategia para orientar y conectar las medidas adoptadas por todos los niveles gubernamentales en favor de las mujeres de Aotearoa Nueva Zelanda. Dicha estrategia se desarrollará en estrecha consulta con diversos grupos de mujeres, incluidas las wāhine maoríes.

##### *Mujeres, paz y seguridad*

69. Aotearoa Nueva Zelanda puso en marcha en 2015 su primer Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad<sup>16</sup>, que abarca el período 2015-2019. En 2021 el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio, el Ministerio de Defensa, las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelanda y la Policía de Nueva Zelanda elaboraron conjuntamente un informe de ejecución<sup>17</sup>, en el que se examinaban los avances de Aotearoa Nueva Zelanda en relación con el Plan de Acción Nacional.

70. El Gobierno se ha comprometido a elaborar una actualización del Plan de Acción Nacional, que incluirá las consultas correspondientes con partes no gubernamentales a su debido tiempo. Mientras tanto, se siguen aplicando el enfoque y las medidas que se establecen en el primer Plan de Acción Nacional.

71. Aotearoa Nueva Zelanda sigue abogando por las cuestiones relativas a las mujeres, la paz y la seguridad en los compromisos bilaterales y multilaterales con sus asociados (como la Comisión de Consolidación de la Paz, la Reunión de Ministros de Defensa del Pacífico Sur y el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas). Aotearoa Nueva Zelanda y Samoa organizaron conjuntamente una Cumbre sobre Mujeres, Paz y Seguridad en Apia (Samoa) en 2019.

<sup>15</sup> <https://www.waitangitribunal.govt.nz/inquiries/kaupapa-inquiries/mana-wahine-kaupapa-inquiry/>.

<sup>16</sup> <https://www.mfat.govt.nz/en/peace-rights-and-security/international-security/women-peace-and-security/>.

<sup>17</sup> <https://docslib.org/doc/9017111/new-zealands-national-action-plan-on-women-peace-and-security>.

72. Las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia aspiran a integrar las perspectivas de género en toda su labor, con el respaldo de la declaración general política sobre género y seguridad de la organización, cuyo objetivo es garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia.

73. El Plan de Acción Nacional también es fundamental para las labores de la Policía de Nueva Zelandia. Todo el personal desplegado por la Policía de Nueva Zelandia completa un módulo de capacitación sobre la incorporación de las perspectivas de género en el despliegue. El equilibrio de género entre el personal destinado a los programas de Desarrollo de Capacidades en el Pacífico también es una prioridad, y la formación a través de dichos programas ha permitido que las mujeres sientan más seguridad y confianza a la hora de trabajar en primera línea.

#### **Respuesta a la pregunta 6 b)**

##### *Ministerio de la Mujer (Manatū Wāhine)*

74. Manatū Wāhine es el principal organismo asesor del Gobierno para la mejora de la vida de las mujeres wāhine y las niñas kōtiro en Aotearoa Nueva Zelandia.

75. Aportamos liderazgo al sistema, trabajando en todos los niveles gubernamentales y con las partes interesadas, incluyendo la comunidad maorí y otras comunidades diversas, para mejorar los resultados para las mujeres y las niñas.

76. Tratamos de garantizar la inclusión de voces y perspectivas diversas en las políticas e iniciativas gubernamentales y de facilitar herramientas y asesoramiento en apoyo de la mejora de los resultados para las comunidades a cuyo servicio trabajamos.

77. El presupuesto de 2022 incrementó la financiación hasta los 13,1 millones de dólares en el ejercicio 2021/2022 para ayudar a Manatū Wāhine a desempeñar su mandato de promover y proteger los derechos de las mujeres. Nuestro actual programa de trabajo incluye:

- a) Prestar asesoramiento a la Ministra de la Mujer;
- b) Poner en práctica el Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres (Te Mahere Whai Mahi Wāhine);
- c) Coordinar la respuesta del Gobierno a la investigación Wai 2700 – Mana Wāhine Kaupapa;
- d) Dirigir la práctica del análisis de género en todos los niveles gubernamentales;
- e) Liderar los compromisos internacionales del Gobierno en materia de presentación de informes sobre la condición de las mujeres;
- f) Prestar apoyo a las mujeres para que sean propuestas y elegidas como miembros de juntas y comités del sector público;
- g) Dirigir conjuntamente el Equipo de Tareas para la Igualdad Salarial junto con la Comisión de Administración Pública (Te Kawa Mataaho);
- h) Prestar apoyo al Consejo Consultivo Nacional para el Empleo de las Mujeres.

##### *Ministerio de las Personas con Discapacidad (Whaikaha)*

78. El presupuesto de 2022 destinó 100 millones de dólares de los fondos para imprevistos a Whaikaha con el fin de avanzar en la transformación de los sistemas de

apoyo a las personas con discapacidad sobre la base de los principios y enfoques del programa “Enabling Good Lives”<sup>18</sup>.

79. De este modo, las personas con discapacidad, incluidas las mujeres con discapacidad, gozan de un mayor margen de elección y control sobre las ayudas a las que pueden optar, lo que permite una mejor receptividad individual y con respecto a las cuestiones de género. La evaluación continua de esta “transformación de los sistemas” se diseñará con la ayuda de personas con discapacidad y se basará en los resultados de género.

80. La inversión a través de esta transformación incluirá la protección de las personas con discapacidad frente a cualquier daño, incluida la prevención de la violencia física y sexual que las personas con discapacidad, y en particular las mujeres con discapacidad, sufren de forma desproporcionada con respecto a otras poblaciones.

81. También prosiguen las labores para alcanzar la igualdad salarial de las mujeres que trabajan en profesiones asistenciales, incluidas aquellas que prestan apoyo a personas con discapacidad.

### **Respuesta a la pregunta 6 c)**

82. El Gobierno se ha comprometido a garantizar que las decisiones de inversión adoptadas a lo largo del proceso presupuestario mejoren el bienestar general de los neozelandeses, permitan identificar inversiones que favorezcan a las mujeres y las niñas y promuevan la igualdad de género.

83. Existen dos herramientas clave que fomentan la presupuestación con perspectiva de género y los procesos de formulación de políticas: el Marco de Condiciones de Vida<sup>19</sup> del Tesoro (Te Tai Ōhanga) y la herramienta BGI, que se está reforzando actualmente.

84. Con arreglo al Marco de Condiciones de Vida, se alienta a los organismos a analizar todos los elementos del presupuesto y las políticas desde las perspectivas de la distribución, la resiliencia, la productividad y la sostenibilidad. El análisis distributivo permite a los organismos determinar en qué casos los resultados han sido diferentes para los distintos géneros y valorar cómo podrían las intervenciones influir en las disparidades.

### *Presupuestación con perspectiva de género*

85. El Gobierno se ha comprometido a incorporar el análisis de género en todas las iniciativas gubernamentales, incluido el proceso presupuestario.

86. El Tesoro y Manatū Wāhine pusieron a prueba por primera vez un proyecto experimental de presupuestación con perspectiva de género con motivo del presupuesto de 2022. Cinco organismos participantes completaron una plantilla de evaluación de las consecuencias en función del género en relación con 19 iniciativas presupuestarias.

87. Para el presupuesto de 2023 se llevó a cabo un ejercicio ampliado de presupuestación con perspectiva de género, en el que participaron 15 organismos. Otros organismos optaron voluntariamente por participar en el ejercicio.

<sup>18</sup> <https://www.enablinggoodlives.co.nz/>.

<sup>19</sup> <https://www.treasury.govt.nz/information-and-services/nz-economy/higher-living-standards/our-living-standards-framework>.

88. Manatū Wāhine también lleva a cabo un rápido análisis de género de todo el paquete presupuestario final con objeto de determinar las repercusiones de género para las mujeres y las niñas.

## **Institución nacional de derechos humanos**

### **Respuesta a la pregunta 7**

#### *Mandato*

89. Si bien los migrantes pueden presentar una reclamación ante la Comisión de Derechos Humanos, en la actualidad no pueden alegar discriminación en relación con la aplicación de la Ley de Inmigración de 2009 ni con los reglamentos conexos. En el programa de trabajo del Ministerio de Justicia figura como proyecto futuro una revisión de la Ley de Derechos Humanos, que establece las funciones y la jurisdicción de la Comisión de Derechos Humanos.

#### *Reclamaciones y resultados*

90. De entre las consultas y reclamaciones recibidas por la Comisión de Derechos Humanos entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2022, el 44 % fueron registradas por mujeres. La prestación de información demográfica es voluntaria.

91. La información sobre los resultados está disponible en el caso de la mayoría de las consultas y reclamaciones, concretamente 10.886 de 11.918 durante el período 2018-2022. En el cuadro 1 del apéndice III: Tablas de datos, se muestra el número de resultados que la Comisión de Derechos Humanos considera sistémicos, lo que significa que tienen una aplicación más amplia que la propia consulta o investigación. En el cuadro 2 del apéndice III se muestran las demás categorías de resultados que figuran en la base de datos de la Comisión de Derechos Humanos.

## **Medidas especiales de carácter temporal**

### **Respuesta a la pregunta 8**

92. Existen varias medidas e iniciativas en marcha para afrontar las desigualdades de género que todavía persisten en Aotearoa Nueva Zelandia. El Gobierno también ha recurrido de forma moderada a las medidas especiales de carácter temporal, en forma de objetivos para alcanzar la paridad de género en los puestos directivos, que se describen con mayor detalle en la respuesta a la pregunta 13.

## **Estereotipos y prácticas nocivas**

### **Respuesta a la pregunta 9 a)**

93. El Gobierno se ha comprometido a que las mujeres disfruten de igualdad de oportunidades y opciones para participar plenamente en la sociedad y la economía. Si bien por lo general los neozelandeses valoran positivamente la igualdad de género<sup>20</sup> y Aotearoa Nueva Zelandia ocupa un lugar relativamente bueno a nivel internacional en los índices existentes, hay factores subyacentes como las normas y los estereotipos de género que pueden crear obstáculos para la consecución de la igualdad de género.

<sup>20</sup> [https://genderequal.nz/wp-content/uploads/2022/03/Report\\_NCWNZ\\_Gender-Attitudes-Survey-2021-FINAL\\_01-03-22.pdf](https://genderequal.nz/wp-content/uploads/2022/03/Report_NCWNZ_Gender-Attitudes-Survey-2021-FINAL_01-03-22.pdf).

Existen una serie de medidas e iniciativas para encarar estas cuestiones y mejorar los resultados para las mujeres y las niñas, entre las cuales se citan más adelante algunos ejemplos.

#### *Actitudes de género*

94. El Consejo Nacional de Mujeres de Nueva Zelanda llevó a cabo tres encuestas sobre actitudes de género en colaboración con Research New Zealand en 2017, 2019 y 2021, respectivamente<sup>21</sup>. Las encuestas analizaban las actitudes en torno a los roles de género en el hogar, la escuela, el lugar de trabajo y la comunidad. Manatū Wāhine aportó financiación a la encuesta de 2021 y también está asignando fondos para la realización de una encuesta en 2023, centrada en preguntas sobre los roles de género y las actitudes acerca de la igualdad de género, la violencia sexual y la comunidad arcoíris.

#### *Relaciones sanas y normas de género*

95. En 2022 el Ministerio de Educación (Te Tāhuhu o te Mātauranga) desarrolló recursos educativos para garantizar que la educación sobre relaciones y sexualidad en las escuelas y *kura* sea segura e inclusiva. Esta labor se trata con más detalle en la pregunta 14 b). Estos recursos ofrecen a los jóvenes la oportunidad de:

- a) Conocer y valorar la diversidad de género y la identidad de género;
- b) Cuestionar las normas de género imperantes;
- c) Descubrir la naturaleza del consentimiento en las relaciones sexuales;
- d) Promover las relaciones sanas y seguras.<sup>22</sup>

96. Un nuevo recurso didáctico titulado “Cambiar las conversaciones en torno a la pornografía” (Ka huri i te kōrero) analiza cómo la pornografía influye en las decisiones y refuerza los estereotipos de género<sup>23</sup>.

#### *Segregación ocupacional*

97. El Gobierno se ha comprometido a apoyar a las mujeres para que accedan a empleos en sectores en expansión y en los que actualmente están insuficientemente representadas. Esta labor se trata con más detalle en la pregunta 14 e).

#### **Respuesta a la pregunta 9 b)**

98. Los datos relativos a las prácticas nocivas se analizan más adelante, en la respuesta a la pregunta 9 c).

#### *Recopilación de datos*

99. Netsafe<sup>24</sup> recopila estadísticas sobre el volumen y los tipos de daños sufridos en línea, también desglosados por origen étnico y género. Netsafe recibe informes sobre casos de abusos, acoso o amenazas, denuncias falsas, difusión sin consentimiento de imágenes íntimas, captación de menores, contenidos inapropiados y páginas de cotilleos o rumores.

<sup>21</sup> <https://genderequal.nz/ga-survey/>.

<sup>22</sup> <https://hpe.tki.org.nz/planning-and-teaching-resources/resource-collections/relationships-and-sexuality-education-guidelines-resource-collection/>.

<sup>23</sup> <https://training.education.govt.nz/pages/mediaccontent.jsf?mediaId=1244287&catalogId=849811&menuId=112475&client=external>.

<sup>24</sup> <https://netsafe.org.nz/>.

100. En el ejercicio 2021/2022, finalizado el 30 de junio, Netsafe recibió 25.000 denuncias sobre daños en línea. En más de 5000 de esas denuncias se infringían uno o varios de los principios de comunicación definidos en la Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas de 2015.

101. Los datos sobre el acoso escolar en Aotearoa Nueva Zelandia se recaban principalmente a través de la encuesta sobre el bienestar de los alumnos del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos. Los datos de dicha encuesta se recopilan cada tres años, y los más recientes<sup>25</sup> constatan que, si bien las niñas tienen menos probabilidades que los niños de sufrir acoso con frecuencia, el número de niñas que sufren acoso social-relacional es ligeramente superior al de niños.

102. La prevalencia de los comportamientos de acoso en los centros escolares de Aotearoa Nueva Zelandia también se supervisa a través de los datos del Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias<sup>26</sup> y del Estudio Internacional de Progreso en Comprensión Lectora<sup>27</sup>.

103. El informe de enero de 2021 titulado “*He Whakaaro: What do we know about bullying behaviours in New Zealand?*”<sup>28</sup> muestra que los alumnos con más probabilidades de sufrir acoso se identifican como varones, con discapacidad, de género diverso, nacidos en Aotearoa Nueva Zelandia, con bajo rendimiento escolar y procedentes de entornos desfavorecidos.

#### *Grupo Asesor de Prevención del Acoso Escolar*

104. El Programa de Trabajo sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Escolar<sup>29</sup> para el período 2019-2022 se elaboró con aportaciones del Grupo Asesor de Prevención del Acoso Escolar<sup>30</sup>, de carácter intersectorial. Entre las medidas clave emprendidas en virtud de este programa de trabajo cabe incluir:

- a) Finalizar el proyecto Nuestro Tipo de Escuela (Tō Tātou Kura Atawhai), para comprender mejor cómo las escuelas y *kura* pueden ofrecer entornos seguros e inclusivos;
- b) Elaborar nuevos artículos de Wellbeing@School sobre el racismo, la justicia y las estrategias de resiliencia;
- c) Proporcionar recursos con base empírica en materia de prevención y respuesta frente al acoso escolar;
- d) Facilitar la celebración de la Semana Nueva Zelandia Libre de Acoso, con el fin de concienciar sobre el acoso y las formas de combatirlo;
- e) Prestar asistencia a Netsafe para que pueda ofrecer educación, asesoramiento y apoyo a las escuelas en los ámbitos de la seguridad en línea y la ciudadanía digital;
- f) Financiar una actualización de la iniciativa “Comportamiento positivo para el aprendizaje en todo el sistema escolar”.

<sup>25</sup> [www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling2/large-scale-international-assessments/pisa-2018-student-wellbeing](http://www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling2/large-scale-international-assessments/pisa-2018-student-wellbeing).

<sup>26</sup> <https://www.educationcounts.govt.nz/data-services/international/timss>.

<sup>27</sup> <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2539>.

<sup>28</sup> [www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling/he-whakaaro-what-do-we-know-about-bullying-behaviours-in-new-zealand](http://www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling/he-whakaaro-what-do-we-know-about-bullying-behaviours-in-new-zealand).

<sup>29</sup> [Iniciativas para prevenir y hacer frente al acoso escolar | Child and Youth Wellbeing \(childyouthwellbeing.govt.nz\)](http://www.childyouthwellbeing.govt.nz).

<sup>30</sup> [BPAG - ¿Quiénes somos? | Bullying Free NZ](http://www.bpag.govt.nz).



*Daños en línea*

105. Las labores en curso relacionadas con los daños en línea se tratan en la pregunta 10 a).

**Respuesta a la pregunta 9 c)***Prácticas nocivas con arreglo a la ley*

106. La Ley de Delitos de 1961 describe muchos de los delitos más graves en Aotearoa Nueva Zelandia y tipifica como delito las conductas que provocan daños, incluidos los daños físicos a las personas. A pesar de que no existe un delito específico por el pago de dotes, los matrimonios o uniones civiles forzados son ilegales según lo previsto en dicha Ley. La poligamia y la bigamia también son ilegales en virtud de la Ley. La Ley de Menores (Consentimiento Judicial para las Relaciones) de 2018 requiere el consentimiento de un juez de un tribunal de familia para que una persona joven de 16 o 17 años pueda casarse.

107. En 2020 se modificó la definición de mutilación genital femenina (MGF) en la Ley de Delitos para velar por la protección de las mujeres y las niñas frente a cualquier forma de MGF, para garantizar que los procedimientos llevados a cabo con fines cosméticos o de mejora no sean tipificados como delito, y para ampliar la exención de la que gozan los profesionales médicos y las matronas a fin de que incluya también a los enfermeros y especialistas que realizan procedimientos médicos en beneficio de la salud mental o física de una persona.

108. Dependiendo de las circunstancias, la esterilización forzada también podría estar contemplada en la Ley de Delitos. En septiembre de 2021 entró en vigor el Reglamento sobre Anticoncepción, Esterilización y Aborto (Recopilación de Información) de 2021. Este incluye el requisito de que los proveedores presenten un informe anual sobre sus servicios de esterilización, con información sobre los tipos, el número, el costo y el tiempo de espera de las esterilizaciones.

109. La Policía de Nueva Zelandia recopila datos demográficos sobre las víctimas cuando investiga los delitos y presenta datos resumidos a través de su sitio web.

110. Desde 2018, el Ministerio de Justicia ha llevado a cabo cuatro ediciones de la Encuesta sobre Delitos y Víctimas de Nueva Zelandia, que registra la experiencia de las víctimas en Aotearoa Nueva Zelandia, incluidos los delitos no denunciados ante la policía. La Encuesta sobre Delitos y Víctimas de Nueva Zelandia abarca la violencia sexual y la violencia de pareja, desglosadas por sexo y origen étnico.

111. Se recopilan datos sobre todos los cargos procesados en los tribunales. Se publican datos resumidos sobre los delitos, los enjuiciamientos penales y los datos demográficos.

112. Se está elaborando un marco de resultados y mediciones para Te Aorerekura. La lucha contra las prácticas nocivas será una prioridad.

*Iniciativas constantes de lucha contra las prácticas nocivas**Policía de Nueva Zelandia*

113. La Policía de Nueva Zelandia colabora con las comunidades étnicas para crear conciencia sobre las prácticas nocivas, incluido el matrimonio forzado, a través de “oficiales de enlace étnico”. Los refugiados reciben información sobre este servicio durante sus primeras seis semanas en Aotearoa Nueva Zelandia.

114. Las políticas de la Policía de Nueva Zelandia sobre matrimonios forzados e infantiles se han actualizado para que incluyan información sobre el delito penal de

matrimonio o unión civil bajo coacción. El personal de primera línea recibe formación a este respecto, al igual que quienes realizan el curso de coordinador especializado en daños familiares. La sesión de capacitación de la Real Escuela de Policía de Nueva Zelanda sobre competencias culturales también incorpora un estudio de caso pertinente.

Estrategia Nacional para Eliminar la Violencia Familiar y Sexual (Te Aorerekura)

115. Te Puna Aonui creó una red nacional de comunidades étnicas, formada por líderes de comunidades étnicas y profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia familiar y sexual. Esta red ayuda a poner en práctica Te Aorerekura y diseña de forma conjunta soluciones para prevenir y eliminar las distintas formas de violencia en las comunidades étnicas.

#### **Respuesta a la pregunta 9 d)**

116. Durante 2021, el Ministerio de Sanidad (Manatū Hauora) encargó el desarrollo de un protocolo basado en los derechos para evitar intervenciones médicas innecesarias en los niños intersexuales. Esto incluye:

- a) Elaborar directrices clínicas sobre mejores prácticas para atender a las personas intersexuales;
- b) Reforzar las capacidades del personal;
- c) Desarrollar recursos y apoyos para las personas intersexuales y sus whānau.

117. Un “Grupo Clínico de Referencia sobre las Personas Intersexuales” ha creado directrices de buenas prácticas para garantizar el apoyo a los progenitores, las familias y los whānau de los recién nacidos intersexuales. Estas directrices señalan que una intervención quirúrgica deberá retrasarse hasta que el niño pueda participar en la toma de decisiones, siempre que pueda lograrse el mismo resultado sanitario.

118. En Aotearoa Nueva Zelanda, con arreglo al Código de Derechos de los Consumidores de Servicios de Salud y de Atención a la Discapacidad<sup>31</sup>, los niños intersexuales (o sus progenitores) pueden presentar una reclamación si se les ha practicado una intervención quirúrgica innecesaria desde el punto de vista médico, en particular cuando la intervención no se ha ajustado a las normas profesionales o cuando no se ha dado el consentimiento informado.

### **Violencia de género contra la mujer**

#### **Respuesta a la pregunta 10 a)**

*Violencia de género con arreglo a la ley*

119. El derecho penal de Aotearoa Nueva Zelanda está redactado generalmente en términos neutros en cuanto al género, reconociendo que el daño penal puede ser infligido por o a una persona de cualquier género. Como se indica en la respuesta a la pregunta 9 c), la Ley de Delitos describe muchos de los delitos más graves en Aotearoa Nueva Zelanda y tipifica como delito las conductas que provocan daños.

120. Los siguientes instrumentos legislativos también tratan el acoso y el hostigamiento:

<sup>31</sup> <https://www.hdc.org.nz/your-rights/about-the-code/code-of-health-and-disability-services-consumers-rights/>.

a) La Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas de 2015, que aborda los daños causados por las comunicaciones en línea;

b) La Ley de Acoso de 1997, que trata los daños causados por comportamientos similares al hostigamiento;

c) La Ley de Violencia Familiar de 2018, que se ocupa de los incumplimientos de las órdenes de alejamiento y puede aplicarse a la violencia psicológica (abarcando cierto acoso y hostigamiento en el ámbito digital).

121. El Ministerio de Justicia es consciente de las inquietudes que suscitan algunos aspectos de la cobertura y aplicación de estas leyes y ha emprendido consultas iniciales con expertos para tratar de resolverlas.

#### *Un nuevo enfoque para prevenir la violencia familiar y sexual*

122. Aotearoa Nueva Zelanda ha formalizado el modo en que los organismos gubernamentales colaboran para eliminar la violencia familiar y sexual, a través de la Empresa Conjunta para la Eliminación de la Violencia Familiar y Sexual (Te Puna Aonui). Te Puna Aonui reúne a los organismos públicos para armonizar estrategias, políticas e inversiones. También presta apoyo a dichos organismos para que adopten un enfoque colectivo de la prevención y las respuestas frente a la violencia, dirigido por la comunidad y centrado en el ser humano.

123. Te Puna Aonui es responsable de garantizar el cumplimiento efectivo de Te Aorerekura, que reconoce que la mayoría de las víctimas y supervivientes son mujeres. Te Aorerekura adopta un enfoque a largo plazo para eliminar la violencia mediante la consecución del bienestar.

124. En 2022 se anunció una inversión presupuestaria de 114,5 millones de dólares a lo largo de cuatro años para prevenir la violencia familiar y sexual y darle respuesta. En 2023 se han anunciado 73,5 millones de dólares para proseguir con esa labor y crear un sistema de seguimiento y aprendizaje que permita medir los progresos alcanzados por Te Aorerekura.

#### *Daños en línea*

125. El Departamento de Asuntos Internos (Te Tari Taiwhenua) dirige las labores de diseño y aplicación de un nuevo enfoque para regular las plataformas y los proveedores de medios de comunicación y contenidos en línea. El Departamento llevará a cabo una consulta pública en 2023 sobre un proyecto de marco para garantizar experiencias más seguras con los contenidos en los medios de comunicación y en línea. El marco regularía a los proveedores de contenidos para que cumplan unas normas mínimas que velen por la seguridad de los consumidores y agruparía a los proveedores digitales en un sistema cohesionado. Se crearía un regulador independiente para supervisar el marco y garantizar su cumplimiento.

126. Algunos contenidos nocivos ya están regulados por una legislación específica, como la Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas y la Ley de Clasificación de Películas, Videos y Publicaciones de 1993. La Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas prevé reparaciones para determinadas conductas en línea, como, por ejemplo, el ciberacoso o la difusión sin consentimiento de imágenes íntimas. Instrumentos como la Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas seguirán siendo pertinentes con arreglo a un nuevo marco que regule a los proveedores de contenidos. Dicha Ley se modificó en marzo de 2022 para crear un nuevo delito de publicación de grabaciones visuales íntimas sin consentimiento. Este delito no exige la prueba de la intención de causar daño para garantizar una condena (como sí sucedía anteriormente en virtud de la misma Ley).

127. La Ley de Clasificación de Películas, Videos y Publicaciones establece un régimen jurídico para clasificar las publicaciones nocivas. Utilizando esta Ley, la Oficina de Clasificación (Te Mana Whakaatu) evalúa los contenidos nocivos para proporcionar clasificaciones por contenido y edad. Las recientes modificaciones obligan a los proveedores de contenidos de video a la carta a facilitar clasificaciones adecuadas y a mejorar sus competencias para hacer cumplir las normas en caso de que exista material nocivo. Las publicaciones excepcionalmente nocivas pueden clasificarse como “censurables”, lo cual conlleva su prohibición efectiva en Aotearoa Nueva Zelanda.

128. Aotearoa Nueva Zelanda codirige el “Llamamiento a la Acción de Christchurch para Eliminar los Contenidos Terroristas y Extremistas Violentos en Línea”. Manatū Wāhine y Te Mana Whakaatu respaldan esta labor, junto con el papel de Aotearoa Nueva Zelanda en la Alianza Mundial para la Acción contra el Acoso y el Abuso de Género en Línea.

129. En 2022 los dirigentes encargaron a la “comunidad del llamamiento” que se centrara en prioridades como la comprensión del odio por motivos de género como vector de radicalización hacia la violencia. Las labores del Llamamiento a la Acción de Christchurch en Nueva Zelanda recibieron 1,57 millones de dólares adicionales en el presupuesto de 2023.

#### **Respuesta a la pregunta 10 b)**

130. Te Aorerekura es una estrategia de 25 años centrada en el cambio intergeneracional para eliminar la violencia familiar y sexual. Te Aorerekura reconoce la naturaleza sexista de la violencia familiar y sexual. Se hace especial hincapié en la prevención primaria, la sanación y el papel fundamental del liderazgo comunitario y de los tāngata whenua. Esto incluye una perspectiva Te Ao Māori (el mundo maorí), que eleva el mana wāhine (condición de la mujer) y el papel de las mujeres en el contexto de los whānau (familia).

131. Te Aorerekura incluye un plan de acción inicial de dos años, que abarca cuarenta medidas que contribuyen a seis “cambios” para hacer frente a los factores que impulsan la violencia y lograr resultados positivos para las mujeres, las wāhine maoríes y otras personas afectadas por la violencia. Uno de los cambios en los que nos centraremos es la creación de capacidad para lograr una mano de obra cualificada, culturalmente competente y sostenible.

132. Todas las medidas conllevan esfuerzos relativos a la determinación del alcance, compromiso, desarrollo, pruebas, aplicación, evaluación y ampliación. Se ha creado un mecanismo de gobernanza para supervisar e impulsar la aplicación. También existen varios grupos de trabajo especializados, externos e internos, que avanzan en su aplicación.

#### **Respuesta a la pregunta 10 c)**

133. Se está elaborando un marco de resultados y mediciones para Te Aorerekura, que incluye la evaluación de las fuentes y la calidad de los datos.

134. Para ello, se ha colaborado con grupos maoríes, la sociedad civil, el Gobierno y el mundo académico para perfeccionar los resultados e indicadores de Te Aorerekura con el fin de medir el cambio. El Grupo Asesor Maorí (Te Pūkotahitanga) respalda el desarrollo de un sistema de supervisión que incluya enfoques vinculados a la kaupapa Māori.

Las iniciativas de prevención primaria del Ministerio de Desarrollo Social, denominadas E Tū Whānau<sup>32</sup>, Pasefika Proud<sup>33</sup> y la Campaña de Acción contra la Violencia Familiar<sup>34</sup>, cuentan con marcos quinquenales para el cambio.<sup>35</sup>

135. Todas las iniciativas recurren a mecanismos de seguimiento y presentación de informes, adecuados al tipo de trabajo que se lleva a cabo.

136. En los últimos años no se han realizado evaluaciones de estas iniciativas. Actualmente se está elaborando una evaluación de las actividades de Pasefika Proud. E Tū Whānau está a punto de concluir el desarrollo de tres herramientas de medición kaupapa Māori, que se utilizarán en una próxima evaluación.

#### **Respuesta a la pregunta 10 d)**

137. La Policía de Nueva Zelandia puso en marcha “policedata.nz” para facilitar el acceso a datos policiales sobre delincuencia actualizados periódicamente mediante informes interactivos. Los datos pueden desglosarse por tipo de delito, sexo, relación del delincuente con la víctima y origen étnico. Los informes incluyen el número de procedimientos iniciados contra infractores durante un período pertinente y ofrecen una visión general de las tendencias de los procedimientos. Estos datos se presentan de tal forma que se proteja la intimidad de las personas.

138. En 2018 la Encuesta sobre Delitos y Víctimas de Nueva Zelandia sustituyó a la Encuesta sobre Delincuencia y Seguridad en Nueva Zelandia<sup>36</sup> (descrita anteriormente en el informe). Dado que no todos los delitos se denuncian ante la policía, esta encuesta ofrece una imagen más completa de la victimización.

139. El Ministerio de Justicia recopila datos sobre el número de personas con cargos probados por delitos de violencia familiar que han sido condenadas a pagar una reparación, desglosados por sexo, origen étnico y grupo de edad.

140. Los datos de la Policía de Nueva Zelandia constataron un ligero incremento en el número de investigaciones de daños familiares por mes durante la pandemia de COVID-19 (de marzo de 2020 a agosto de 2021).

#### **Respuesta a la pregunta 10 e)**

##### *Informe sobre el abandono y la evolución de las investigaciones*

141. Entre las labores pertinentes en curso cabe incluir un proyecto del Ministerio de Justicia para mejorar las experiencias de los niños y jóvenes testigos que participan en procedimientos por violencia sexual ante el Tribunal de Distrito. Este proyecto contribuirá a la medida 27 de Te Aorerekura, que pretende desarrollar nuevas directrices prácticas para establecer unas normas nacionales mínimas de apoyo a los participantes en los trámites judiciales.

142. El Ministerio de Justicia también está aplicando la Ley de 2021 relativa a la Violencia Sexual, cuyo objetivo es reducir la posible retraumatización que sufren las víctimas y testigos de casos de violencia sexual cuando acuden a los tribunales o prestan declaración ante ellos. Permite a las víctimas declarar de formas alternativas y que se graben previamente sus interrogatorios.

<sup>32</sup> <https://etuwhanau.org.nz/>.

<sup>33</sup> <https://www.pasefikaproud.co.nz/>.

<sup>34</sup> <https://www.areyouok.org.nz/about-us/campaign-for-action-on-family-violence/>.

<sup>35</sup> Marcos para el cambio en la violencia familiar (2019-2023) - Ministerio de Desarrollo Social ([msd.govt.nz](https://msd.govt.nz/)).

<sup>36</sup> <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/research-data/nzcass/>.

143. El Ministerio de Justicia tiene previsto revisar cada dos años el informe “Abandono y evolución de las investigaciones” de 2019<sup>37</sup>.

**Respuesta a la pregunta 11 a)**

*Coordinación y colaboración efectivas*

144. Los directores ejecutivos de los organismos de la empresa conjunta forman la Junta Ejecutiva Interdepartamental para la Eliminación de la Violencia Familiar y Sexual de Te Puna Aonui, que es responsable de garantizar el cumplimiento efectivo de Te Aorerekura.

*Respuesta Integrada de Seguridad y Whāngaia Ngā Pā Harakake*

145. Aproximadamente el 73 % de todos los episodios de violencia familiar denunciados ante la Policía de Nueva Zelandia se remiten al modelo de Respuesta Integrada de Seguridad o al modelo Whāngaia Ngā Pā Harakake, que utiliza el sistema de gestión de casos “Sistema de Seguridad Familiar”. Entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2022, un total de 132.624 mujeres se vieron implicadas en episodios cuyo nivel de riesgo fue evaluado y clasificado en el marco del Sistema de Seguridad Familiar. De entre ellas:

- a) 33.616 eran niñas (menores de 18 años);
- b) 109.278 mujeres fueron identificadas como víctimas y 15.863 como agresoras.

146. Una evaluación<sup>38</sup> del modelo de Respuesta Integrada de Seguridad llevada a cabo en 2019 demostró que el modelo es eficaz, supone una contribución positiva para muchas familias y whānau y responde a las necesidades de los maoríes. El número de maoríes afectados por la violencia reflejó una reducción del 18 % en la revictimización relacionada con los delitos de violencia familiar, en comparación con los controles correspondientes de sitios no vinculados a la Respuesta Integrada de Seguridad.

147. Una evaluación<sup>39</sup> de 2019 del modelo Whāngaia Ngā Pā Harakake en el distrito de Counties Manukau, basada en los sucesos contabilizados entre 2009 y 2018, constató una reducción total del daño familiar en un 15 %, reducciones inmediatas en el daño cometido por reincidentes en los primeros 12 meses y un aumento de las solicitudes de servicio.

**Respuesta a la pregunta 11 b)**

148. A Aotearoa Nueva Zelandia le complacería renovar la invitación a la Relatora Especial a partir de 2025.

**Respuesta a la pregunta 11 c)**

149. La necesidad de mejorar la recopilación de datos y estadísticas sobre las personas con discapacidad fue una recomendación clave formulada por el Comité

<sup>37</sup> <https://www.justice.govt.nz/assets/sf79dq-Sexual-violence-victimisations-attribution-and-progression-report-v1.0.pdf>.

<sup>38</sup> <https://www.justice.govt.nz/justice-sector-policy/key-initiatives/addressing-family-violence-and-sexual-violence/work-programme/isr-evaluations/>.

<sup>39</sup> Walton D, Brookes, B. 2019. Informe técnico: *Whāngaia Ngā Pā Harakeke Pilot: Counties Manukau District Outcomes Evaluation*, Policía de Nueva Zelandia, Safer Whānau.

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Mecanismo de Supervisión Independiente<sup>40</sup>.

150. El Grupo de Trabajo sobre Datos y Pruebas en materia de Discapacidad, copresidido por la Oficina para Cuestiones de Discapacidad y la Oficina de Estadística de Nueva Zelandia (Stats NZ), se centra en los tipos de datos necesarios para garantizar el desarrollo de políticas sólidas y servicios adecuados.

151. Uno de los principales focos de atención del Grupo de Trabajo sobre Datos y Pruebas en materia de Discapacidad es garantizar que para las decisiones pertinentes se tengan en cuenta las opiniones del sector de la discapacidad. El Grupo de Trabajo también evaluará qué datos son necesarios y están disponibles para medir los indicadores seleccionados para cada uno de los ámbitos de resultados de la Estrategia de Nueva Zelandia sobre Discapacidad para el período 2016-2026<sup>41</sup>.

152. El Grupo de Trabajo sobre Datos y Pruebas en materia de Discapacidad ha tratado de garantizar que se recopilen datos sobre las personas con discapacidad (incluidas las mujeres con discapacidad) en un número cada vez mayor de encuestas gubernamentales por hogares. La Encuesta sobre Delincuencia y Seguridad en Nueva Zelandia ha ofrecido posteriormente respuestas desglosadas por condición de discapacidad.

153. En la actualidad, la Policía de Nueva Zelandia no registra de forma sistemática si un solicitante de una orden de alejamiento presenta alguna discapacidad. Por ello, está buscando mejores formas de recopilar datos sobre las personas con discapacidad que sufren daños familiares.

#### **Respuesta a la pregunta 11 d)**

154. La Comisión Real de Investigación sobre los Abusos bajo la Tutela Institucional (la Comisión Real) ha publicado tres informes hasta la fecha: “Tāwharautia: Pūrongo o te Wā - Informe Provisional (Tāwharautia)”, “He Purapura Ora, he Māra Tipu - De la reparación a Puretumu Torowhānui (Informe de Reparación)” y “Niños hermosos: Investigación sobre la Unidad Infante-Juvenil de Lake Alice (Lake Alice)”. El Informe de Reparación ha formulado 94 recomendaciones centradas principalmente en la creación de un nuevo sistema de reparación independiente e integral y en la mejora del proceso de reparación para las personas que han sufrido abusos al cuidado de instituciones estatales o confesionales.

155. El Gobierno ha creado la Unidad de Respuesta de la Corona para coordinar una respuesta pangubernamental a la labor de la Comisión Real y para avanzar en el cumplimiento de sus recomendaciones. La Unidad de Respuesta de la Corona está elaborando propuestas con supervivientes de malos tratos bajo tutela institucional sobre el diseño del nuevo sistema de reparación. Entre los “proyectos inmediatos” figuran:

a) Creación de un servicio provisional de atención para que los supervivientes puedan compartir sus experiencias hasta que se establezca el nuevo sistema de reparación;

<sup>40</sup> Integrado por la Oficina del Ómbudsman, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelandia y el Grupo de Seguimiento de la Coalición de la Convención de Nueva Zelandia.

<sup>41</sup> Oficina para Cuestiones de Discapacidad. 2016. *Estrategia de Nueva Zelandia sobre Discapacidad para el período 2016-2026*. Ministerio de Desarrollo Social. URL: [www.odi.govt.nz/assets/New-Zealand-Disability-Strategy-files/pdf-nz-disability-strategy-2016.pdf](http://www.odi.govt.nz/assets/New-Zealand-Disability-Strategy-files/pdf-nz-disability-strategy-2016.pdf) (consultado el 30 de diciembre de 2022).

b) Pagos anticipados para personas mayores o enfermas con una opción de “pago rápido”;

c) Mejora del acceso a los historiales asistenciales de las personas que han estado bajo tutela y del control de los mismos;

d) Presentación de una disculpa nacional y adopción de medidas tangibles para los supervivientes.

156. El informe final de la Comisión Real, previsto para marzo de 2024, contendrá probablemente un amplio abanico de recomendaciones adicionales sobre el funcionamiento, la seguridad y la supervisión del sistema de tutela asistencial. Esto incluirá el examen a nivel intergubernamental de las conclusiones y recomendaciones del informe final.

### **Respuesta a la pregunta 11 e)**

#### *Servicio Kaiwhakaoranga*

157. El Servicio Especializado de Gestión de Casos Kaiwhakaoranga (Servicio Kaiwhakaoranga) se creó en abril de 2019 para ofrecer diversas medidas de apoyo a las mujeres víctimas de los atentados cometidos el 15 de marzo de 2019 contra dos mezquitas.

158. A través del Servicio Kaiwhakaoranga y de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales se han prestado una serie de apoyos a las viudas y otras mujeres afectadas por los atentados. Estas personas han decidido acogerse a las ayudas, en particular asesoramiento y apoyo en salud mental, soluciones en materia de vivienda, opciones educativas y asistencia jurídica.

#### *Apoyo a las víctimas*

159. Desde 2019, la Unidad de Apoyo a las Víctimas (Manaaki Tāngata), financiada por el Ministerio de Justicia, ha venido proporcionando a las víctimas de los atentados contra las mezquitas de Christchurch una serie de ayudas psicosociales y económicas.

160. En el ejercicio 2020/2021, la Unidad de Apoyo a las Víctimas distribuyó 938 subvenciones económicas y apoyo a 720 personas que se vieron afectadas directa o indirectamente por los atentados contra las mezquitas. Entre esas personas se incluían familiares de fallecidos, heridos y otros supervivientes, testigos y acompañantes de apoyo. Muchas de las víctimas son mujeres, especialmente familiares de los fallecidos.

161. Como parte de la respuesta a los atentados, el Ministerio de Justicia también facilitó:

a) Un grupo especializado de abogados y asesores judiciales para ayudar a las víctimas;

b) La emisión en directo de la vista de imposición de penas para las víctimas y familiares que no pudieron asistir;

c) La interpretación de la vista de imposición de penas en 12 idiomas.

#### *Investigación forense*

162. Actualmente se está llevando a cabo una investigación forense sobre la muerte de las 51 personas (entre ellas cuatro mujeres) fallecidas en el atentado contra las mezquitas de Christchurch. Los familiares de los fallecidos se consideran partes interesadas en la investigación. Las víctimas de heridas de bala, los progenitores de



niños víctimas de heridas de bala y los testigos presentes en las mezquitas en el momento de los atentados también pueden solicitar ser partes interesadas.

163. La investigación forense es un proceso judicial independiente. El Ministerio de Justicia presta apoyo administrativo y logístico al médico forense. Esto conlleva garantizar que las víctimas dispongan de apoyo a lo largo de todo el proceso forense.

## **Trata de personas**

### **Respuesta a la pregunta 12 a)**

164. La Ley de Reforma de la Prostitución de 2003 pretende reducir los daños y despenalizar la prostitución (sin respaldar ni sancionar moralmente la prostitución o su uso) y salvaguardar los derechos humanos de las trabajadoras sexuales.

165. Además, pretende proteger a las personas vulnerables exigiendo que solo los ciudadanos o determinados titulares de visados de residencia puedan prestar servicios sexuales con fines comerciales (o gestionar o invertir en la prestación de servicios sexuales con fines comerciales). Esto elimina los incentivos para que personas vulnerables (por razones de su situación socioeconómica, falta de dominio del inglés o desconocimiento del entorno jurídico de Aotearoa Nueva Zelandia, por ejemplo) entren en el país para trabajar como trabajadoras sexuales.

166. En noviembre de 2022, el Comité de Educación y Mano de Obra (el Comité) informó a la Cámara de Representantes sobre la “Petición de Pandora Black: Derogar el artículo 19 de la Ley de Reforma de la Prostitución de 2003”. En la petición se solicitaba que la Cámara aprobara legislación para derogar el artículo 19 de la Ley de Reforma de la Prostitución y dotar a las trabajadoras sexuales migrantes con visado de trabajo de los mismos derechos y protección jurídica de los que gozan los demás ciudadanos.

167. El informe del Comité recomendaba al Gobierno que examinara detenidamente la petición de la Sra. Black y las pruebas expuestas en dicho informe. El Gobierno estudiará las cuestiones y pruebas planteadas en el informe del Comité y determinará vías para hacer frente a la explotación de las trabajadoras sexuales migrantes en consulta con las partes interesadas. La respuesta del Gobierno señala que el Gobierno está de acuerdo con el Comité en que esta cuestión merece un análisis minucioso.

168. Se trata de un tema complejo, en el que intervienen factores vinculados a la inmigración y que habrá que equilibrar con otras prioridades. Si bien actualmente no se está trabajando para reformar este aspecto de la Ley, podría considerarse como parte de una futura revisión.

### **Respuesta a la pregunta 12 b) y c)**

169. En todo el mundo se reconoce ampliamente que las mujeres y los niños son especialmente vulnerables frente a la trata y la explotación, y que los niños constituyen la mayoría de las víctimas de la trata.

170. Desde 2015, Aotearoa Nueva Zelandia ha iniciado cuatro procesamientos por trata, con 49 víctimas asociadas a ellos. Todas las víctimas fueron introducidas en el país desde el extranjero con fines de trabajo forzoso. Cinco de las víctimas eran mujeres, y los 44 restantes, hombres.

171. En 2021 el Gobierno publicó el plan “Lucha contra las formas modernas de esclavitud: Plan de acción contra el trabajo forzoso, la trata de personas y la

esclavitud”<sup>42</sup>. Este plan constituye una respuesta quinquenal que abarca a todas las instancias gubernamentales, organizada en torno a los tres “pilares” reconocidos internacionalmente de prevención, protección y aplicación de la ley/enjuiciamiento penal.

172. En 2022 se inició una consulta pública sobre una posible nueva legislación para combatir la esclavitud moderna y la explotación de los trabajadores en todas las operaciones y cadenas de suministro.

173. Los organismos gubernamentales siguen investigando las situaciones de explotación para identificar a las víctimas de la trata. En los últimos tiempos, la atención se ha centrado en prevenir y desbaratar la explotación de los trabajadores migrantes, que puede degenerar en formas más extremas de explotación laboral o ser un indicio de ellas.

174. En 2021 el Gobierno introdujo medidas adicionales para hacer frente a la explotación de los trabajadores migrantes, incluidas plataformas para presentar denuncias, un visado temporal para los trabajadores explotados y la prestación de asistencia a las víctimas migrantes para que puedan desenvolverse en los sistemas de apoyo.

175. En 2022 se inició la elaboración de un amplio conjunto de actividades de capacitación sobre la trata de personas para el personal de primera línea de la administración, con la finalidad de ayudar a identificar a las víctimas.

176. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo está investigando y determinando el alcance de modelos de buenas prácticas para identificar y prestar apoyo a las víctimas de la trata, como por ejemplo un mecanismo nacional de derivación de casos que permita una recopilación más eficaz de los datos.

## **Participación en la vida política y pública**

### **Respuesta a la pregunta 13**

177. En 2018 el Gabinete introdujo una meta de paridad de género en los cargos en juntas y comités del sector público nombrados por los ministros. El porcentaje de puestos en juntas y comités del sector público ocupados por mujeres ha aumentado desde entonces, pasando del 47,4 % en 2018 al 53,1 % en 2022.

178. Desde 2019 se ha informado sobre la representación étnica como parte de un balance anual sobre la diversidad de género en las juntas y comités del sector público. La proporción de mujeres que ocupan cargos ha aumentado de forma gradual en el caso de las mujeres que se identifican como maoríes, del Pacífico, asiáticas o de otros orígenes étnicos. Se está trabajando en la recopilación de datos sobre la representación de las mujeres con discapacidad.

179. Manatū Wāhine ofrece apoyo e información a mujeres líderes emergentes para que desarrollen su potencial de liderazgo. Manatū Wāhine sigue ayudando a los organismos gubernamentales encargados de nombrar a los miembros de las juntas, proponiendo y respaldando candidaturas de mujeres con la debida cualificación y experiencia.

180. Los organismos centrados en la población de Te Puni Kōkiri, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico, el Ministerio para las Comunidades Étnicas, la Oficina para Cuestiones de Discapacidad y Whaikaha también gestionan servicios de designación

<sup>42</sup> <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/13568-combatting-modern-forms-of-slavery-plan-of-action-against-forced-labour-people-trafficking-slavery>.

que ayudan a diversas candidatas a mejorar sus competencias y postularse para cargos de gobernanza.

#### *Wāhine maoríes y mujeres del Pacífico*

181. “Fortalecimiento del liderazgo de las wāhine maoríes” es una nueva iniciativa, financiada a través de Te Puni Kōkiri, por la cual los proveedores comunitarios trabajan directamente con las wāhine maoríes para desarrollar y restablecer su competencia cultural, liderazgo y capacidad de influencia con el fin de ayudar a fortalecer su posición dentro de la estructura de los whānau.

182. El Ministerio para los Pueblos del Pacífico ha invertido en talleres de capacitación en materia de gobernanza con el fin de aumentar la representación de las mujeres del Pacífico. En 2021 y 2022, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico respaldó los Premios a las Mujeres en la Gobernanza y patrocinó la categoría de Líder de Gobernanza del Pacífico<sup>43</sup>.

#### *Parlamento*

183. El equilibrio de género en el Parlamento ha seguido mejorando desde la introducción del sistema de votación por representación proporcional mixta en 1996. En mayo de 2023, había 58 mujeres (48,3 %) parlamentarias elegidas para el actual 53° Parlamento de Aotearoa Nueva Zelanda. Esta cifra ha aumentado con posterioridad hasta las 60 mujeres (50 %). Además, 13 de los 25 ministros (52 %) y 10 de los 20 ministros del Gabinete (50 %) son mujeres.

#### *Administración local*

184. La proporción de mujeres elegidas para los órganos locales ha aumentado del 30 % al 39 % entre 2010 y 2022, y el número de mujeres candidatas también se ha incrementado (hasta el 38 %). Las juntas locales y las juntas comunitarias suelen tener una mayor proporción de mujeres candidatas en comparación con otros cargos electorales. En 2022 representaban el 45 % y el 43 %, respectivamente. El número de alcaldesas elegidas aumentó del 18 % en 2010 al 32 % en 2022.

#### *Mujeres en el sector público*

185. La Comisión de Administración Pública (Te Kawa Mataaho) supervisa la participación de las mujeres en la función pública. La representación total de las mujeres en el servicio público se mantuvo estable entre 2012 y 2022, en torno al 62 %. El número de directoras generales se ha incrementado en el período en cuestión. A 30 de junio de 2022, las mujeres representaban el 49 % (19 de 39) de los directores generales, frente al 24,1 % en 2012. Las mujeres ocupan actualmente el 55,8 % de los cargos del personal directivo superior (frente al 42,1 % en 2012) en la función pública.

186. En noviembre de 2021, la Comisión de Administración Pública lanzó el “Plan de Acción para Reducir la Brecha Salarial en el Servicio Público para el período 2021-24” (Kia Toipoto). Uno de los tres objetivos de Kia Toipoto es acelerar los avances en favor de las mujeres wāhine maoríes, las mujeres del Pacífico y las mujeres de comunidades étnicas. Kia Toipoto se basa en el Plan de Acción para Reducir la Brecha Salarial en el Servicio Público para el período 2018-2021, que hizo posible una reducción de la brecha salarial de género en la función pública, pasando del 12,2 % en 2018 al 7,7 % en 2022.

<sup>43</sup> [https://www.governancenz.org/Category?Action=View&Category\\_id=830](https://www.governancenz.org/Category?Action=View&Category_id=830).

*Sector privado*

187. En julio de 2022, las mujeres ocupaban el 28,5 % de los puestos de director de consejo de administración y el 26,4 % de los puestos de director general y personal directivo superior de todas las empresas que cotizaban en la Bolsa de Nueva Zelanda<sup>44</sup>.

188. Global Women and Champions for Change<sup>45</sup> tiene un programa de trabajo centrado en cuatro esferas de interés: aumentar la diversidad de género, aumentar la diversidad maorí y étnica, liderar culturas inclusivas e influir en el mundo exterior.

189. El Instituto de Directores de Nueva Zelanda<sup>46</sup> ofrece una serie de cursos de formación sobre gobernanza y consejos de administración para directores y profesionales de la gobernanza, así como el programa “Futuros Directores”, que aspira a formar a la próxima generación de directores.

190. El Instituto de la Superdiversidad<sup>47</sup> ha elaborado, en colaboración con el Ministerio para las Comunidades Étnicas, una lista de 100 presidentes y directores diversos preparados para formar parte de los consejos de administración. Esta lista de candidatos tiene como objetivo apoyar y presentar una reserva de candidatos diversos preparados para formar parte de los consejos de administración, con el fin de mejorar la diversidad en los puestos de gobernanza.

191. Women on Boards New Zealand<sup>48</sup> ofrece formación y apoyo a las mujeres que desean avanzar en sus carreras de gobernanza, entrega los Premios a las Mujeres en la Gobernanza y ha organizado una Cumbre de Mujeres en la Gobernanza en agosto de 2023, bajo el tema “Wahine Toa<sup>49</sup> en la Gobernanza: Integrando la Equidad”.

*Acoso en línea*

192. Como se indica en la respuesta a la pregunta 10 a), Aotearoa Nueva Zelanda cuenta con varias leyes penales pertinentes contra el acoso y el hostigamiento, entre ellas la Ley de Comunicaciones Digitales Nocivas

193. En 2022 el Gobierno promulgó modificaciones en la Ley Electoral Local de 2001 con el fin de sustituir el requisito de incluir una dirección física en la declaración de autorización sobre publicidad electoral, por la opción de incluir alternativamente una dirección de correo electrónico, un número de teléfono, un número de apartado de correos o una dirección de sitio web.

194. Este cambio se introdujo en reconocimiento de que el requisito de una dirección física en los anuncios electorales podría propiciar amenazas a los candidatos y tal vez disuadir a ciertos grupos, en particular las mujeres y la población rural, de postularse como candidatos.

195. En la pregunta 10 a) se ofrece información adicional sobre los daños en línea.

<sup>44</sup> <https://www.nzx.com/>.

<sup>45</sup> <https://globalwomen.org.nz/>.

<sup>46</sup> <https://www.iod.org.nz/>.

<sup>47</sup> <https://www.superdiversity.org/>.

<sup>48</sup> <https://www.governancenz.org/women-on-boards>.

<sup>49</sup> Mujeres valientes o mujeres líderes y guerreras.

## Educación

### Respuesta a la pregunta 14 a) y f)

#### *Aislamiento y financiación del acceso*

196. Desde 2001, el Ministerio de Educación ha utilizado un “Índice de Aislamiento” (el índice) para determinar el aislamiento relativo de los centros escolares y los servicios de aprendizaje temprano con el fin de dar prioridad a la financiación y los servicios consecuentemente.

197. En 2023 se actualizó la fórmula del índice, así como los datos de carreteras y los datos de población, con objeto de reflejar los cambios en Aotearoa Nueva Zelanda durante las dos últimas décadas. Esto se combinó con la aplicación del “Índice de Equidad”, que ha sustituido al sistema de deciles<sup>50</sup>.

198. El “subsidio para gastos de internado debido a los obstáculos de acceso” cubre los gastos de internado cuando no existe una escuela secundaria local para los alumnos alejados geográficamente. En la actualidad, 2097 alumnos reciben esta prestación. Además, el “subsidio para gastos de internado debido a obstáculos múltiples” ayuda a los alumnos que se enfrentan a múltiples obstáculos para asistir al centro escolar de su localidad. El presupuesto de 2022 incrementó estas prestaciones en un 8 %.

199. También existen servicios adicionales dirigidos a los maoríes, como la financiación de la ayuda al transporte para las escuelas maoríes de enseñanza media y las contribuciones a los internados.

200. El programa “Mejora de las aulas en escuelas pequeñas o remotas” (Ngā Iti Kahurangi) es una respuesta directa a los retos relacionados con las instalaciones a los que se enfrentan las escuelas geográficamente aisladas o de pequeño tamaño<sup>51</sup>. En la actualidad el programa incluye a 574 escuelas públicas, y todas ellas habrán finalizado las obras de mejora en septiembre de 2024.

#### *Aprendizaje a distancia*

201. En respuesta a la pandemia de COVID-19, el Ministerio de Educación facilitó el acceso a la conexión a Internet, los recursos digitales y otros materiales didácticos para apoyar el aprendizaje a distancia.

202. Se asignaron conexiones a Internet a más de 40.000 hogares para ayudar a las escuelas y *kura* a impartir enseñanza a distancia a todos los alumnos afectados por el cierre o el aislamiento de los centros escolares a causa de la COVID-19.

203. El Ministerio de Educación está estudiando la manera más eficaz de seguir ayudando a los alumnos a acceder al aprendizaje a distancia.

204. Te Aho o Te Kura Pounamu (proveedor de educación a distancia) ofrece otra opción a los alumnos que no pueden asistir a una escuela o internado local. El Ministerio de Educación también tiene contratos con Programas de Actividades Educativas Rurales a lo largo y ancho de Aotearoa Nueva Zelanda, que ayudan a los alumnos de las zonas rurales.

<sup>50</sup> El Índice de Equidad es un modelo estadístico que calcula en qué medida los alumnos de un centro escolar se enfrentan a obstáculos socioeconómicos para obtener buenos resultados académicos.

<sup>51</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/nga-iti-kahurangi/>.

*Ayuda al transporte*

205. El Ministerio de Educación ofrece ayuda para el transporte a más de 100.000 alumnos para que puedan asistir a la escuela cada día, casi exclusivamente en las comunidades rurales. El Ministerio de Educación aplica una serie de criterios de admisibilidad para el transporte escolar, concebidos para responder a obstáculos concretos, como la distancia y la falta de un transporte público adecuado.

*Productos menstruales en las escuelas (Ikura | Manaakitia te whare tangata)*

206. El Gobierno financia este programa para:

- a) Reducir las trabas de acceso y mejorar la asistencia escolar, la participación deportiva y el bienestar de niños y jóvenes;
- b) Reducir la presión financiera sobre las familias y los whānau que padecen dificultades materiales;
- c) Promover normas de género positivas;
- d) Reducir la estigmatización de la menstruación.

207. Más de 2000 escuelas, *kura*, centros de actividades y proveedores de modalidades educativas alternativas se han acogido al programa, que llega a unas 350.000 alumnas que menstrúan. Desde junio de 2021 se han suministrado a las escuelas más de un millón de paquetes de productos menstruales.

**Respuesta a la pregunta 14 b)**

208. Los centros escolares de Aotearoa Nueva Zelandia están obligados a impartir educación sobre relaciones y sexualidad hasta el final del décimo curso. Los progenitores tienen derecho a retirar a sus hijos de las clases de educación sexual, pero para ello deben comunicárselo por escrito a la dirección del centro.

209. La educación sobre relaciones y sexualidad se imparte de conformidad con el plan de estudios de cada comunidad escolar, y es obligatorio que los centros consulten a sus comunidades acerca de lo que se va a enseñar.

210. Desde finales de la enseñanza primaria, los alumnos aprenden sobre el desarrollo físico y emocional que se produce durante la pubertad, así como sobre la reproducción y el comportamiento sexual. También aprenden cómo relacionarse, adoptar decisiones y protegerse sexualmente.

211. En 2022 el Gobierno puso en marcha nuevos recursos en apoyo de la educación sobre relaciones y sexualidad, incluido un módulo acerca de la pornografía.

212. El Ministerio de Educación sigue colaborando con la Accident Compensation Corporation para desarrollar recursos para docentes y familias/whānau específicamente vinculados con las relaciones saludables, en particular la reutilización de recursos fructíferos de la iniciativa “Mates and Dates”<sup>52</sup>.

213. El conjunto de recursos didácticos que respaldan la prestación de servicios de educación sobre relaciones y sexualidad es bicultural e inclusivo y abarca recursos diseñados específicamente para escuelas maoríes de enseñanza media.

<sup>52</sup> <https://www.acc.co.nz/newsroom/stories/reflecting-on-mates-and-dates-and-looking-forward/>.

**Respuesta a la pregunta 14 c)**

214. La Ley de Educación y Formación de 2020 y la Ley de la Infancia de 2014 permiten abarcar la seguridad y el bienestar de los niños, además de ofrecer una legislación más amplia en materia de salud y seguridad.

215. Con arreglo a la Ley de la Infancia, todas las escuelas y *kura* deben disponer de una política de protección de la infancia por escrito. En ella se describen los procedimientos que seguirán los centros escolares para garantizar la seguridad de los niños y responder adecuadamente a los incidentes de posibles o presuntos abusos y negligencia. Estas políticas deben revisarse cada tres años y su cumplimiento ha de ser supervisado por la Oficina de Inspección Educativa.

216. La Ley de la Infancia también exige que todo el personal que trabaje con niños se someta a un control periódico de seguridad cada tres años.

217. Los equipos de incidentes traumáticos del Ministerio de Educación están disponibles previa solicitud para responder a acontecimientos significativos que afecten al bienestar físico y emocional de alumnos y docentes. Esto puede incluir apoyo para responder a la violencia sexual que se ha producido en los centros escolares o fuera de ellos.

*Investigación Mana Wāhine Kaupapa*

218. El Ministerio de Educación ha participado en la investigación Mana Wāhine Kaupapa del Tribunal de Waitangi, descrita más adelante en la pregunta 21 c). Varias denuncias alegan prejuicios contra las wāhine maoríes en la educación histórica y contemporánea.

**Respuesta a la pregunta 14 d)**

219. El artículo 33 de la Ley de Educación y Formación de 2020 garantiza el derecho de todos los alumnos nacionales (incluidas las niñas embarazadas o con hijos) a matricularse y recibir educación de forma gratuita en cualquier escuela pública entre los 5 años de edad y el 1 de enero siguiente a su decimonoveno cumpleaños.

220. En Nueva Zelanda existen 25 Unidades de Embarazos Adolescentes. Se trata de unidades educativas adscritas a algún centro de enseñanza secundaria público o concertado. En el mismo lugar o en sus inmediaciones existe un centro de educación preescolar, que atiende a los hijos de progenitores adolescentes. Las Unidades de Embarazos Adolescentes ofrecen apoyo integral a las alumnas embarazadas o con hijos para minimizar los obstáculos que dificultan el acceso a la educación. Sobre la base de las necesidades individuales de cada alumno se elabora un programa de aprendizaje individual.

221. La educación sobre relaciones y sexualidad en los centros escolares se trata en la pregunta 14 b).

**Respuesta a la pregunta 14 e)**

222. Existen una serie de programas e iniciativas en las escuelas para alentar a más jóvenes a optar por materias relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en particular en el caso de aquellos grupos que están insuficientemente representados en el mundo de la tecnología. Suelen llevarse a cabo en colaboración con la industria y las comunidades<sup>53</sup>.

<sup>53</sup> Por ejemplo, a través de [GirlBoss NZ | Home, About Us - ShadowTech](#), [Girls in Games Senior Development Day | Media Design School](#), [School to Skies - New Zealand Defence Force](#)

223. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres incluye medidas para mejorar los itinerarios de educación y empleo de las mujeres y propone varias medidas basadas en la educación, incluido el Fondo Específico de Formación y Aprendizaje, con el fin de eliminar los obstáculos estructurales que impiden a las mujeres acceder a esferas de estudio tradicionalmente dominadas por los hombres. El Fondo Específico de Formación y Aprendizaje finalizó el 31 de diciembre de 2022.

224. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres también ayuda a las mujeres a obtener permisos de conducir para facilitarles el acceso a diversas oportunidades educativas y laborales.

225. Entre 2019 y 2021 el Gobierno financió una investigación para comprender mejor los obstáculos y las oportunidades para impulsar el número de mujeres en los oficios. En 2021 Manatū Wāhine colaboró con asociados del sector de la construcción para desarrollar recursos que alentasen a las mujeres a trabajar en la construcción y en puestos conexos<sup>54</sup>.

226. A lo largo y ancho de Aotearoa Nueva Zelanda existen becas específicas disponibles para apoyar a las mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas<sup>55</sup>.

227. La reforma de la formación profesional se introdujo gradualmente entre 2020 y 2023. Dicha reforma permite a los alumnos desplazarse por todo el país y elegir el tipo de aprendizaje que más les convenga.

228. Una campaña de promoción de la formación profesional pretende darle mayor visibilidad para que más personas consideren la formación profesional como una vía conveniente de acceso al empleo. La campaña incluye información dirigida específicamente a las mujeres y muestra a mujeres que desempeñan funciones no tradicionales. La campaña concluye en junio de 2023. La Comisión de Educación Terciaria proseguirá llevando a cabo algunas actividades de promoción para garantizar que no se pierdan los cambios en la percepción.

229. El Proyecto de Equidad en la Industria pretende atraer a más mujeres al sector de la construcción y se está aplicando actualmente de forma experimental en los sectores de la ingeniería, la logística y la fabricación.

230. También se está desarrollando Tahatū, una herramienta de planificación profesional en línea, con el fin de ofrecer información y apoyo de calidad en materia de trayectorias educativas y profesionales a todos los neozelandeses. El sistema se está diseñando para que sea inclusivo en cuanto al género.

231. En el proyecto de Estrategia Nacional del Sistema de Carreras Profesionales<sup>56</sup> se identifica a las mujeres como grupo prioritario. La Comisión de Educación Terciaria tiene previsto poner en marcha esta estrategia a mediados de 2023.

232. La Iniciativa para Impulsar el Aprendizaje<sup>57</sup>, anunciada en 2020, permitió a las personas iniciarse en un oficio o conservarlo. En septiembre de 2022, más de 50.000 aprendices, de los cuales el 17 % eran mujeres, habían recibido apoyo a través de

(nzdf.mil.nz).

<sup>54</sup> <https://women.govt.nz/library/women-trades-2021>.

<sup>55</sup> Por ejemplo, la beca *Women in STEM* (<https://studyspy.ac.nz/scholarships/11399/women-in-stem>); o la beca para licenciados en Ciencias de la Computación y la Información en el Campus Sur de la Universidad de Tecnología de Auckland (<https://studyspy.ac.nz/scholarships/10703/aut-south-bachelor-of-computer-and-information-sciences-scholarship-women-in-stem>).

<sup>56</sup> <https://www.tec.govt.nz/focus/our-focus/careers-system-strategy/>.

<sup>57</sup> <https://www.workandincome.govt.nz/employers/subsidies-training-and-other-help/apprenticeship-boost/>.



dicho programa. Esta iniciativa se prorrogó hasta finales de 2024 por medio del presupuesto de 2023.

233. También existen iniciativas dirigidas por el sector que incluyen el envío deliberado de mensajes a las mujeres sobre las oportunidades profesionales y de formación. Algunas de esas campañas han recibido financiación gubernamental para su desarrollo.

#### **Respuesta a la pregunta 14 g)**

234. De acuerdo con la Ley de Educación y Formación de 2020, los alumnos con discapacidad tienen los mismos derechos a la educación en los centros públicos que los alumnos sin discapacidad.

235. Las estrategias y marcos clave por los que se rige esta labor son las Prioridades Nacionales de Educación y Aprendizaje<sup>58</sup>, la Estrategia de Educación Terciaria<sup>59</sup>, el Modelo de Prestación de Apoyo al Aprendizaje<sup>60</sup> y el marco de prácticas He Pikorua<sup>61</sup> para los profesionales del Ministerio de Educación y los especialistas en el apoyo al aprendizaje.

236. El Plan de Acción de Apoyo al Aprendizaje para 2019-2025<sup>62</sup> establece seis prioridades en cuanto al apoyo al aprendizaje para impulsar los avances hacia un sistema educativo inclusivo. La finalidad es que los alumnos con necesidades de apoyo al aprendizaje reciban la ayuda apropiada en el momento oportuno.

237. Desde el ejercicio 2021-2022 se llevó a cabo el Examen de las Necesidades Más Altas para analizar las intervenciones destinadas a los alumnos con el nivel más elevado de necesidades de apoyo al aprendizaje. Las recomendaciones subsiguientes orientarán el Programa de Cambio de las Necesidades Más Altas hacia un sistema mejorado de apoyo al aprendizaje<sup>63</sup>.

238. En septiembre de 2022, el informe “*Thriving at School? Education for Disabled Learners in Schools*”, de la Oficina de Inspección Educativa, formuló recomendaciones para mejorar la calidad y el carácter inclusivo de la educación para los alumnos con discapacidad. El Ministerio de Educación está examinando las recomendaciones, y muchas de ellas se abordarán a través de los trabajos en curso.

#### *Accesibilidad física*

239. Todas las obras nuevas en instalaciones escolares deben cumplir ciertas normas para garantizar que los edificios sean inclusivos y accesibles. Además, el Ministerio de Educación aporta financiación para modificar los edificios escolares existentes de tal manera que respondan a las necesidades relacionadas con la accesibilidad y el apoyo al aprendizaje.

<sup>58</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/the-statement-of-national-education-and-learning-priorities-nelp-and-the-tertiary-education-strategy-tes/>.

<sup>59</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/the-statement-of-national-education-and-learning-priorities-nelp-and-the-tertiary-education-strategy-tes/>.

<sup>60</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/strengthening-learning-support/a-new-model-for-delivering-learning-support/>.

<sup>61</sup> <https://hepikorua.education.govt.nz/>.

<sup>62</sup> <https://conversation.education.govt.nz/assets/DLSAP/Learning-Support-Action-Plan-2019-to-2025-English-V2.pdf>.

<sup>63</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/changes-in-education/highest-needs-change-programme/>.

*Programa de actualización del Plan de Estudios y de cambio del Certificado Nacional de Rendimiento Académico*

240. El Plan de Estudios de Nueva Zelanda (Te Marautanga o Aotearoa) y el Certificado Nacional de Rendimiento Académico se están modificando para hacerlos más inclusivos y accesibles.

241. Se sigue trabajando para garantizar que los alumnos con discapacidad reciban apoyo en Alfabetización y Aritmética (Te Reo Matatini me te Pāngarau), una nueva cualificación necesaria para obtener el Certificado Nacional de Rendimiento Académico.

242. Se han elaborado recursos para los docentes y el personal de apoyo al aprendizaje sobre el diseño universal para el aprendizaje y la educación inclusiva.

*Reforma de la formación profesional*

243. La reforma de la formación profesional está creando un sistema unificado de financiación para Aotearoa Nueva Zelanda. Este sistema incluye financiación por el buen desempeño de los alumnos con el fin de mejorar el rendimiento de los alumnos tradicionalmente desatendidos, incluidos aquellos con discapacidad. Para 2023, los proveedores recibirán una tasa de financiación por cada alumno con discapacidad equivalente a tiempo completo.

244. La reforma de la formación profesional también ha creado seis Consejos de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo para atender las necesidades y aspiraciones de los alumnos prioritarios, en particular los alumnos con discapacidad en sectores específicos.

*Apoyo al personal educativo*

245. Se han introducido Coordinadores de Apoyo al Aprendizaje con el propósito de garantizar que todos los alumnos reciban apoyo para aprender y progresar. El objetivo de la Red de Apoyo al Aprendizaje es desarrollar la capacidad de los coordinadores, los docentes y el resto del personal que trabaja con alumnos con discapacidad.

246. El Ministerio de Educación contrató a la Universidad Massey de Nueva Zelanda para que impartiera una nueva titulación de posgrado a partir de 2021 con contenidos básicos en materia de neurodiversidad (incluido el autismo).

247. Desde diciembre de 2021, Te Rourou Whai Hua (un conjunto de instrumentos de apoyo al aprendizaje) ha incluido módulos sobre el apoyo a las escuelas inclusivas y seminarios web sobre las deficiencias auditivas.

*Apoyo a los ākongā (alumnos) con discapacidad*

248. Los artículos de Te Tiriti se han integrado en módulos de diseño inclusivo, prestando apoyo a las comunidades de aprendizaje para que mejoren el mana y estén culturalmente informadas.

249. En 2022, en colaboración con Taonga Takiwātanga Charitable Trust, el Ministerio de Educación celebró cinco wānanga (conferencias) en los marae (lugares de reunión tradicional), analizando la visión del mundo maorí sobre takiwātanga (autismo). En ellas participaron alrededor de 330 personas de diversas funciones de apoyo al aprendizaje.

250. Además, el Ministerio de Educación:

- a) Está trabajando en colaboración con Tainui Kāhui Ako (comunidad de aprendizaje) para desarrollar recursos en la enseñanza media maorí en apoyo de los ākongā con dislexia;
- b) Ha consultado a diversas voces en el ámbito de la discapacidad para elaborar un proyecto de declaraciones de impacto para los ākongā con discapacidad y sus familias y whānau.

## Empleo

### Respuesta a la pregunta 15 a)

251. Publicada a mediados de 2019, la Estrategia Pangubernamental de Empleo<sup>64</sup> (la Estrategia de Empleo) establece el programa del Gobierno para mejorar los resultados del mercado laboral y fomentar un empleo que contribuya a una economía productiva, sostenible e integradora. Abarca siete planes de acción para el empleo centrados en la población, entre ellos el Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres y el Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes (Te Mahere Whai Mahi Māori)<sup>65</sup>.

252. La Estrategia de Empleo se actualizó en 2022. Se introdujeron pequeños cambios para velar por un marco más duradero, con mayor énfasis en la aplicación y el seguimiento. También se establecerá un marco de supervisión para seguir los avances en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Empleo. Los indicadores clave del mercado laboral permitirán hacer un seguimiento de las tendencias a largo plazo que influyen en los objetivos de la Estrategia de Empleo.

253. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres cuenta con 31 medidas de actuación divididas en tres esferas de éxito:

- a) Las mujeres gozan de seguridad económica;
- b) El mercado laboral es inclusivo con las mujeres;
- c) Las mujeres reciben ayuda para cumplir sus compromisos laborales remunerados y no remunerados (sin incurrir en sanciones).

254. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres y el Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes cuentan con iniciativas a medida que buscan mejorar las condiciones de trabajo de las wāhine maoríes. Entre ellas se incluye una iniciativa, en el marco del Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes, centrada en garantizar que las wāhine maoríes, las mujeres del Pacífico y las mujeres de otros orígenes étnicos tengan acceso a información acerca de los programas e iniciativas de empleo.

255. Otros planes de acción, como el Plan de Acción para el Empleo en el Pacífico<sup>66</sup> y el Plan de Acción para Exrefugiados, Migrantes Recientes y Comunidades Étnicas<sup>67</sup>, incluyen iniciativas concretas de apoyo a las mujeres dentro de estos grupos de población. El Plan de Acción para el Empleo Juvenil<sup>68</sup> también incluye iniciativas que contribuyen a mejorar los resultados en materia de empleo de las wāhine maoríes en particular.

<sup>64</sup> <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/employment-strategy/>.

<sup>65</sup> <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/18759-te-mahere-whai-mahi-maori-maori-employment-action-plan-english>.

<sup>66</sup> <https://www.mpp.govt.nz/programmes/pacific-employment-action-plan/>.

<sup>67</sup> <https://www.ethniccommunities.govt.nz/assets/News/Former-Refugees-Recent-Migrants-and-Ethnic-Communities-Employment-Action-Plan.pdf>.

<sup>68</sup> <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/6613-our-youth-employment-action-plan>.

256. Se han elaborado planes de ejecución tanto para el Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres como para el Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes, y el Ministerio para los Pueblos del Pacífico está avanzando en las iniciativas prioritarias para el Plan de Acción para el Empleo en el Pacífico.

257. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo informa semestralmente a los ministros responsables del empleo, la educación y la formación acerca de los avances en los planes de acción para el empleo. El informe de diciembre de 2022 constataba que los avances en la ejecución van por buen camino y que la mayoría de las medidas están finalizadas o en curso.

### **Respuesta a la pregunta 15 b)**

#### *Igualdad salarial en la legislación*

258. Las enmiendas a la Ley de Igualdad Salarial de 1972 (la Ley) introdujeron en 2020 un proceso práctico y accesible para plantear y examinar las reclamaciones de infravaloración salarial sistémica por razón de sexo en las ocupaciones en las que suelen predominar las mujeres. La Ley de Enmienda de Igualdad Salarial de 2020 establece un proceso claro de igualdad salarial para comprobar si las labores que realizan mayoritariamente las mujeres están libres de infravaloración por razón de sexo.

259. Hasta la fecha se han suscrito diez acuerdos de igualdad salarial, que han supuesto una corrección salarial media del 32,4 % para 111.549 personas. A mayo de 2023, existen 27 reclamaciones que están transitando a través del proceso de igualdad salarial. Estas reclamaciones afectan a alrededor de 215.000 personas que trabajan en los sectores público, financiado y privado.

260. El Equipo de Tareas de Asesoramiento y Garantía de la Igualdad Salarial (el Equipo de Tareas), que opera en el seno de la Comisión de Administración Pública, es un equipo especializado que facilita asesoramiento, información, recursos y educación de calidad en apoyo de la aplicación de la igualdad salarial de conformidad con la legislación en las organizaciones de los sectores público y privado.

261. Te Orowaru<sup>69</sup>, un conjunto gratuito de herramientas de evaluación del trabajo, se diseñó para su utilización en evaluaciones de la igualdad salarial. Reconoce los valores culturales a la hora de corregir cualquier infravaloración. El Equipo de Tareas está elaborando orientaciones sobre cómo utilizar Te Orowaru en un contexto más amplio de evaluación de los puestos de trabajo.

262. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo mantiene un repositorio de datos con información sobre comparadores y acuerdos de igualdad salarial. La supervisión del repositorio corre a cargo de un grupo tripartito de representantes del Gobierno, las empresas y los sindicatos. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo también ofrece servicios estatutarios, gratuitos y neutrales de solución de controversias (mediación) para las partes implicadas en la negociación<sup>70</sup>.

#### *Acuerdos salariales justos*

263. La Ley de Acuerdos Salariales Justos de 2022<sup>71</sup> se introdujo para permitir mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. El sistema de acuerdos salariales justos reúne a sindicatos y asociaciones patronales para negociar unas

<sup>69</sup> <https://www.publicservice.govt.nz/system/public-service-people/pay-gaps-and-pay-equity/te-orowaru/>.

<sup>70</sup> <https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/mediation/>.

<sup>71</sup> [https://www.legislation.govt.nz/act/public/2022/0058/latest/LMS655992.html?search=ts\\_act%40bill%40regulation%40deemedreg\\_fair+pay\\_resel\\_25\\_a&p=1](https://www.legislation.govt.nz/act/public/2022/0058/latest/LMS655992.html?search=ts_act%40bill%40regulation%40deemedreg_fair+pay_resel_25_a&p=1).

condiciones laborales mínimas para todos los empleados de un sector u ocupación. El sitio web<sup>72</sup> del Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo pone información a disposición de los empleadores y empleadores acerca de sus derechos y obligaciones en virtud de esta Ley.

#### *Kia Toipoto*

264. El plan de acción Kia Toipoto se está implantando en toda la función pública<sup>73</sup>. Sus objetivos son:

- a) Reducir considerablemente las brechas salariales de género que sufren las mujeres maoríes, del Pacífico y de otros grupos étnicos;
- b) Acelerar los avances en favor de las wāhine maoríes, las mujeres del Pacífico y las mujeres de comunidades étnicas;
- c) Crear entornos de trabajo más justos para todos, en particular para las personas con discapacidad y los miembros de las comunidades arcoíris.

265. Kia Toipoto se basa en el Plan de Acción para Reducir la Brecha Salarial en el Servicio Público para el período 2018-2021, que hizo posible una reducción de la brecha salarial de género en la función pública, pasando del 12,2 % en 2018 al 7,7 % en 2022. La brecha salarial entre los maoríes se ha reducido considerablemente, del 11,2 % en 2018 al 6,5 % en 2022. La brecha salarial entre las personas del Pacífico ha disminuido del 21,6 % en 2018 al 17,7 % en 2022, mientras que la brecha salarial entre las personas asiáticas se ha reducido ligeramente, del 12,6 % en 2018 al 12,4 % en 2022.

266. El Gobierno espera que los servicios públicos se sitúen a la vanguardia a la hora de reducir las brechas salariales de género y entre grupos étnicos y que creen una fuerza de trabajo que refleje la diversidad de Aotearoa Nueva Zelandia.

#### *Transparencia salarial*

267. El Gobierno se ha comprometido a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y ha acordado investigar si un sistema de transparencia salarial<sup>74</sup> sería beneficioso para Aotearoa Nueva Zelandia. Los ministros han solicitado a los funcionarios que los asesoren con prontitud sobre los elementos clave que debe tener un sistema de notificación de las diferencias salariales. Entre esos elementos cabe incluir a quién debe aplicarse el sistema (es decir, el tamaño y tipo de empresas) y qué medidas deben notificarse. El Consejo Consultivo Nacional para el Empleo de las Mujeres es el grupo asesor ministerial del Ministerio de la Mujer y el grupo asesor para la transparencia salarial<sup>75</sup>.

#### **Respuesta a la pregunta 15 c)**

268. Véase la respuesta a la pregunta 2.

#### **Respuesta a la pregunta 15 d)**

269. Véase la información facilitada anteriormente sobre el Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres.

<sup>72</sup> <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/unions-and-bargaining/fair-pay-agreements/>.

<sup>73</sup> <https://www.publicservice.govt.nz/system/public-service-people/pay-gaps-and-pay-equity/kia-toipoto/>.

<sup>74</sup> <https://women.govt.nz/women-and-work/pay-transparency>.

<sup>75</sup> <https://women.govt.nz/about-us/national-advisory-council-employment-women>.

*Las mujeres en el comercio de exportación*

270. El Gobierno se ha comprometido a reducir los obstáculos al comercio para las mujeres como parte de las iniciativas que está llevando a cabo para promover la agenda Comercio para Todos<sup>76</sup>. El Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres también se centra en reducir los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la exportación.

271. En nuestros acuerdos comerciales bilaterales, Aotearoa Nueva Zelandia ha suscrito recientemente dos acuerdos de libre comercio con resultados sustanciales en materia de comercio y género.

272. El acuerdo de libre comercio entre Nueva Zelandia y el Reino Unido cuenta con un capítulo dedicado al comercio y la igualdad de género, que incluye obligaciones que promueven la igualdad de género, así como el compromiso de cooperar para impulsar la participación de las mujeres en las actividades comerciales. El acuerdo de libre comercio entre Nueva Zelandia y la Unión Europea también contiene un artículo sobre el comercio y la igualdad de género, que está sujeto a mecanismos de solución de controversias.

273. Aotearoa Nueva Zelandia también sigue promoviendo las labores internacionales para impulsar la participación de las mujeres en el comercio por medio de iniciativas como el Acuerdo Global sobre Comercio y Género<sup>77</sup>.

274. El programa Mujeres Exportadoras del órgano Comercio y Empresa de Nueva Zelandia (NZTE) está revisando el apoyo que presta a las empresas para adaptarse mejor a las mujeres del sector de la exportación.

275. El NZTE designó a una líder de las mujeres exportadoras en colaboración con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio. Esta función ayuda al NZTE a aumentar la representación tanto de las empresas dirigidas por mujeres como de la diversidad en el liderazgo en toda nuestra comunidad exportadora, además de organizar actos en apoyo de las mujeres exportadoras.

276. En 2022 las delegaciones comerciales de Aotearoa Nueva Zelandia incluyeron una representación femenina superior al 40 %, lo que supone un incremento considerable respecto a años anteriores.

**Respuesta a la pregunta 16 a)**

277. El Ministerio de Educación aporta financiación a los centros de primera infancia a través del subsidio para la educación preescolar, la financiación de 20 horas de educación preescolar, la financiación de la equidad y la financiación específica para alumnos desfavorecidos.

278. El presupuesto de 2023 amplía la financiación de las 20 horas de educación preescolar a los niños de 2 años (actualmente solo está disponible para los niños de 3 a 5 años), a partir del 1 de marzo de 2024. Esto ayudará a los progenitores a gestionar los costos de la vida cotidiana y, al mismo tiempo, hará posible una mayor aceptación de la educación preescolar por parte de los progenitores con dificultades económicas<sup>78</sup>.

279. El Gobierno también ha aumentado la financiación de los Kōhanga Reo<sup>79</sup> en los últimos años, con más de 200 millones de dólares destinados a fomentar la equidad y

<sup>76</sup> [www.mfat.govt.nz/en/trade/nz-trade-policy/trade-for-all-agenda](http://www.mfat.govt.nz/en/trade/nz-trade-policy/trade-for-all-agenda).

<sup>77</sup> [https://www.mfat.govt.nz/assets/Trade-General/Trade-policy/ITAG-Inclusive-Trade-Action-Group/ITAG\\_Global-Trade-and-Gender-Arrangement-Text-for-signed-Arrangement.pdf](https://www.mfat.govt.nz/assets/Trade-General/Trade-policy/ITAG-Inclusive-Trade-Action-Group/ITAG_Global-Trade-and-Gender-Arrangement-Text-for-signed-Arrangement.pdf).

<sup>78</sup> <https://www.beehive.govt.nz/release/cheaper-childcare-20-hours-free-ece-extended-two-year-olds>.

<sup>79</sup> Programas de inmersión en el idioma maorí.

la sostenibilidad de este servicio. El presupuesto de 2023 asigna fondos al mantenimiento de las infraestructuras de los centros de primera infancia de Puna Reo y Kōhanga Reo<sup>80</sup>.

280. El Ministerio de Desarrollo Social ofrece una serie de apoyos y asistencia para ayudar a las familias a sufragar los gastos de guardería, centrándose en ayudar a los progenitores a trabajar y estudiar y en fomentar el aprendizaje y el desarrollo de los niños.

281. El Ministerio de Desarrollo Social está llevando a cabo actualmente una revisión de la prestación de asistencia para el cuidado de los niños. La revisión forma parte del programa de trabajo de la reforma del sistema de bienestar social<sup>81</sup> y tiene por objeto mejorar la asistencia prestada por el Ministerio de Desarrollo Social a las familias de ingresos bajos y medianos.

### **Respuesta a la pregunta 16 b)**

282. Aotearoa Nueva Zelandia mantiene un sólido sistema legislativo y administrativo para garantizar que la discriminación en el mercado laboral se combata de forma eficaz.

283. La Ley de Derechos Humanos establece qué conductas se consideran contrarias a derecho y el proceso para proteger los derechos de los neozelandeses. La Comisión de Derechos Humanos responde a las denuncias relacionadas con los derechos humanos y las resuelve a través de la mediación. En caso de que una denuncia no se resuelva en la mediación, una persona puede entablar acciones legales a través del Tribunal de Revisión de los Derechos Humanos<sup>82</sup>.

284. La Ley de Derechos Humanos protege a los empleados frente a la discriminación y el acoso sexual y racial. También ofrece una vía para combatir el acoso en el trabajo. Todos los contratos de trabajo incluyen la obligación del empleador de proporcionar un entorno de trabajo seguro. Cuando se incumple esta obligación y el trabajador se ve desfavorecido en su empleo o forzado a dimitir a causa de dicho incumplimiento, puede presentar una reclamación personal.

285. Además, con arreglo a la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2015, toda persona que dirija una empresa debe garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida su salud mental y la protección frente al acoso o el hostigamiento en el trabajo.

### *Reparaciones*

286. El Gobierno ofrece un servicio gratuito de intermediación laboral para ayudar a resolver los problemas en las relaciones laborales. Si no se desea recurrir a la mediación o esta no tiene éxito, los trabajadores pueden presentar una reclamación personal contra su empleador con arreglo a la Ley de Derechos Humanos, incoando un procedimiento ante la Autoridad de Relaciones Laborales y, posteriormente, ante el Tribunal Laboral.

287. La Autoridad de Relaciones Laborales o el Tribunal Laboral pueden conceder una serie de reparaciones, entre las que se incluyen:

a) Reincorporación del trabajador en su puesto anterior o en un puesto no menos ventajoso;

<sup>80</sup> Puna Reo es un tipo de guardería que se centra en el aprendizaje de Te Reo Māori y tikanga.

<sup>81</sup> <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/work-programmes/welfare-overhaul/index.html>.

<sup>82</sup> <https://www.justice.govt.nz/tribunals/human-rights/about/>.

- b) Reembolso pertinente;
- c) Indemnización;
- d) Medidas disciplinarias o de rehabilitación (en casos de acoso sexual o racial).

288. En el sitio web<sup>83</sup> de WorkSafe New Zealand hay información disponible sobre los organismos del sector público y otras organizaciones que pueden ayudar a las personas afectadas por acoso sexual u hostigamiento en el lugar de trabajo.

289. Todos los ciudadanos de Aotearoa Nueva Zelandia y los titulares de un visado de residencia tienen derecho a disfrutar de los servicios de salud y de atención a la discapacidad financiados con fondos públicos.

#### *Consulta pública y labores ulteriores*

290. En 2021 el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo consultó a la opinión pública sobre los sistemas actuales de prevención y respuesta ante el acoso y el hostigamiento (incluido el acoso sexual) en el trabajo. El Gobierno está estudiando actualmente las próximas etapas de este proceso.

291. También en 2021 se presentó en el Parlamento un proyecto de ley que propone ampliar de 90 días a 12 meses el plazo para plantear una reclamación personal por acoso sexual. El proyecto de ley está siendo examinado actualmente por el Comité de Educación y Mano de Obra<sup>84</sup>.

#### **Respuesta a la pregunta 16 c)**

292. A pesar de que Aotearoa Nueva Zelandia valora positivamente el papel de los tratados y convenios internacionales en nuestros acuerdos constitucionales, no puede ratificar actualmente los convenios enumerados a causa de un proceso estándar de examen de las ramificaciones jurídicas nacionales.

#### *Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) (el Convenio)*

293. El análisis preliminar sugiere que los actuales marcos legislativos en materia de empleo, salud y seguridad, derechos humanos y justicia se ajustan en gran medida a los principios clave y a numerosos elementos del Convenio. Sin embargo, se detectaron varios problemas de compatibilidad.

294. La legislación de Aotearoa Nueva Zelandia no contiene ninguna disposición que de forma específica “defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, por lo que sería necesaria una enmienda legislativa en diversos ámbitos para adaptarse a las definiciones y requisitos detallados del Convenio. Por ejemplo:

a) La violencia de género no parece estar definida expresamente en la legislación, si bien la Ley de Relaciones Laborales de 2000 incluye el acoso sexual y la Ley de Delitos especifica los delitos de violación sexual y actos indecentes;

b) La Ley de Delitos se aplica a los actos de violencia ocurridos dentro o fuera del trabajo, pero no define específicamente la violencia ni su aplicación al mundo laboral.

<sup>83</sup> <https://www.worksafe.govt.nz/about-us/news-and-media/workplace-bullying-and-harassment/>.

<sup>84</sup> <https://www.parliament.nz/en/get-involved/topics/all-current-topics/bill-to-extend-time-available-to-raise-a-personal-grievance-involving-sexual-harassment/>.



295. La Ministra de Relaciones Laborales y Seguridad no ha tomado ninguna decisión acerca de los avances en la ratificación de este instrumento concreto, habida cuenta de sus prioridades actuales de trabajo.

#### *Información adicional*

296. La Ley de Derechos Humanos prohíbe la discriminación por razones de sexo o de estado civil o familiar (incluidos el embarazo y el parto), entre otras categorías. Esto se aplica tanto al sector público como al privado.

297. Los “trabajadores domésticos” por cuenta ajena reciben el mismo trato que los demás empleados en virtud del derecho laboral de Aotearoa Nueva Zelandia, que se aplica con independencia de la ocupación. Los “trabajadores a domicilio” se consideran empleados con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 2000, siempre y cuando trabajen en una vivienda.

298. El Gobierno también ofrece un conjunto de medidas destinadas a facilitar ayuda económica a las familias trabajadoras, en particular a las de ingresos más bajos. Entre ellas se incluyen una serie de deducciones fiscales a disposición de las familias a través del programa “Trabajar para las familias”<sup>85</sup>.

299. En virtud de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo de 1987, los cuidadores principales pueden disfrutar de hasta 52 semanas (que incluyen 26 semanas de licencia para el cuidador principal y 26 semanas de licencia ampliada no remunerada). Estas prestaciones pueden compartirse total o parcialmente con el cónyuge del cuidador principal. Este programa está financiado por el Gobierno y a disposición de los trabajadores de los sectores público y privado. Además, la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo prohíbe el despido por motivos de embarazo.

300. El sistema de salud de Aotearoa Nueva Zelandia se financia con fondos públicos y ofrece asistencia sanitaria gratuita o subvencionada a ciudadanos, residentes permanentes y otras personas con determinados tipos de visado. La atención obstétrica es gratuita o está altamente subvencionada (salvo que la persona opte por un proveedor sanitario privado) e incluye la atención prenatal, durante el parto y posnatal, así como la hospitalización en caso necesario.

## **Salud**

### **Respuesta a la pregunta 17 a)**

301. El aborto se legalizó en Aotearoa Nueva Zelandia en marzo de 2020. No existe ninguna limitación legal para abortar antes de las 20 semanas de embarazo ni ningún plazo máximo formal para el período de aborto. Sin embargo, existen requisitos adicionales en el caso de los embarazos de más de 20 semanas. Las personas embarazadas pueden decidir por iniciativa propia, y el asesoramiento ya no es obligatorio (pero sí es obligatorio que se ofrezcan servicios de orientación). Los proveedores que no deseen prestar servicios de asistencia relacionada con el aborto deben, tan pronto como sea posible, comunicárselo a la persona e informarla de dónde puede acceder a dichos servicios. Las disposiciones relativas a la objeción de conciencia quedan anuladas en situaciones de emergencia.

302. En 2021 entró en vigor el nuevo Reglamento sobre Anticoncepción, Esterilización y Aborto (Recopilación de Información). Los informes indican que la

<sup>85</sup> <https://www.govt.nz/browse/family-and-whanau/financial-help-for-your-family/working-for-families-payments/#:~:text=Get%20help%20with%20the%20costs,your%20income%20for%20the%20year.>

tasa de abortos se ha mantenido estable, y que la gente accede a los servicios mucho antes<sup>86</sup>.

303. El Servicio de Salud de Nueva Zelanda (Te Whatu Ora) financia un servicio nacional de telesalud sobre el aborto (DECIDE.org.nz) que actúa como fuente central de información y apoyo. También ofrece acceso por vía telefónica al aborto médico temprano. De este modo aumenta el acceso, mejora la equidad y se ofrecen más opciones.

304. La Ley de Enmienda sobre Anticoncepción, Esterilización y Aborto (Zonas Seguras) de 2022 permite un acceso seguro a los servicios pertinentes tanto para las personas embarazadas como para los profesionales sanitarios.

305. El programa de trabajo nacional sobre los servicios de aborto hace especial hincapié en la equidad. Uno de los focos de atención en la actualidad son las prácticas culturalmente seguras, basadas en el Te Tiriti, incluida la aplicación de las Directrices Clínicas sobre el Aborto en Aotearoa Nueva Zelanda<sup>87</sup> y la Norma para el Asesoramiento sobre el Aborto en Aotearoa Nueva Zelanda<sup>88</sup>.

### **Respuesta a la pregunta 17 b)**

#### *Personal de maternidad*

306. La fuerza de trabajo es una esfera clave de la Declaración Política Provisional del Gobierno sobre la Salud para 2022-2024<sup>89</sup> y del Plan de Salud Provisional de Nueva Zelanda para 2022 (Te Pae Tata)<sup>90</sup>.

307. El programa “Maternidad y primeros años” (Kahu Taurima) tiene carácter prioritario dentro de Te Pae Tata. Además de derribar los obstáculos que impiden el acceso a los servicios, este enfoque integrará los servicios de atención primaria, comunitarios y especializados para mejorar la calidad, seguridad y equidad de los resultados.

308. Kahu Taurima impulsará la creación de una prestación de servicios centrada en los whānau a través del rediseño de los servicios de maternidad y primeros años en toda Aotearoa Nueva Zelanda. El programa mejorará las capacidades y actitudes de los proveedores maoríes y del Pacífico.

309. Te Whatu Ora creó un equipo de tareas para desarrollar y priorizar las iniciativas e inversiones a corto y mediano plazo relacionadas con la fuerza de trabajo, incluyendo un grupo de trabajo sobre atención obstétrica para examinar los obstáculos a la contratación y la retención del personal.

310. Con el fin de atraer mano de obra con formación internacional, se ha añadido el personal de enfermería, las matronas y los profesionales de la salud mental a la Lista Verde de inmigración del Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo<sup>91</sup>.

311. El Plan de Vinculación Voluntaria<sup>92</sup> es un programa de incentivos económicos para diversas profesiones sanitarias, entre ellas enfermeras y matronas, cuyo objetivo

<sup>86</sup> Los abortos médicos tempranos representan actualmente el 43,8 % de todos los abortos en Aotearoa Nueva Zelanda (un 5 % más que el año anterior). Los abortos quirúrgicos están disminuyendo y constituyeron el 53,5 % en 2021 (un 5 % menos que el año anterior).

<sup>87</sup> <https://www.health.govt.nz/publication/new-zealand-aotearoa-abortion-clinical-guideline>.

<sup>88</sup> <https://www.health.govt.nz/publication/standard-abortion-counselling-aotearoa-new-zealand>.

<sup>89</sup> <https://www.health.govt.nz/publication/interim-government-policy-statement-health-2022-2024>.

<sup>90</sup> <https://www.tewhātuora.govt.nz/publications/te-pae-tata-interim-new-zealand-health-plan-2022/>.

<sup>91</sup> <https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/working-in-nz/qualifications-for-work/green-list-occupations>.

<sup>92</sup> <https://www.newdunedinhospital.nz/whats-happening/what-to-expect/for-the-health->

es retener a los profesionales de la salud y alentarlos a trabajar en las comunidades y especialidades que los necesiten. El plan también pretende aumentar la representación de los maoríes y los pueblos del Pacífico dentro del personal sanitario.

312. El presupuesto de 2020 asignó 35 millones de dólares a lo largo de cuatro años en apoyo del Plan de Acción para la Maternidad<sup>93</sup>, que incluye iniciativas para mejorar los programas de calidad y seguridad de la maternidad, la sostenibilidad de la fuerza de trabajo y el apoyo a las familias y los whānau.

313. Entre las medidas adoptadas para aumentar el número de matronas en el marco del Plan de Acción para la Maternidad se incluye la financiación en apoyo de:

- a) Los programas de regreso a la práctica;
- b) Te Ara o Hine – Tapu Ora, un programa integral que ayuda a los alumnos de obstetricia maoríes y de la región del Pacífico a culminar sus estudios.

#### *Personal de enfermería*

314. Aotearoa Nueva Zelanda cuenta con 18 escuelas de enfermería, y en 2022 el sistema sanitario dio empleo a una cifra récord de alumnos graduados.

315. El Programa de Formación de Enfermeros Especialistas, de carácter nacional, se centra en la equidad, mientras que otro programa nacional de trabajo sobre la reserva de enfermeros se centra en mejorar las experiencias de los alumnos de enfermería y en aumentar la diversidad del personal.

316. Manatū Hauora ha invertido en una campaña de enfermería general y en otra de enfermería sobre salud mental y adicciones<sup>94</sup> para promover la enfermería e incrementar la oferta nacional de enfermeros.

317. Manatū Hauora también ha asignado un millón de dólares del presupuesto del Acuerdo de Enfermería para 2021/2022 al Fondo de Apoyo al Retorno del Personal de Enfermería.

318. En 2021 se asignaron 10 millones de dólares de financiación a las iniciativas y la contratación de personal sanitario del Programa de Preparación de los Sistemas de Salud Comunitarios. Una de las iniciativas tenía como objetivo apoyar y aumentar la capacidad, las aptitudes y la resiliencia del personal de enfermería en los entornos de cuidados críticos.

#### **Respuesta a la pregunta 17 c)**

319. El artículo 7 de la Ley de Anticoncepción, Esterilización y Aborto de 1977 señala que, cuando una persona no tiene capacidad para dar su consentimiento a causa de su edad, nadie más puede darlo en su nombre.

320. Manatū Hauora está estudiando un marco para proteger la integridad física de las personas con discapacidad frente a las intervenciones y procedimientos no consentidos, no urgentes y no terapéuticos, especialmente en relación con los servicios de esterilización y aborto. Entre las esferas de interés se encuentran los mecanismos legislativos, la capacitación del personal en materia de discapacidad y los datos y el seguimiento de las violaciones de la integridad física de las personas con discapacidad, incluidas las mujeres con discapacidad.

[workforce/voluntary-bonding-scheme/](https://www.workforce.govt.nz/voluntary-bonding-scheme/).

<sup>93</sup> <https://www.tewhātuora.govt.nz/whats-happening/work-underway/maternity/the-maternity-action-plan/>.

<sup>94</sup> <https://www.tewhātuora.govt.nz/for-the-health-sector/nursing/nursing-recruitment/>.

321. A la hora de impulsar esta labor, Manatū Hauora seguirá teniendo en consideración las necesidades específicas de las wāhine maoríes.

#### **Respuesta a la pregunta 17 d)**

322. El Ministerio de Desarrollo Social concede una ayuda semanal de asistencia social a los cuidadores que atienden a tiempo completo a domicilio a una persona que padece un problema de salud, una lesión o una discapacidad (siempre que esa persona no sea su pareja).

323. El presupuesto de 2022 destinó 111 millones de dólares a lo largo de cuatro años para ampliar los criterios de admisibilidad para pagar a los cuidadores familiares en los servicios de apoyo domiciliario financiados con fondos públicos. La finalidad es dotar a las personas con necesidades en materia de salud y de atención a la discapacidad de una mayor capacidad de decisión y control sobre su propia asistencia. También permite valorar de forma más apropiada a los cuidadores de los whānau.

324. El subsidio de ayuda al cuidador reembolsa parte de los costos asistenciales de una persona con discapacidad mientras su cuidador (incluso aunque sea un cuidador familiar) se toma un descanso.

325. La Estrategia para los Cuidadores de Nueva Zelandia<sup>95</sup> y el Plan de Acción de la Estrategia para los Cuidadores para 2019-2023 (Mahi Aroha)<sup>96</sup> orientan las labores de Aotearoa Nueva Zelandia en este ámbito.

#### *Pandemia de COVID-19*

326. La Alianza de Cuidadores de Nueva Zelandia (respaldada por el Ministerio de Desarrollo Social) financió y desarrolló We Care Kiwi<sup>97</sup>, un sitio web de apoyo a la participación comunitaria y los contactos entre los cuidadores, en particular durante los confinamientos provocados por la COVID-19. Durante el confinamiento nacional de agosto de 2021, el Grupo de Trabajo de Mahi Aroha se reunió semanalmente para debatir acerca de las necesidades de los cuidadores y tratar de darles respuesta.

327. La Alianza de Cuidadores de Nueva Zelandia detectó la necesidad de enviar un mensaje global más coherente acerca del descanso para las diferentes poblaciones de cuidadores, especialmente durante la pandemia de COVID-19.

### **Prestaciones económicas y sociales y empoderamiento económico de las mujeres**

#### **Respuesta a la pregunta 18**

328. La Ley de Seguridad Social de 2018 describe la configuración del sistema de seguridad social de Aotearoa Nueva Zelandia, que no restringe el acceso a ninguna asistencia por motivos de género. Las mujeres están representadas de forma desproporcionada en algunos ámbitos del sistema de asistencia social, por ejemplo en el pago de las ayudas a familias monoparentales.

329. El Gobierno se ha comprometido a reformar el sistema de asistencia social para garantizar que todas las personas gocen de un nivel de vida e ingresos decentes que les permitan vivir con dignidad y participar en sus comunidades. También se ha

<sup>95</sup> <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/work-programmes/policy-development/carers-strategy/>.

<sup>96</sup> <https://msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/information-releases/mahi-aroha-carers-strategy-action-plan-2019-2023.html>.

<sup>97</sup> <https://wecare.kiwi/>.

comprometido a velar por que esta labor responda a las necesidades de todos los neozelandeses, incluidas las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

330. Para avanzar en este sentido, en 2018 el Gobierno creó el Grupo Consultivo de Expertos sobre el Sistema de Bienestar<sup>98</sup> para que formulara recomendaciones sobre el futuro del sistema de asistencia social, mientras que en 2019 estableció un programa de trabajo para hacer realidad esta visión.

331. La labor realizada hasta la fecha ha incluido un amplio abanico de medidas destinadas a prestar apoyo a las familias de ingresos bajos y medianos con hijos, abordando de este modo dificultades que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las wāhine maoríes. Entre los avances cabe incluir:

- a) La introducción del Paquete de Familias, que incluía la ayuda “Best Start” para los niños recién nacidos y la ayuda energética de invierno;
- b) El incremento de las cuantías de las principales prestaciones y la indización de las mismas a los incrementos salariales medios;
- c) El aumento del personal de primera línea centrado en ayudar a más personas a encontrar trabajo;
- d) La financiación en apoyo del acceso al empleo de las personas con discapacidad y las personas con problemas de salud;
- e) La derogación del artículo 192 de la Ley de Seguridad Social de 2018 y de la consiguiente política relativa a la infancia, dos políticas que repercutieron negativamente en algunas familias monoparentales;
- f) El aumento de las subvenciones a personas con necesidades especiales para tratamientos dentales inmediatos y esenciales;
- g) El incremento de los límites de ingresos para la asistencia por dificultades económicas;
- h) Un nuevo programa de ayuda financiera relacionada con la vivienda;
- i) Una revisión de la asistencia para el cuidado infantil con el fin de ayudar a las familias de ingresos bajos y medianos con gastos de guardería a acceder o permanecer en el empleo, la educación y la formación. También aspira a mejorar los entornos desde la perspectiva del bienestar infantil. La financiación de las guarderías incluida en el presupuesto de 2023 se describe en la pregunta 16 a).

## **Cambio climático y reducción del riesgo de desastres**

### **Respuesta a la pregunta 19**

332. El Gobierno reconoce que los riesgos derivados del cambio climático y las amenazas tienen consecuencias diferenciadas en función del género, y que las mujeres y las niñas en toda su diversidad se ven afectadas de manera desproporcionada. El Gobierno también apoya firmemente la integración de las perspectivas de género en todos los niveles del trabajo sobre el cambio climático.

333. A nivel internacional, Aotearoa Nueva Zelanda cuenta con una sólida trayectoria en lo relativo a la representación femenina en nuestras delegaciones oficiales ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y una práctica arraigada del equilibrio de género en nuestras delegaciones.

<sup>98</sup> <https://www.weag.govt.nz/>.

334. El Gobierno reconoce el impacto que tiene el cambio climático en las mujeres y sus familias en la Estrategia Internacional de Financiación para el Clima de Aotearoa Nueva Zelandia (Tuia te Waka a Kiwa)<sup>99</sup>. En 2021 el Gobierno amplió el compromiso en materia de financiación climática de Aotearoa Nueva Zelandia hasta los 1300 millones de dólares para el período 2022-2025.

335. La Estrategia Internacional de Financiación para el Clima reconoce la necesidad de trabajar de forma inclusiva para garantizar la equidad de las prestaciones, también en el caso de las mujeres, los niños y las familias, y afirma que las iniciativas de financiación climática estarán armonizadas con los planes de acción para el desarrollo ya existentes, incluido el Plan de Acción sobre el Género para el período 2021-2025 de Aotearoa Nueva Zelandia<sup>100</sup>.

336. A nivel nacional, las enmiendas introducidas en 2019 a la Ley de Respuesta al Cambio Climático de 2002 establecen el proceso para evaluar y comprender los riesgos que plantea el cambio climático y para tomar medidas para gestionarlos. El riesgo de que se agraven las desigualdades (incluida la vulnerabilidad de género) debido a las consecuencias diferenciadas del cambio climático ha sido identificado como un riesgo notable.

337. El primer plan nacional de adaptación<sup>101</sup> de Aotearoa Nueva Zelandia contiene estrategias, políticas y medidas para ayudar a los neozelandeses a adaptarse al cambio climático y determina medidas concretas en favor de las mujeres. Del mismo modo, la Estrategia de Resiliencia ante los Desastres<sup>102</sup> de Nueva Zelandia se centra en el fomento de la resiliencia, especialmente para las personas afectadas de forma desproporcionada por las catástrofes.

## Mujeres rurales y mujeres que viven en la pobreza

### Respuesta a la pregunta 20

338. Las mujeres siguen desempeñando un papel esencial en las comunidades rurales, en particular en muchas empresas rurales. Numerosas iniciativas apoyan el bienestar y el desarrollo de las mujeres rurales. Entre otros ejemplos, cabe incluir la financiación aportada por el Ministerio de Industrias Primarias (Manatū Ahu Matua) para:

- a) El proyecto de liderazgo “Vías de acceso a las industrias primarias”, junto con el Fondo de Desarrollo de las Mujeres Agrícolas;
- b) El programa de líderes “Agricultores para el futuro” y la Red de Mujeres del Sector Lácteo;
- c) El programa de formación en gestión de riesgos financieros del Fondo de Desarrollo de las Mujeres Agrícolas;
- d) Un programa de pasantías que incluye un proyecto experimental centrado en las mujeres rurales, “Mujeres agrícolas prósperas”;

<sup>99</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid/Climate-finance/International-Climate-Finance-Strategy-At-a-glance-FINAL.pdf>.

<sup>100</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/International-security/Gender-Action-Plan-2021-2025.pdf>.

<sup>101</sup> <https://environment.govt.nz/publications/aotearoa-new-zealands-first-national-adaptation-plan/>.

<sup>102</sup> <https://www.civildefence.govt.nz/assets/Uploads/publications/National-Disaster-Resilience-Strategy/National-Disaster-Resilience-Strategy-10-April-2019.pdf>.

e) Whānau Āwhina | Plunket, una organización que apoya el bienestar rural a través de una serie de iniciativas centradas en el apoyo a las familias.

#### *Apoyo al crecimiento regional*

339. El Gobierno desea que las economías regionales sean más fuertes y resistentes para mejorar las perspectivas económicas y el bienestar de todos los neozelandeses.

340. En 2018 el Gobierno creó el Fondo de Crecimiento Provincial<sup>103</sup>, a través del cual se asignaron 3050 millones de dólares al desarrollo económico de las regiones. Entre los objetivos del Fondo figuraban la creación de empleo y el aumento de la inclusión social y de la participación.

341. El Fondo de Alianza Estratégica Regional<sup>104</sup>, creado en 2021, es un fondo de 200 millones de dólares que pretende ayudar a las regiones a alcanzar su potencial económico, recurriendo a enfoques adaptados para construir economías regionales más productivas y sostenibles y que empoderen a las personas maoríes.

#### *Conectividad*

342. En los últimos 12 años, la inversión del Gobierno en la mejora de las infraestructuras rurales de Internet ha ascendido a más de 770 millones de dólares.

343. En el marco de la Iniciativa de Banda Ancha Rural, 84.000 hogares y empresas rurales disfrutarán de una banda ancha mejorada. Además, está previsto que otros dos programas de modernización de la capacidad de banda ancha rural, anunciados en 2022, beneficien a otros 43.000 y 26.000 hogares y empresas rurales, respectivamente.

344. El Gobierno también ha destinado 15 millones de dólares a un Plan de Usuarios Remotos<sup>105</sup> para ofrecer opciones digitales a aproximadamente 5200 hogares rurales.

345. También se ha previsto una ampliación del programa de Conectividad Digital de los Marae<sup>106</sup>, a través del cual se dota a los marae (lugares de encuentro) de conexiones a Internet, equipos informáticos y apoyo técnico.

#### *Vivienda*

346. Las actuales iniciativas gubernamentales en el ámbito de la vivienda benefician a las mujeres de toda Aotearoa Nueva Zelanda.

347. La vivienda pública es una parte esencial de la estrategia del Gobierno para ofrecer a las personas necesitadas un lugar cálido y seco donde vivir, como parte de un apoyo social y un bienestar más amplios. Sabemos que la vivienda pública beneficia de forma desproporcionada a las mujeres. El 34 % de los solicitantes inscritos en el Registro de la Vivienda en junio de 2022 eran familias de un solo progenitor (que, en su mayoría, suelen ser mujeres), frente al 13 % de la población general.

348. El Gobierno se ha comprometido a incorporar más de 17.050 plazas de vivienda pública y casi 4000 plazas de vivienda transitoria de aquí a 2025. Desde 2017, se han añadido más de 9000 plazas de vivienda pública y 5000 de vivienda transitoria.

<sup>103</sup> <https://www.growregions.govt.nz/established-funds/what-we-have-funded/the-provincial-growth-fund/>.

<sup>104</sup> <https://www.growregions.govt.nz/new-funding/the-regional-strategic-partnership-fund/>.

<sup>105</sup> <https://www.crowninfrastructure.govt.nz/rural/rus/>.

<sup>106</sup> <https://www.tpk.govt.nz/en/nga-putea-me-nga-ratonga/marae/marae-digital-connectivity>.



349. El Gobierno ha desarrollado una serie de programas complementarios para responder a las diversas necesidades en materia de vivienda en toda Aotearoa Nueva Zelanda, como el Fondo de Vivienda Asequible, First Home Products, Build-to-rent y KiwiBuild.

350. El Ministerio para los Pueblos del Pacífico colaboró con Kāinga Ora y el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano (Te Tūāpapa Kura Kāinga) para crear la Estrategia de Vivienda del Pacífico y Plan de Acción 2030 (Fale mo Aiga)<sup>107</sup> con el fin de subsanar las desigualdades socioeconómicas y relacionadas con la propiedad de la vivienda que sufren las poblaciones del Pacífico, incluidas las mujeres del Pacífico.

351. En 2020 se añadieron disposiciones a la Ley de Arrendamientos Residenciales de 1986 para permitir a los inquilinos víctimas de violencia familiar abandonar el arrendamiento con un preaviso de dos días en busca de un entorno seguro. Esta modificación entró en vigor en diciembre de 2022 y garantiza unos requisitos de prueba accesibles y culturalmente apropiados para las víctimas de la violencia familiar, incluidas las mujeres rurales que pueden toparse con obstáculos adicionales o diferentes a la hora de abandonar condiciones de vida inseguras. Los funcionarios del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano consultaron a la organización Rural Women New Zealand<sup>108</sup> acerca de la normativa.

#### *Violencia familiar y sexual*

352. Las comunidades rurales y aisladas fueron consultadas e incluidas en las medidas de Te Aorerekura.

353. El Ministerio de Desarrollo Social apoya la prestación de servicios relativos a la violencia familiar para las mujeres víctimas de la violencia, incluidas las de zonas rurales. Algunos de estos servicios incluyen refugios maoríes que operan en el marco de Te Ao Māori.

354. En 2022 el Ministerio de Desarrollo Social (en colaboración con organizaciones no gubernamentales) presentó oficialmente un conjunto de herramientas digitales para garantizar el acceso ininterrumpido en todo el país a servicios en línea de apoyo a las personas afectadas por la violencia familiar. El sitio web [www.areyouok.org.nz](http://www.areyouok.org.nz)<sup>109</sup> se centra en atender las necesidades de las víctimas supervivientes. Incluye una herramienta de búsqueda de servicios para ayudar a localizar los servicios relacionados con la violencia familiar y poder prestar apoyo a mujeres que viven en lugares remotos.

355. El Ministerio de Desarrollo Social también financia Heartland Services<sup>110</sup>, que mejora el acceso a los servicios de apoyo del Gobierno y las organizaciones no gubernamentales para la población de comunidades rurales, provinciales y otras comunidades aisladas.

356. Además, la Iniciativa de Facilitación Centrada en los Whānau, dirigida por Te Puni Kōkiri, financia a proveedores de la kaupapa Māori para fortalecer y restablecer las relaciones sanas, seguras y funcionales en el seno de los whānau que sufren violencia familiar y sexual.

<sup>107</sup> [https://www.mpp.govt.nz/assets/Resources/Housing/Fale-mo-Aiga-Booklet-7\\_0.pdf](https://www.mpp.govt.nz/assets/Resources/Housing/Fale-mo-Aiga-Booklet-7_0.pdf).

<sup>108</sup> <https://ruralwomennz.nz/>.

<sup>109</sup> <https://www.areyouok.org.nz/support-available/>.

<sup>110</sup> <https://www.heartlandservices.govt.nz/>.



*Atención sanitaria*

357. Una prioridad clave de las reformas del sistema de salud y atención a la discapacidad es mejorar el acceso de las comunidades rurales a la asistencia sanitaria. La Ley Pae Ora (Futuros Saludables) de 2022 exige el desarrollo de una estrategia de salud rural para mejorar los resultados de salud en las zonas rurales.

358. La salud rural también es uno de los elementos clave del plan provisional de salud, Te Pae Tata. A través de este trabajo se estudiarán formas de abordar la distancia y el transporte como obstáculos que dificultan el acceso de la población rural a los servicios sanitarios.

359. Una de las primeras medidas es el desarrollo de una iniciativa de telesalud rural para facilitar el acceso a los servicios sanitarios de atención primaria fuera del horario laboral.

360. El cambio a un enfoque local ofrece una nueva forma de prestar servicios integrados de atención primaria y comunitaria de la salud, adaptados a las necesidades de las poblaciones locales, con una mejor colaboración con las comunidades.

361. El Programa Nacional de Inmunización (Te Whatu Ora) sigue colaborando con los distritos de todo el país para afrontar las dificultades relacionadas con la aceptación de la vacuna contra la COVID-19 en las comunidades rurales. Esto incluye incrementar el número de proveedores que ofrecen vacunación, implantar clínicas móviles y de divulgación y respaldar las iniciativas dirigidas por las comunidades.

362. El Programa Nacional de Cribado del Cáncer Cervicouterino<sup>111</sup> está modernizando el cribado primario del virus del papiloma humano, el autodiagnóstico y los sistemas. Esta inversión mejorará la calidad, la seguridad y la eficacia del programa y contribuirá a subsanar las actuales deficiencias en materia de equidad.

363. El servicio nacional de telesalud sobre el aborto (DECIDE)<sup>112</sup> ofrecerá un acceso mejorado y más flexible a la información y los servicios sobre el aborto para muchas mujeres, incluidas las que viven en comunidades rurales.

364. Las zonas rurales de Aotearoa Nueva Zelanda están sufriendo dificultades derivadas de la escasez de personal, en particular de matronas, lo que refleja las tendencias actuales de los servicios de maternidad a nivel nacional y mundial. El presupuesto de 2020 asignó específicamente fondos para incrementar la remuneración de los servicios de maternidad prestados a las mujeres que viven en zonas rurales.

*Alivio de las penurias*

365. Como se ha descrito anteriormente en la respuesta a la pregunta 18, el Gobierno se ha comprometido a reformar el sistema de asistencia social, con la equidad como elemento clave de todo el sistema.

## **Wāhine maoríes y mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios**

### **Respuesta a la pregunta 21 a)**

366. A raíz de una visita a Aotearoa en 2019, el Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas<sup>113</sup> proporcionó directrices sobre el desarrollo de

<sup>111</sup> <https://www.nsu.govt.nz/health-professionals/national-cervical-screening-programme>.

<sup>112</sup> <https://www.decide.org.nz/>.

<sup>113</sup> Para obtener más información, véase la página web del Mecanismo de Expertos sobre los Derechos

un plan para la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (el plan para la Declaración) y el requisito de atender las necesidades de los ancianos indígenas, las mujeres, los niños, los jóvenes, las personas con discapacidad y los integrantes de las comunidades arcoíris.

367. Entre 2021 y 2022, Te Puni Kōkiri, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda y el Foro Nacional de Presidentes de Iwi (una organización tribal nacional), se comprometió con las comunidades indígenas en relación con sus aspiraciones de establecer un plan para la Declaración. Uno de los temas centrales fue que el Gobierno debería compartir su poder y respaldar la participación maorí en la toma de decisiones sobre cuestiones que afectan a los propios maoríes.

368. En diciembre de 2022, el Gobierno decidió aplazar un proyecto de plan para la Declaración hasta 2024 y se centró en crear conciencia y fomentar la comprensión acerca de la Declaración y de los derechos indígenas durante 2023. Es esencial que todas las comunidades comprendan bien los derechos de los indígenas y el modo en que el plan para la Declaración de Aotearoa Nueva Zelanda puede generar resultados beneficiosos.

### **Respuesta a la pregunta 21 b)**

369. El Gobierno reconoce los efectos agravantes que tienen las múltiples e interseccionales formas de discriminación en la vida de las mujeres y las niñas de Aotearoa Nueva Zelanda. Las labores de lucha contra la discriminación de las wāhine maoríes, las mujeres del Pacífico y otras mujeres de grupos étnicos minoritarios abarcan un amplio abanico de iniciativas en todos los niveles gubernamentales, de las que a continuación se ofrecen algunos ejemplos.

370. A un alto nivel, Te Puni Kōkiri, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico y el Ministerio para las Comunidades Étnicas son organismos específicos del Gobierno central que se dedican a mejorar los resultados para los maoríes, los pueblos del Pacífico y otras comunidades étnicas, con programas de trabajo en marcha que repercuten positivamente en las mujeres y las niñas.

371. Mānatu Wāhine trabaja para impulsar los avances de las mujeres y las niñas en toda su diversidad. Mānatu Wāhine cuenta con cuatro resultados estratégicos, todos ellos centrados en mejorar los resultados para las wāhine maoríes<sup>114</sup>.

#### *Wāhine maoríes*

372. Las wāhine maoríes ejercen su influencia y lideran poderosos movimientos vinculados al legado que han cambiado, y siguen cambiando, la faz de la sociedad en general en Aotearoa y más allá. Dicho legado incluye el papel de las wāhine maoríes en el movimiento por el sufragio femenino, Kotahitanga (Parlamento maorí), Kōhanga Reo y Kura Kaupapa Māori (escuelas de inmersión en el idioma maorí). Las wāhine maoríes son el eje central de los iwi, los marae, las comunidades y los whānau kaupapa. Son Rangatira (líderes) en los ámbitos personales y profesionales de toda Aotearoa.

373. Las wāhine maoríes desempeñan un papel singular en la conservación y protección de la whenua Māori (las tierras maoríes). Sin embargo, habida cuenta de que los whānau maoríes todavía se siguen recuperando de las numerosas violaciones de estos derechos tras la enajenación de los tangata whenua (pueblos indígenas de la

---

de los Pueblos Indígenas en el sitio web de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/hrc-subsidiaries/expert-mechanism-on-indigenous-peoples>.

<sup>114</sup> <https://women.govt.nz/about>.

tierra) de la mayor parte de su whenua (tierra), es fundamental que se dé prioridad a los derechos e intereses de los tangata whenua (incluidas las wāhine maoríes).

374. Te Puni Kōkiri lidera una serie de iniciativas, como el Servicio de Asesoramiento Whenua, el Fondo Whenua Māori y la reforma de la Ley Te Ture Whenua Māori, a fin de combatir las formas interseccionales de discriminación que sufren los propietarios maoríes.

#### Plan Nacional de Estudios

375. Se está revisando el Plan Nacional de Estudios para hacer explícita la expectativa de que la enseñanza y el aprendizaje de las Historias de Aotearoa Nueva Zelandia o Te Takanga o Te Wā (en las escuelas maoríes de enseñanza media) formen parte del plan de estudios de todas las escuelas y kura, de tal manera que los alumnos puedan conocer y entender mejor las personas, lugares, eventos, influencias y fuerzas que han dado forma históricamente a Aotearoa Nueva Zelandia hasta nuestros días.

#### Whānau Ora

376. Whānau Ora<sup>115</sup> mejora el bienestar de los whānau como grupo al mismo tiempo que atiende las necesidades individuales, utilizando un enfoque integral y con un anclaje cultural. Sitúa a los whānau en el centro de la toma de decisiones acerca de su bienestar y los ayuda a determinar y cumplir sus objetivos. Los enfoques centrados en los whānau contribuyen a la prosperidad de los whānau, los hapū, los iwi y las comunidades. Como parte del presupuesto de 2023, se ampliará el programa Whānau Ora Ngā Tini Whetū para dar apoyo a las madres embarazadas, a los bebés y a sus whānau durante los primeros mil días.

#### Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes (Te Mahere Whai Mahi Māori)

377. El Plan de Acción para el Empleo de los Maoríes (analizado en el apartado sobre Empleo) recoge una serie de medidas destinadas a mejorar los resultados del mercado laboral para los maoríes, incluidas las wāhine maoríes. Entre las medidas inmediatas en favor de las wāhine maoríes se incluye la investigación de los obstáculos y los incentivos del trabajo flexible y de cómo lograr que los lugares de trabajo sean más inclusivos.

#### *Investigación Mana Wāhine Kaupapa*

378. En 2018 el Tribunal de Waitangi inició oficialmente la [investigación Mana Wāhine Kaupapa](#) (la investigación)<sup>116</sup> sobre las denuncias que alegan prejuicios contra las wāhine maoríes derivados de incumplimientos de Te Tiriti o Waitangi por parte de la Corona tanto en épocas históricas (antes de septiembre de 1992) como contemporáneas.

379. La investigación abarca una serie de reclamaciones centradas en la pérdida del rangatiratanga de las wāhine y en los perjuicios sociales, económicos, ambientales y culturales que se han producido como consecuencia de ello. En 2020 el Tribunal agrupó las múltiples cuestiones detalladas en las denuncias en tres temas principales:

- a) Protección del papel, el estatus y los conocimientos de las wāhine maoríes;
- b) Equidad y disparidades en los resultados y el bienestar de las wāhine maoríes;

<sup>115</sup> <https://www.tpk.govt.nz/en/nga-putea-me-nga-ratonga/whanau-ora>.

<sup>116</sup> <https://www.waitangitribunal.govt.nz/inquiries/kaupapa-inquiries/mana-wahine-kaupapa-inquiry/>.

c) Representación y acceso de las wāhine maoríes a puestos de liderazgo, gobernanza y toma de decisiones.

380. Manatū Wāhine y Te Puni Kōkiri dirigen la respuesta del Gobierno ante la investigación. Manatū Wāhine también preside un grupo de trabajo intergubernamental centrado en identificar oportunidades para resolver los problemas planteados a través del proceso de reclamación.

Ministerio de la Mujer (Manatū Wāhine)

381. Entre otros mahi relevantes impulsados por Manatū Wāhine, cabe incluir:

a) Elaborar perfiles y seguir supervisando los resultados del mercado laboral para grupos diversos de mujeres, incluidas las wāhine maoríes, con el fin de proporcionar pruebas y asesoramiento en materia de género que permitan fundamentar el desarrollo normativo y las estrategias;

b) Proponer a más wāhine maoríes para puestos de liderazgo a través del Servicio de Designación de Manatū Wāhine;

c) Contribuir a la ejecución de Te Aorerekura y dirigir las labores sobre la sucesión en el liderazgo de las wāhine maoríes;

d) Recabar un inventario de datos<sup>117</sup> sobre las wāhine maoríes a partir de fuentes de datos gubernamentales actuales y relevantes en relación con diez kaupapa (materias);

e) Garantizar que las voces y los valores de las wāhine maoríes queden representados y reflejados a nivel mundial como parte de nuestros compromisos internacionales.

#### *Mujeres del Pacífico*

382. Desde 2021, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico ha venido llevando a cabo la iniciativa Pacific Aotearoa Community Outreach<sup>118</sup> con el fin de reforzar la resiliencia de las comunidades del Pacífico y, en particular, de mejorar el acceso a los servicios sanitarios y sociales. La iniciativa incluía amplios compromisos comunitarios.

383. En 2022 el Ministerio para los Pueblos del Pacífico puso en marcha la Estrategia de Bienestar del Pacífico<sup>119</sup>, de carácter pangubernamental. La Estrategia de Bienestar del Pacífico abarca a las siguientes poblaciones prioritarias identificadas para recibir apoyo: las mujeres del Pacífico; las personas con discapacidad del Pacífico; los niños y los jóvenes del Pacífico; la comunidad arcoíris del Pacífico; y las comunidades del Reino.

384. Como parte del presupuesto de 2023, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico recibirá 13.315 millones de dólares para continuar aplicando la Estrategia de Idiomas del Pacífico<sup>120</sup>. Las investigaciones demuestran que los jóvenes del Pacífico que dominan su idioma y su cultura son más resilientes a nivel mental, académico y económico. La contribución cultural que realizan estas personas repercutirá en el bienestar individual y colectivo de los pueblos del Pacífico, incluidas las mujeres.

<sup>117</sup> <https://women.govt.nz/library/wahine-maori-data-stocktake-2022>.

<sup>118</sup> <https://www.mpp.govt.nz/programmes/pacific-aotearoa-community-outreach/>.

<sup>119</sup> <https://www.mpp.govt.nz/programmes/all-of-government-pacific-wellbeing-strategy/>.

<sup>120</sup> <https://www.mpp.govt.nz/programmes/the-pacific-languages-strategy-2022-2032/>.

*Comunidades étnicas*

385. Las estrategias de Integración de los Asentamientos de Migrantes y de Reasentamiento de Refugiados de Aotearoa Nueva Zelandia<sup>121</sup> prestan asistencia a las mujeres exrefugiadas y migrantes para que conviertan Aotearoa Nueva Zelandia en su hogar y participen y contribuyan plenamente en todos los aspectos de la vida neozelandesa. Ambas estrategias se están renovando actualmente.

386. El Ministerio para las Comunidades Étnicas promueve el bienestar y el desarrollo de las mujeres panétnicas en Aotearoa Nueva Zelandia, entre otras cosas fomentando la creación de la Red de Mujeres de Color (Manawaka Ao)<sup>122</sup>, cuyo objetivo es crear un espacio seguro para que las mujeres de minorías étnicas establezcan contactos.

387. El Ministerio para las Comunidades Étnicas también ha apoyado el proyecto Women2Women, creado en Christchurch en respuesta al atentado terrorista de 2019 contra las mezquitas de dicha localidad. Se han celebrado sesiones informativas en torno a los temas del bienestar (incluida la prevención de la violencia sexual y los daños familiares), el empleo y los medios de comunicación.

*Programa de trabajo sobre cohesión social*

388. Este programa de trabajo del Ministerio de Desarrollo Social pretende reforzar la cohesión social en Aotearoa Nueva Zelandia y construir una sociedad más segura, conectada e inclusiva. Forma parte de la respuesta más amplia a las recomendaciones de la Comisión Real de Investigación sobre el atentado terrorista contra las mezquitas de Christchurch en 2019.

389. El Ministerio de Desarrollo Social colaboró con más de 600 partes interesadas diversas de todo el país para desarrollar un conjunto de instrumentos y recursos destinados a fomentar la cohesión social. Los productos clave dentro de este conjunto son los marcos estratégicos y de medición. El marco estratégico señala seis ámbitos principales de actuación, entre ellos “combatir todas las formas de discriminación” y “garantizar un acceso equitativo a los principales factores determinantes del bienestar para todas las personas”. El marco de medición incluye el género, la identidad de género y el sexo como subgrupos.

*Plan de Acción Nacional contra el Racismo*

390. El Ministerio de Justicia está dirigiendo la elaboración del primer plan de acción nacional contra el racismo de Aotearoa Nueva Zelandia, en colaboración con el Foro Nacional de Presidentes de Iwi. El plan pretende eliminar el racismo en todos los niveles de la sociedad. Establecerá medidas concretas que deberá adoptar el Gobierno y proporcionará orientación a las comunidades, empresas e instituciones para que apoyen sus propias soluciones. El Ministerio de Justicia completó los contactos iniciales sobre el plan en 2022 y está trabajando para desarrollar un proyecto de medidas para el plan.

*Atención sanitaria*

391. El sistema sanitario de Aotearoa Nueva Zelandia está siendo objeto de una profunda reforma. Algunos de los principales objetivos de la reforma son poner en práctica el Te Tiriti, reducir las desigualdades y garantizar el acceso de todos los neozelandeses a una asistencia sanitaria adecuada. Existe un conjunto de iniciativas encaminadas a lograr resultados equitativos para los maoríes, en particular un mayor

<sup>121</sup> <https://www.immigration.govt.nz/about-us/what-we-do/our-strategies-and-projects>.

<sup>122</sup> <https://www.ethniccommunities.govt.nz/community-directory/show/1168>.

grado de libre determinación, el liderazgo maorí y soluciones vinculadas con los conocimientos maoríes (mātauranga). Estos aspectos son fundamentales para eliminar la discriminación contra las wāhine maoríes.

392. La Ley Pae Ora (Futuros Saludables) de 2022 establece que los principios de equidad son:

- a) Velar por que el sistema sanitario sea equitativo en relación con el acceso y los resultados obtenidos;
- b) Colaborar con los maoríes y otros grupos de población;
- c) Brindar oportunidades para que los maoríes ejerzan su autoridad en materia de toma de decisiones;
- d) Ofrecer opciones de servicios para los maoríes y otros grupos de población;
- e) Proteger y promover la salud y el bienestar de las personas.

393. Manatū Hauora ha creado el programa de trabajo Ao Mai te Rā: Kaupapa contra el Racismo, centrado específicamente en apoyar el modo en que el sistema sanitario entiende, reacciona y responde al racismo en el ámbito de la salud<sup>123</sup>. Ao Mai te Rā reconoce que los resultados de salud pueden verse agravados por otros marcadores sociales de diferencia, entre ellos el género, la discapacidad y la orientación sexual.

394. También se está elaborando la Estrategia de Salud para las Mujeres, que se espera que se centre en la equidad y en la lucha contra los prejuicios sexistas y otras formas interseccionales de discriminación<sup>124</sup>.

395. Manatū Hauora señala que la falta de datos desglosados, en particular sobre la prestación de anticonceptivos, dificulta el seguimiento del desempeño del sistema sanitario para los grupos de mujeres, incluidas las wāhine maoríes.

396. A la hora de desarrollar la Estrategia de Salud para las Personas con Discapacidad, Manatū Hauora tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad. En el marco del Plan de Acción sobre Discapacidad para 2019-2023<sup>125</sup>, Manatū Hauora también está impulsando un programa de trabajo para mejorar el acceso a los servicios sanitarios de las personas con discapacidad, incluidas las mujeres con discapacidad.

### *Educación*

397. Se está trabajando para lograr un sistema educativo inclusivo y equitativo. Entre las medidas principales se incluyen:

- a) Actualizar la Estrategia de Educación para los Maoríes (Ka Hikitia – Ka Hāpaitia)<sup>126</sup> y volver a diseñar el plan de estudios Te Marautanga o Aotearoa<sup>127</sup>, que se utiliza en las escuelas maoríes de enseñanza media;
- b) Poner en marcha el programa Te Hurihanganui, que combate el racismo y los prejuicios, fortalece la equidad y acelera los logros educativos y el bienestar de los ākongā (alumnos) maoríes<sup>128</sup>;

<sup>123</sup> <https://www.health.govt.nz/our-work/populations/maori-health/ao-mai-te-ra-anti-racism-kaupapa>.

<sup>124</sup> [www.health.govt.nz/new-zealand-health-system/setting-direction-our-new-health-system/health-strategies-all-new-zealanders/womens-health-strategy](https://www.health.govt.nz/new-zealand-health-system/setting-direction-our-new-health-system/health-strategies-all-new-zealanders/womens-health-strategy).

<sup>125</sup> [www.odi.govt.nz/disability-action-plan-2/](https://www.odi.govt.nz/disability-action-plan-2/).

<sup>126</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/ka-hikitia-ka-hapaitia/>.

<sup>127</sup> <https://tmoa.tki.org.nz/Te-Marautanga-o-Aotearoa>.

<sup>128</sup> <https://www.education.govt.nz/our-work/overall-strategies-and-policies/te-hurihanganui/>.

c) Actualizar el Plan de Acción para la Educación en el Pacífico para 2020-2030<sup>129</sup>.

### **Respuesta a la pregunta 21 c)**

398. El Gobierno se ha comprometido a reducir de forma segura la población reclusa y a abordar la sobrerrepresentación de los maoríes en el sistema judicial. Se requiere un enfoque de género con base empírica y que tenga en cuenta las características culturales para poder gestionar a las reclusas y reducir la reincidencia.

399. En el marco de la aplicación de las Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas No Privativas de la Libertad para las Mujeres Delincuentes (las Reglas), el Departamento de Instituciones Penitenciarias ha introducido una serie de cambios que se describen en los siguientes apartados.

#### *Jóvenes delincuentes*

400. A raíz de las modificaciones introducidas en 2019 en la Ley Oranga Tamariki de 1989, el enjuiciamiento de los jóvenes menores de 18 años que cometen un delito corresponde principalmente a la jurisdicción de menores. No obstante, siguen existiendo disposiciones que permiten recluir a un joven en una institución penitenciaria si supone un riesgo para sí mismo o para otros jóvenes dentro de un centro de justicia juvenil.

401. El Ministerio de la Infancia y el Departamento de Instituciones Penitenciarias se ocupan de forma conjunta de estos jóvenes, que a menudo reciben apoyo adicional en función de su edad y etapa de desarrollo.

402. En las escasas ocasiones en que el Departamento de Instituciones Penitenciarias tiene a mujeres jóvenes en prisión, estas tienen acceso a la misma educación, programas y atención sanitaria que los reclusos adultos (Reglas 37 a 39), y se ha de garantizar su internamiento en condiciones de seguridad (Regla 36).

#### *Estrategia para las Mujeres*

403. En 2021 el Departamento de Instituciones Penitenciarias actualizó y publicó la segunda edición de la Estrategia para las Mujeres 2021-2025 (Wāhine - E rere ana ki te pae hou)<sup>130</sup>. La estrategia se centra en cuatro esferas de interés:

- a) Tautoko<sup>131</sup>: programas, políticas e intervenciones con perspectiva de género y que tengan en cuenta las características culturales;
- b) Enfoques integrales, con trayectorias individualizadas para atender las necesidades de las mujeres;
- c) Whānau y whanaungatanga: enfoques relacionales, contando con los whānau a lo largo del viaje;
- d) Recuperar y restaurar: vías de atención fundamentadas en el trauma y en la mejora del mana.

404. Se han instalado escáneres corporales en dos de los tres centros penitenciarios para mujeres con el fin de reducir la necesidad de cacheos sin ropa, dado que los

<sup>129</sup> [https://conversation-space.s3-ap-southeast-2.amazonaws.com/Pacific+Education+Plan\\_WEB.PDF](https://conversation-space.s3-ap-southeast-2.amazonaws.com/Pacific+Education+Plan_WEB.PDF).

<sup>130</sup> [https://www.corrections.govt.nz/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0004/44644/Corrections\\_Wahine\\_-\\_E\\_rere\\_ana\\_ki\\_te\\_pae\\_hou\\_2021\\_-\\_2025.pdf](https://www.corrections.govt.nz/__data/assets/pdf_file/0004/44644/Corrections_Wahine_-_E_rere_ana_ki_te_pae_hou_2021_-_2025.pdf).

<sup>131</sup> Apoyar, apuntalar, verificar, defender.

escáneres son menos intrusivos y fomentan la dignidad y el bienestar tanto de la población reclusa como del personal (Regla 20).

405. Otras medidas destacables son:

- a) Los programas y servicios de empleo, educación, rehabilitación y reinserción en los tres centros penitenciarios para mujeres;
- b) La presencia de trabajadores sociales, terapeutas y profesionales de la salud mental, incluidos equipos especializados de servicios psicológicos en la prisión femenina de Christchurch y en el centro penitenciario regional para mujeres de Auckland.
- c) El programa Kowhiritanga (rehabilitación en grupo para mujeres);
- d) Entrenadores de fitness y bienestar en apoyo de la salud mental y física de las mujeres;
- e) Una serie de servicios de alojamiento para las mujeres con el fin de promover la reinserción (incluido Te Waireka, en Hawke's Bay, un servicio adaptado a la kaupapa Māori);
- f) Una residencia para mujeres en libertad bajo fianza en Hamilton.

*Te Mana Wāhine Pathway*

406. Te Mana Wāhine Pathway<sup>132</sup> es un itinerario específico de rehabilitación adaptado a la kaupapa Māori para las wāhine maoríes en la prisión femenina de Christchurch. Este programa incluye:

- a) Un modelo operativo centrado en los whānau y whakapapa (genealogía);
- b) Espacios culturalmente apropiados para las mujeres y sus whanau;
- c) Aumento de la práctica cultural del personal de primera línea;
- d) Servicios de alojamiento basados en la kaupapa Māori.

*Programa de mejora de la red de cárceles para mujeres*

407. El Departamento de Instituciones Penitenciarias puso en marcha un programa de trabajo en todas las cárceles para mujeres en 2021-2022. El programa incluyó:

- a) Un examen del nivel de máxima seguridad para las mujeres;
- b) Una especial atención a la prestación de apoyo, formación y garantías, en particular en torno al uso de la fuerza, la segregación dirigida y las celdas separadas, así como planes de gestión y registros basados en los acontecimientos;
- c) La mejora de las zonas de visita en dos cárceles para mujeres.

408. Estas labores prosiguen en el marco de la Estrategia para las Mujeres.

*Alternativas al internamiento*

409. Como parte de la estrategia Hōkai Rangi: Ara Poutama Aotearoa para 2019-2024<sup>133</sup>, el Departamento de Instituciones Penitenciarias está llevando a cabo una investigación sobre cómo mantener a los jóvenes y a las wāhine maoríes fuera de prisión. Es probable que la prestación de apoyo a las wāhine maoríes para que

<sup>132</sup> [https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori\\_pathways\\_for\\_wahine](https://www.corrections.govt.nz/news/2021/maori_pathways_for_wahine).

<sup>133</sup> [https://www.corrections.govt.nz/\\_data/assets/pdf\\_file/0003/38244/Hokai\\_Rangi\\_Strategy.pdf](https://www.corrections.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0003/38244/Hokai_Rangi_Strategy.pdf).



obtengan y mantengan la libertad bajo fianza sea la forma más eficaz de seguir reduciendo el número de mujeres reclusas.

410. Los tres centros penitenciarios para mujeres cuentan con funcionarios de apoyo a la libertad bajo fianza, que ayudan a las wāhine maories a acceder a la libertad bajo fianza y a mantenerla de forma oportuna. El Departamento de Instituciones Penitenciarias también está estudiando opciones para el futuro de los servicios de reinserción de las mujeres, con el fin de atender mejor sus necesidades.

411. En 2020, He Kete Oranga O te Mana Wāhine<sup>134</sup> amplió sus servicios a 11 camas. Este programa con perspectiva de género es una alternativa a las instalaciones de internamiento y permite que las mujeres puedan acceder a apoyo vinculado con el abuso de sustancias en un entorno conectado con sus hijos y whānau.

#### *Atención prenatal y posnatal*

412. Uno de los componentes esenciales de la Estrategia para las Mujeres es mitigar los efectos de la privación de libertad en los niños y whānau y alentar a las mujeres a entablar relaciones sanas. Las tres cárceles para mujeres disponen de unidades de cuidado personal para madres con bebés.

413. En 2022 se mejoraron las orientaciones operacionales para las Unidades de Madres con Bebés, incluyendo directrices para situaciones en las que los niños se ven separados de sus madres (Regla 51).

414. Cualquier mujer encarcelada puede solicitar el ingreso en una de estas unidades si está embarazada o tiene un hijo menor de 24 meses al que cuida normalmente en la comunidad. Las decisiones se toman teniendo en cuenta el interés superior del menor (Regla 49). Los niños tienen acceso a los servicios sanitarios dentro de la comunidad para contribuir a su bienestar y desarrollo (Regla 51). También existen instalaciones para que las mujeres que no tienen a sus hijos con ellas en prisión puedan darles de mamar y cambiarles los pañales.

415. Las reclusas embarazadas son ubicadas en alojamientos con acceso ilimitado a aseos e instalaciones sanitarias y reciben una dieta específica para embarazadas (Regla 48). Todas las mujeres embarazadas se derivan a un responsable o especialista local que coordina la atención materna y posnatal.

416. A la hora de escoltar a mujeres embarazadas por asuntos relacionados con el embarazo o el parto, al menos uno de los agentes que las acompañen debe ser una mujer. El personal acompañante no debe permanecer en la habitación del hospital a menos que la madre haya dado su aprobación, los profesionales de la salud así lo soliciten o el riesgo de fuga sea inaceptablemente elevado. No debe recurrirse a sujeciones mecánicas con las mujeres escoltadas que estén embarazadas de más de 30 semanas, estén de parto o permanezcan en el hospital con su bebé después de dar a luz (Regla 24).

417. Las mujeres reciben apoyo para que se respeten sus prácticas culturales durante el parto y después de él, siempre que no exista riesgo de fuga o algún otro riesgo identificado.

<sup>134</sup> Centro residencial para mujeres drogodependientes y alcohólicas.

## Mujeres migrantes

### Respuesta a la pregunta 22 a)

418. En junio de 2021, el Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda (INZ) encargó una revisión independiente para examinar las prácticas operacionales relacionadas con la posible detención de solicitantes de asilo. El INZ aceptó todas las recomendaciones resultantes.

419. El INZ creó un grupo para estudiar cualquier recomendación de detener a un solicitante de asilo o restringir sus movimientos en los limitados casos en que exista un riesgo identificable que no pueda gestionarse adecuadamente de otra forma.

420. Las decisiones adoptadas por este grupo son coherentes con las directrices relativas a la privación de libertad formuladas por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. Toda consulta o recomendación al citado grupo debe ir acompañada de información adicional acerca de las circunstancias pertinentes de la persona en cuestión. Entre esas circunstancias se pueden incluir experiencias traumáticas o violentas, la presencia de niños afectados, la identidad de género del solicitante, o el hecho de que sea una persona mayor, esté embarazada o tenga una discapacidad.

421. El INZ también ha adoptado las siguientes medidas:

a) Crear grupos de trabajo para velar por el cumplimiento de las recomendaciones y valorar opciones que permitan a los solicitantes un mejor acceso a la ayuda para avanzar con los trámites;

b) Estudiar la forma de prestar apoyo a los solicitantes de asilo cuando se encuentren en una situación de detención provisional.

### Respuesta a la pregunta 22 b)

422. El Ministro de Inmigración (o el funcionario en quien haya delegado su autoridad) puede tomar decisiones de forma discrecional, pero siempre teniendo en cuenta primordialmente los derechos del menor.

423. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo ha completado la primera fase de la revisión del Visado para Víctimas de Violencia Familiar, que ha dado lugar a cambios en el Visado de Trabajo para Víctimas de Violencia Familiar, ampliando la admisibilidad a las parejas de los migrantes temporales. En la actualidad, el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo está determinando el alcance de la segunda fase de la revisión del Visado para Víctimas de Violencia Familiar, que examinará los entornos de inmigración, así como los entornos más amplios de apoyo a los migrantes víctimas de violencia familiar.

424. A finales de 2023, el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo también llevará a cabo una revisión más amplia de los entornos de inmigración al nivel de las parejas y las familias. Se estudiará cómo lograr que los entornos sean culturalmente apropiados y representen las mejores prácticas internacionales.

### Respuesta a la pregunta 22 c)

#### *Apoyo a las víctimas de la violencia*

425. El Ministerio de Desarrollo Social respalda los servicios contra la violencia familiar que se ofrecen a las mujeres en toda su diversidad en Aotearoa Nueva Zelanda. Una serie de organizaciones no gubernamentales financiadas prestan servicios de apoyo y refugio adecuados desde el punto de vista cultural a mujeres, niños y familias que se han visto afectados por la violencia familiar.

426. Se está investigando cómo mejorar los instrumentos y servicios en línea que se describen en la pregunta 20 para las comunidades étnicas, incluidos los exrefugiados o las personas de origen migrante.

427. El programa de trabajo de prevención primaria E Tū Whānau se amplió en 2013 para que incluyera las labores con las comunidades de exrefugiados y migrantes.

428. El Ministerio de Desarrollo Social también recibió financiación con cargo al presupuesto de 2022 para apoyar el desarrollo de un nuevo programa de trabajo sobre la prevención de la violencia en las comunidades étnicas.

#### *Explotación de los migrantes y apoyo*

429. En 2021 el Gobierno puso en marcha una serie de medidas para proteger a las víctimas de (y prevenir) la explotación, el trabajo forzoso y la trata de personas. Entre ellas figuran el nuevo visado de trabajo de protección contra la explotación de los migrantes, el fortalecimiento de los canales de denuncia de la explotación laboral y la asignación de 8,8 millones de dólares en los últimos tres años en financiación adicional para la Inspección de Trabajo de Aotearoa Nueva Zelandia. El Gobierno ha empezado a trabajar en un proyecto de ley –el Proyecto de Ley de Protección de los Trabajadores (Migrantes y Otros Empleados)– para seguir combatiendo la explotación de los trabajadores migrantes.

430. En 2021 se designó a tres asesores principales de enlace en el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo para prestar apoyo a los supervivientes de la explotación de migrantes durante la investigación de las denuncias de explotación. Este apoyo incluye facilitar el contacto con proveedores de alojamiento y asistencia social, así como ayudar a los supervivientes en el proceso de obtención del visado y en cualquier causa judicial resultante.

431. En 2022 se reanudó la revisión en curso del programa Empleador Estacional Reconocido, y en junio de 2023 se adoptarán decisiones normativas de alto nivel. La revisión pretende mejorar tanto el funcionamiento del sistema Empleador Estacional Reconocido como los niveles de bienestar de los trabajadores, con cambios normativos que protejan los derechos, la dignidad y la capacidad de los trabajadores. El Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo reconoce la valiosa labor realizada por la Comisión de Derechos Humanos en este ámbito.

#### *Apoyo jurídico a las víctimas*

432. Entre las mejoras relevantes introducidas en relación con la disponibilidad de los servicios de asistencia jurídica y el acceso a los mismos se incluyen:

a) Aumentar el número de abogados de oficio con experiencia en asuntos vinculados con el Tribunal de Inmigración y Protección a los que se pueden asignar casos de orden de detención y custodia;

b) Revisar las políticas operacionales e introducir cambios para aumentar el número de horas que se conceden a los abogados de oficio para estos asuntos;

c) Elaborar una lista de abogados de oficio dispuestos a actuar con carácter urgente para clientes sin representación en asuntos de orden de detención y custodia.

433. Como se indica en la respuesta a la pregunta 11 e), desde 2019, la Unidad de Apoyo a las Víctimas ha venido prestando una serie de apoyos psicosociales y económicos a las víctimas del atentado contra las mezquitas de Christchurch.

## Matrimonio y relaciones familiares

### Respuesta a la pregunta 23

#### *Aplicación de las reformas de la justicia familiar*

434. El sistema de justicia familiar presta asistencia a niños, progenitores, familias y whānau en momentos importantes de sus vidas. Esta asistencia incluye casos complejos y angustiosos que implican situaciones de violencia familiar. Las investigaciones constatan que los supervivientes de la violencia familiar pueden toparse con obstáculos a la hora de transitar por el sistema de justicia familiar.

435. En respuesta a las recomendaciones formuladas por el Grupo Independiente en el informe Te Korowai Ture ā-Whānau, el Gobierno tiene actualmente en marcha un programa de trabajo plurianual para transformar el sistema de justicia familiar. Este programa de trabajo incluye:

- a) Restablecer la representación legal en las primeras fases del procedimiento ante el Tribunal de Familia;
- b) Difundir información inclusiva y accesible sobre cómo desenvolverse en el sistema de justicia familiar;
- c) Establecer una nueva función de Guía de Apoyo (Kaiārahi) ante el Tribunal de Familia para ayudar a los progenitores y los whānau a transitar por el sistema de justicia familiar;
- d) Crear una nueva función, la de Asociado del Tribunal de Familia, para hacer posible una solución más rápida de las controversias;
- e) Aplicar la Ley de Tribunales de Familia (Apoyo a los Menores en los Tribunales), que fortalece las expectativas de protección de las personas frente a la violencia familiar.

#### *Combatir la violencia familiar y sexual*

436. En 2018 el Gobierno reformó la legislación relativa a la violencia familiar de Aotearoa Nueva Zelanda. La Ley de Violencia Familiar de 2018 y la Ley (Enmienda) de Violencia Familiar de 2018 entraron en vigor el 1 de julio de 2019. Entre otras medidas, estas leyes introdujeron la licencia por violencia familiar y otras prestaciones para las empleadas que sufren situaciones de violencia.

437. El Ministerio de Justicia tiene en marcha un programa de trabajo plurianual para mejorar la experiencia judicial de las personas afectadas por la violencia familiar y sexual. Entre las mejoras cabe incluir:

- a) Labores relativas a las normas mínimas de servicio para los participantes en procedimientos de violencia familiar o sexual;
- b) Formación básica para el personal judicial con el fin de garantizar que puedan ofrecer respuestas seguras y adecuadas.

438. En abril de 2023, el Gobierno anunció un nuevo paquete de reformas destinadas a ofrecer mejores resultados a las víctimas de violencia familiar y sexual, centradas en tres ámbitos:

- a) Violencia sexual contra los niños;
- b) Abusos de derecho en los procedimientos de familia;
- c) Mayor margen de elección para las víctimas de violencia sexual en torno a las decisiones relativas a la supresión del nombre.

*Capacidad de los jueces y otros profesionales*

439. Véase la respuesta a la pregunta 3.

**Respuesta a la pregunta 24 a)**

440. Las víctimas de la violencia familiar están exentas de participar en la mediación. Así está previsto en el artículo 12 de la Ley de Resolución de Conflictos Familiares de 2013.

**Respuesta a la pregunta 24 b)**

441. La Ley de Atención a la Infancia de 2004 establece la legislación relativa a la tutela y el cuidado diario de los menores y especifica que ha de protegerse la seguridad del menor frente a toda forma de violencia.

442. La Ley también especifica que el tribunal debe considerar las órdenes de alejamiento emitidas en virtud de la Ley de Violencia Familiar de 2018, las condenas por delitos de violencia familiar u otras inquietudes pertinentes en materia de seguridad.

443. La resolución de conflictos familiares no es obligatoria si una de las partes ha sido objeto de violencia familiar por las otras partes.

**Respuesta a la pregunta 24 c)**

444. El derecho de familia de Aotearoa Nueva Zelandia no hace referencia a la teoría del síndrome de alienación parental. El Gobierno entiende que la teoría ha quedado ampliamente desacreditada.

445. El Ministerio de Justicia tiene en marcha un programa de trabajo plurianual para promover una mejor comprensión de las repercusiones de la violencia familiar en las personas afectadas y para mejorar su experiencia en los tribunales.

446. Los profesionales de la judicatura y el derecho también están impartiendo formación para mejorar la práctica relacionada con la violencia familiar, en particular información y capacitación para los abogados sobre las dinámicas de la violencia familiar. El plan de estudios de Te Kura incluye programas sobre violencia familiar y violencia sexual en el contexto de la función judicial.

**Información adicional****Respuesta a la pregunta 25***Integración de una perspectiva de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*

447. Aotearoa Nueva Zelandia está contribuyendo a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS mediante una combinación de medidas a nivel nacional, liderazgo internacional sobre cuestiones globales y apoyo a los países en desarrollo.

448. En 2019 Aotearoa Nueva Zelandia presentó un examen nacional voluntario sobre la implementación de los ODS<sup>135</sup>.

<sup>135</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/Our-work-with-the-UN/Sustainable-Development-Goals/New-Zealand-Voluntary-National-Review-2019-Final.pdf>.

449. Aotearoa Nueva Zelandia reconoce que el Objetivo 5 (igualdad de género) es una prioridad clave en materia de derechos humanos y crucial para el desarrollo sostenible.

450. El Objetivo 5 contribuye a otros ODS, como las disparidades de género en la educación (Objetivo 4), el nivel de vida (Objetivo 8) y los efectos del cambio climático (Objetivo 13).

#### Plan de Acción sobre el Género

451. El Plan de Acción sobre el Género para 2021-2025<sup>136</sup> compromete a Aotearoa Nueva Zelandia a avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la incorporación de la perspectiva de género y las inversiones en todo el programa de Cooperación Internacional para el Desarrollo<sup>137</sup>, conjuntamente con los ODS.

#### Liderazgo internacional sobre cuestiones globales

452. Con arreglo al Plan de Acción Internacional sobre Derechos Humanos 2019-2023 de Aotearoa Nueva Zelandia, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son una prioridad en materia de liderazgo<sup>138</sup>. A nivel internacional, Aotearoa Nueva Zelandia se centra en respaldar las iniciativas para poner fin a la violencia y la discriminación, mejorar los resultados educativos y sanitarios, proteger la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y promover el liderazgo y la participación política. Este también es uno de los ejes centrales del programa de desarrollo de Aotearoa Nueva Zelandia.

453. Aotearoa Nueva Zelandia colabora estrechamente con otros Estados Miembros de las Naciones Unidas en las negociaciones para garantizar un lenguaje progresista y salvaguardar el lenguaje existente ya acordado en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

#### Orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales

454. Aotearoa Nueva Zelandia se ha comprometido a asumir el liderazgo mundial en cuestiones relacionadas con la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las características sexuales en el marco del Plan de Acción Internacional sobre Derechos Humanos. Nos centramos en apoyar iniciativas que combatan la discriminación y promuevan los avances en los ámbitos social, cultural y jurídico frente a unas tendencias cada vez más conservadoras a nivel mundial.

---

<sup>136</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/International-security/Gender-Action-Plan-2021-2025.pdf>.

<sup>137</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid-Prog-docs/Policy/New-Zealands-International-Development-Cooperation-2020-21.pdf>.

<sup>138</sup> <https://www.mfat.govt.nz/assets/Peace-Rights-and-Security/Human-rights/NZ-Human-Rights-Action-Plan.pdf>.