



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

Distr. general  
13 de marzo de 1998  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados Partes  
con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre  
la eliminación de todas las formas de discriminación  
contra la mujer**

**Tercer y cuarto informes periódicos de los Estados Partes**

**Nueva Zelandia\***

---

\* El informe inicial presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia figura en los documentos CEDAW/C/5/Add.41/Amend.1 y Corr.1; el examen de esos documentos en el Comité se recoge en las actas resumidas CEDAW/C/SR.105, 106 y 109, y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/43/38)*, párrs. 74 a 126. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia figura en el documento CEDAW/C/NZL/2 y Add.1; el examen de ese informe por el Comité se recoge en el acta resumida CEDAW/C/SR.243, y en *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/49/38)*, párrs. 608 a 665.

# Índice

	<i>Página</i>
Introducción .....	3
Antecedentes .....	4
Artículo 1. Definición de la discriminación contra la mujer .....	9
Artículo 2. Medidas contra la discriminación .....	11
Artículo 3. Desarrollo y adelanto de la mujer .....	18
Artículo 4. Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer .....	20
Artículo 5. Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos .....	21
Artículo 6. Supresión de la explotación de la mujer .....	24
Artículo 7. Vida política y pública .....	26
Artículo 8. Representación y participación internacionales .....	31
Artículo 9. Nacionalidad .....	33
Artículo 10. Educación .....	34
Artículo 11. Empleo .....	42
Artículo 12. Salud .....	52
Artículo 13. Vida económica y social .....	66
Artículo 14. La mujer rural .....	72
Artículo 15. Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil .....	78
Artículo 16. Matrimonio y familia .....	80
Consultas .....	87
Anexo	
Información adicional sobre Tokelau .....	88
Apéndice	
Declaración presentada por la delegación de Tokelau ante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995 .....	92

## Introducción

Nueva Zelandia ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 20 de diciembre de 1984. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó el primer informe de Nueva Zelandia en febrero de 1988, y el segundo informe periódico en su 243ª sesión, celebrada el 25 de enero de 1994.

Los informes tercero y cuarto de Nueva Zelandia se han consolidado y se presentan al Comité de conformidad con el artículo 18 de la Convención.

Al preparar el presente informe, Nueva Zelandia ha tenido en cuenta el informe anterior, las actuaciones del Comité en relación con dicho informe y las orientaciones facilitadas por el Comité para la preparación de los informes periódicos. El presente informe trata de los acontecimientos que han tenido lugar entre el examen del segundo informe y febrero de 1998, fecha de presentación de los informes tercero y cuarto consolidados.

Gran parte de los datos estadísticos relativos a la mujer que aparecen en este informe proceden del censo de 1996. En los casos en que aún no se hayan analizado los datos correspondientes a 1996, se utiliza información procedente del censo de 1991.

En la preparación del presente informe se ha consultado a las organizaciones no gubernamentales de mujeres.

Nueva Zelandia espera con interés examinar sus informes tercero y cuarto consolidados con el Comité.

## Antecedentes

### Progresos

- Supresión de la excepción a la Ley de Derechos Humanos por la que se permitía la discriminación por motivos de sexo en las fuerzas armadas y entre la tripulación de aviones o buques.
- Determinación de seis esferas en las que el Gobierno podría adoptar medidas para mejorar la condición jurídica y social de la mujer; integración de los objetivos estratégicos y medidas pertinentes de la Plataforma de Acción de Beijing en la labor del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

La información sobre el marco constitucional y jurídico de Nueva Zelandia figura en el documento básico [HRI/Core/Add.33] que forma parte de los informes sobre derechos humanos de Nueva Zelandia a las Naciones Unidas ya que parte de esa información es ahora obsoleta, se actualiza en la presente sección.

### Población

En 1996 la población de Nueva Zelandia era de 3.618.302 habitantes, lo cual representaba un aumento del 6,7% respecto del censo de 1991. La densidad de población es de 13,37 habitantes por kilómetro cuadrado.

En 1996 había un 7,6% más de mujeres residentes en Nueva Zelandia que en 1991. De 1986 a 1996, la proporción femenina de la población aumentó en un 0,4%, de 50,5% a 50,9%.

La mitad de la población residente tiene menos que 33 años, pero una cuarta parte tiene 50 o más, lo que es indicio del envejecimiento de la población de Nueva Zelandia. Las mujeres constituyen el 53,3% de la población de más de 50 años, y el 56,9% de la población de 65 años y más.

El porcentaje de la población de menos de 15 años prácticamente no ha variado, del 23,2% en 1991 al 23% en 1996. Las niñas constituyen el 48,6% de los menores de 15 años.

#### Población maorí

De la población total en 1996, el 14,5% era maorí, lo que representa un aumento respecto del 12,9% en 1991. De la población maorí, el 50,7% son mujeres. En 1991 la edad media de los maoríes era de 20,5 años, en comparación con 32,95 años para toda la población. La media de las mujeres maoríes en 1996 es de 22,2 años en comparación con 33,65 años para todas las mujeres.

Se tienen datos sobre la ascendencia únicamente respecto de los maoríes de Nueva Zelandia. En 1996, el 16,1% de las mujeres y el 15,9% de los hombres declararon que eran descendientes de maoríes, lo que representaba un aumento del 0,9% respecto de 1991.

#### Composición racial de la población de Nueva Zelandia

	Porcentaje de la población	Porcentaje de mujeres
Europeos neozelandeses	68,9	51,1
Maoríes neozelandeses	14,4	50,7
Británicos e irlandeses	13,1	50,7
De Samoa	2,8	50,8
Maoríes de las Islas Cook	1,3	50,4
De Tonga	0,8	49,9
Chinos	2,2	51,8
Indios	1,2	48,9
Japoneses	0,2	61,9
Coreanos	0,3	50,2

*Fuente:* Número de respuestas para determinados grupos étnicos, censo de 1996, Estadísticas de Nueva Zelandia.

Se registró un aumento del 21% respecto de las cifras de 1991 entre los que se identifican con uno o más grupos de las Islas del Pacífico. Es interesante observar que actualmente el 57% de este grupo son neozelandeses de nacimiento. De la población de las Islas del Pacífico, el 50,6% son mujeres.

#### Zonas urbanas y zonas rurales

En 1996 la población de los centros rurales y de las zonas rurales aumentó en un 7,6%, un porcentaje considerable desde el censo anterior, cuando el aumento de población en estas zonas fue del 1,4%. Las mujeres de las zonas rurales representan aproximadamente el 14% de la población total de mujeres.

## Antecedentes constitucionales

No se han introducido cambios significativos en las disposiciones constitucionales de Nueva Zelandia durante el período sobre el que se informa, pero ha habido algunos cambios importantes en las estructuras gubernamentales en esferas particulares de la administración pública y los organismos gubernamentales. Estos cambios se describen en el artículo pertinente.

## Sistema electoral

A fines de 1996, Nueva Zelandia celebró sus primeras elecciones con arreglo al sistema de representación proporcional mixta de los diputados, y se formó un Gobierno de Coalición de partidos nacionales y de Nueva Zelandia. En diciembre de 1996 se firmó un acuerdo de coalición, que comprendía una sección sobre asuntos de la mujer.

Durante el período que se examina también se han introducidos otras medidas para permitir a los ciudadanos iniciar referendos.

## El Tratado de Waitangi y las cuestiones maoríes

Si bien el CEDAW se interesa en la igualdad relativa de derechos entre hombres y mujeres, el Gobierno de Nueva Zelandia reconoce, además, el deber de considerar la igualdad relativa de los maoríes como una consecuencia de las garantías previstas con arreglo al Tratado de Waitangi de 1840.

Durante el período que se examina, se han logrado avances en la reparación de agravios históricos sufridos por los maoríes a manos de la corona.

El Gobierno de Nueva Zelandia está haciendo todo lo posible por responder a las reclamaciones fundamentadas, con arreglo al Tratado de Waitangi.

## Economía

Desde 1984 los gobiernos sucesivos han tratado de establecer una economía eficaz, orientada al mercado. Actualmente, Nueva Zelandia tiene una economía fuerte, lo cual puede verse en:

- Seis años de crecimiento económico;
- Cinco años de superávit presupuestario oficial;
- Bajos niveles de inflación;
- Mayor empleo y desempleo decreciente;
- Reducción de la deuda de la Corona;
- Una economía abierta y competitiva.

Desde 1991 el número de empleos en el sector estructurado de la economía ha ido en aumento, especialmente en la comunidad y en el sector social. En el Artículo 11: Empleo, se proporciona mayor información.

En los últimos años se han registrado en Nueva Zelandia tasas bajas de inflación. La política del Gobierno es mantener la estabilidad de precios en una banda de inflación del 0 al 3%.

La reducción de los niveles de la deuda permite al Gobierno una mayor flexibilidad en sus políticas de ingresos y gastos. Los gastos en salud pública, educación, asistencia social y jubilación han aumentado casi un 40% entre 1990 y 1998, de 17.885 millones anuales a 25.002 millones anuales.

El Gobierno sigue estimulando una economía abierta mediante la supresión de los aranceles, lo cual ha dado como resultado en una mayor variedad de bienes de consumo más baratos.

En los artículos correspondientes se informa sobre la influencia de las mujeres en las políticas gubernamentales durante el período que se examina.

## Aplicación de la Convención

### Reservas anteriores

Durante el período sobre el que se informa, Nueva Zelandia ha mantenido sus reservas anteriores respecto de la mujer en los combates armados y la licencia de maternidad con pago.

### *La mujer en los combates armados*

La Ley de derechos humanos de 1977 incluía una excepción por la que se permitía la discriminación por motivos de sexo para el servicio en aviones o buques de las fuerzas armadas o para participar activamente en combates armados (incisos a) y b) del párrafo 2 de la artículo 16). En

la Ley de derechos humanos de 1993 se suprimió la primera excepción, pero se ha mantenido la excepción que permite la discriminación por motivos de sexo para quienes desean participar activamente en combates armados (artículo 33). La supresión de la primera excepción ha aumentado las oportunidades de carrera de la mujer en las fuerzas armadas. En el artículo 11: Empleo, se describe detalladamente el empleo de la mujer en las fuerzas armadas.

En el informe anterior presentado al CEDAW se examinaba el informe de 1990 del Partido Laborista sobre la mujer en los combates armados. Si bien el Gobierno no ha aplicado aún las recomendaciones de dicho informe, la Comisión de Derechos Humanos contrató en 1997 a un consultor sobre igualdad para iniciar un examen del programa de las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelanda sobre integración de géneros. El examen abarca todas las normas y prácticas de las fuerzas armadas de Nueva Zelanda que tienen una repercusión directa o indirecta en la integración de la mujer en las Fuerzas, y determina si dichas normas y prácticas son discriminatorias o no. Sin embargo, el informe de examen no abarca concretamente cuestiones relacionadas con la exclusión actual de la mujer de los combates armados. Se prevé que quede terminado en 1998.

#### *Licencia de maternidad con pago*

Si bien Nueva Zelanda mantiene sus reservas sobre la licencia de maternidad con pago, durante el período sobre el que se informa los organismos oficiales han publicado los resultados de investigaciones sobre las normas relativas a la licencia para los padres y la utilización de las disposiciones conexas vigentes. En el artículo 11: Empleo, se proporcionan mayores detalles.

#### **Aplicación de la Convención**

No ha habido cambios considerables en las instituciones que garantizan que se cumpla en la práctica el principio de igualdad.

Ha habido algunos cambios en el Tribunal sobre Igualdad de Oportunidades como resultado de la Ley de derechos humanos de 1993. El Tribunal, llamado ahora Tribunal de Examen de Quejas, tiene jurisdicción respecto de la Ley de derechos humanos de 1993, la Ley sobre la intimidad de 1993 y la Ley sobre salud e incapacidad de 1994. El Tribunal de Examen de Quejas tiene facultad para otorgar indemnizaciones monetarias por daños y perjuicios hasta por 200.000 dólares de Nueva Zelanda con arreglo a la Ley.

#### **Adelanto de la mujer**

#### **Ministerio de Asuntos de la Mujer**

El Ministerio de Asuntos de la Mujer es el principal órgano oficial encargado de asesorar sobre cuestiones de género. Su lema es “obtener resultados para la mujer en Aoteara/ Nueva Zelanda”. Uno de 39 departamentos gubernamentales, el Ministerio cuenta con 37 funcionarios y un presupuesto de 4.546 millones de dólares en 1997/1998.

Con su asesoramiento al Gobierno, el Ministerio espera mejorar considerablemente la vida de la mujer, y aborda las esferas en que las mujeres están en situación de desventaja en relación con los hombres, y las mujeres maoríes en relación con las no maoríes. El Ministerio utiliza el análisis en función del género para examinar las diferencias de modos de vida entre hombres y mujeres y determinar sus causas fundamentales.

#### **La respuesta del Gobierno a la Plataforma de Acción de Beijing**

Los representantes oficiales de Nueva Zelanda desempeñaron una función activa en la formulación de la Plataforma de Acción, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebró en Beijing en septiembre de 1995. En dicha Conferencia, la Ministra de Asuntos de la Mujer anunció que se proponía utilizar las medidas trazadas en la Plataforma como base para elaborar una estrategia para la mujer de Nueva Zelanda en la esfera de los cambios legislativos, administrativos y de actitud que aún debían producirse.

Inmediatamente después de la Conferencia, el Gobierno propuso seis temas intersectoriales para la adopción de nuevas medidas destinadas a mejorar la condición de la mujer:

- Incorporación de una perspectiva de género en la elaboración de políticas y programas;
- El trabajo no remunerado de la mujer;
- Las diferencias de salario entre hombres y mujeres;
- La necesidad de reunir más y mejores datos sobre todos los aspectos de la vida de la mujer;
- Recomendaciones de la Plataforma que son pertinentes para las mujeres y niñas maoríes;
- Mayor participación de la mujer en la adopción de decisiones.

En marzo de 1996, el Gobierno dio instrucciones al Ministerio de Asuntos de la Mujer para que colaborara con otros departamentos oficiales pertinentes e informara sobre

los avances y las opciones normativas para abordar estos problemas.

Nueva Zelanda ha logrado progresos considerables en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en las seis esferas clave, y los objetivos estratégicos y medidas pertinentes de la Plataforma se han integrado plenamente en el programa de trabajo del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

Puntos sobresalientes:

- Financiación presupuestaria de 2,25 millones de dólares para una encuesta del empleo diario del tiempo en un año;
- Elaboración de un programa de investigación sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres;
- Elaboración de programas de empleo para la mujer, la población maorí y la de las Islas del Pacífico;
- Publicación de *Full Picture: Guidelines for Gender Analysis*, documento de orientación del Ministerio para el análisis en función del género;
- La celebración de más de 20 seminarios sobre análisis en función del género para departamentos oficiales;
- Un aumento del número de mujeres designadas a comités y juntas gubernamentales;
- El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha colaborado con la Dependencia de asesoramiento para la supervisión de la Crown Company y el Instituto de Directores, en la elaboración de un programa de capacitación sobre buena gestión empresarial para los futuros directores de la Crown Company;
- El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha elaborado un proyecto para examinar la función y contribución de las mujeres maoríes en las empresas;
- Financiación para mejorar la información estadística sobre la vida de la mujer, incluida una ampliación de la encuesta de la fuerza de trabajo por hogares, una encuesta sobre puericultura y una encuesta longitudinal de dinámica de los ingresos.

Asimismo, se han logrado avances considerables respecto de otros objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing, en particular:

- La introducción de la Ley sobre violencia doméstica de 1995;
- La elaboración de una estrategia gubernamental sobre salud sexual y genésica, en que se prevén dos variedades de anticonceptivos orales gratuitos;
- Aplicación de un programa nacional para la detección de cáncer de la mama;

- La proscripción en Nueva Zelanda de la práctica de mutilación genital femenina;
- Aplicación del Código de derechos del consumidor a los servicios de salud y discapacidad;
- Consultas gratuitas con médicos generales para niños menores de 6 años de edad;
- Prevención de la explotación sexual de niños por nacionales de Nueva Zelanda en otros países.

### Servicio de asuntos étnicos

El Servicio de asuntos étnicos fue establecido en 1992 como parte del Departamento de Asuntos Internos. El Servicio proporciona asesoramiento normativo e información a los organismos oficiales y no oficiales sobre cuestiones relativas a los grupos étnicos además de los maoríes y las poblaciones de las Islas del Pacífico, los cuales están representados por sus propios ministerios. En el censo de 1996 se indicaba que existen más de 50 grupos étnicos en Nueva Zelanda, sin contar a los maoríes y los de las Islas del Pacífico, y representan aproximadamente el 80% de la población residente.

El Servicio de asuntos étnicos está muy interesado en las cuestiones de asentamiento y las dificultades lingüísticas con que tropiezan los nuevos inmigrantes. Debido a las barreras lingüísticas y culturales que impiden a sectores de las comunidades étnicas el acceso igual a la educación, la capacitación y el empleo, muchos inmigrantes que no hablan inglés ocupan empleos que requieren pocas calificaciones y están mal remunerados. Los inmigrantes recién llegados engrosan las filas de los desempleados sin que se aprovechen cabalmente sus calificaciones.

La Federación de Consejos Étnicos de Nueva Zelanda está dedicada a la tarea de establecer una red de mujeres en esta estructura.

## Bibliografía

- 1991 *New Zealand Census of Population and Dwellings*, Wellington, Statistics New Zealand. General volumes published (1992); *National Summary, New Zealand Māori Population & Dwellings; New Zealand Population Structure; Pacific Island Population & Dwellings*
- 1996 *Census of Population and Dwellings*, Wellington, Statistics New Zealand, volúmenes publicados hasta fines de 1997: *Māori, National Summary, Population and Dwellings Statistics*
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (China), 4 a 15 de septiembre de 1995*, Nueva York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 1996, mencionado en el texto como Plataforma de Acción
- The Coalition Agreement 1997*, Wellington, NZ Government. Acuerdo para gobernar como coalición, firmado el 10 de diciembre de 1996 entre el Partido Nacional de Nueva Zelanda y *New Zealand First*
- Connors, Jane & Byrnes, Andrew 1996, *Assessing the Status of Women: A Guide to Reporting under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, Minneapolis, International Women's Rights Action Watch; London, Women and Youth Affairs Division, Commonwealth Secretariat
- The Full Picture: Guidelines for Gender Analysis; How to Achieve Quality in Policy and Services = Te Tirohanga Whānui; Ngā Aratohu mō ngā Rerekētanga ira Tangata; Me Pēhea e Taea ai ngā Kaupapahere me ngā Ratonga Pai* 1996, Wellington, Ministerio de Asuntos de la Mujer
- Health and Disability Commissioner Act 1994*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1994, No. 88)
- Health and Disability Commissioner (Code of Health and Disability Services Consumers' Rights) Regulations 1996* (New Zealand. Statutory Regulations, 1996 SR 1996/78). También publicado por el Comisionado como panfleto con el título *Code of Health and Disability Consumers's Rights (1996)*
- Human Rights Act 1993*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1993, No. 82)
- Ministerio de Asuntos de la Mujer de Nueva Zelanda 1995/96, *Report for the Year ended 30 June = Te Pūrongo-a-Tau ... mō te ta i Mutu i te 30 o ngā rā o Pipiri*, Wellington, The Ministry. (Appendix to the Journals of the House of Representatives of New Zealand, G.39) Informes anuales desde 1987
- NZ Working Party on Women in Combat 1990, *Government Review of the Policy Concerning Women in Combat: The Report*, Wellington, The Working Party. Bajo la Presidencia de Mai Chen
- Privacy Act 1993*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1993, No. 28)
- Status of New Zealand Women 1992: Second Periodic Report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women 1992*, Wellington, Ministry of Women's Affairs. El primer informe (octubre de 1986), con el título "Primer Informe de Nueva Zelanda al Secretario General con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" no se publicó oficialmente
- ["Te Tiriti o Waitangi" = "The Treaty of Waitangi"] 1840. El manuscrito original firmado se conserva en el Archivo Nacional de Nueva Zelanda. El texto existe también en versiones impresas contemporáneas y en ediciones facsimilares posteriores, particularmente en *Fac-similes of the Declaration of Independence and the Treaty of Waitangi* (Wellington, Government Printer, 1877).



## Artículo 1

### Definición de la discriminación contra la mujer

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

*La Constitución de Nueva Zelandia recoge y establece el hecho de que Nueva Zelandia es una monarquía y una democracia que cuenta con un sistema de gobierno parlamentario. Además, recoge el hecho de que el Tratado de Waitangi es un documento fundamental del Gobierno de Nueva Zelandia. La Constitución debe verse también en su contexto internacional. Las instituciones gubernamentales de Nueva Zelandia deben tener en cuenta las obligaciones y normas internacionales.*

(Manual del Gabinete, 1996)

La Constitución de Nueva Zelandia no ha sufrido modificaciones desde la presentación del segundo informe periódico al Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.

### El Tratado de Waitangi

El Tratado de Waitangi es el documento constituyente de Nueva Zelandia. En él se reconoce que los maoríes son tangata whenua (pueblo indígena), y se imponen obligaciones a la Corona, a la vez que se garantizan los plenos derechos de ciudadanía de los maoríes. El Tratado constituye la base para el desarrollo de una relación vital entre la Corona, los maoríes y otros neozelandeses, que comprende el respeto mutuo, la igualdad de derechos y la promoción activa de la cultura maorí.

### La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia

La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 tiene por objeto ratificar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales en Nueva Zelandia, y reafirmar la adhesión de Nueva Zelandia al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. La Ley se aplica a las acciones llevadas a cabo por los órganos

legislativo, ejecutivo o judicial del gobierno, o por cualquier persona u órgano en el desempeño de una función pública, facultad o deber que le haya sido conferido o impuesto con arreglo a esa ley. Asimismo, afirma el derecho de todos a la libertad de discriminación por cualquiera de los motivos estipulados en la Ley sobre Derechos Humanos de 1993.

### Ley sobre derechos humanos

La Ley sobre derechos humanos de 1993 prohíbe la discriminación en varias esferas, a saber, el empleo, el acceso a los lugares, vehículos y locales públicos, la prestación de bienes y servicios; el acceso a tierras, vivienda y otro tipo de alojamiento; y el acceso a las instituciones de enseñanza. En estas esferas de la vida pública es ilegal la discriminación por motivos de sexo (comprende el embarazo y el parto), estado civil, creencia religiosa o ética, color, raza, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, opinión política, empleo, condición familiar (incluido el cuidado de niños o de otros familiares a cargo) y la orientación sexual.

## Pactos internacionales

Nueva Zelanda ha ratificado los pactos internacionales por los que los gobiernos contraen la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres para el disfrute de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. La política del Gobierno de Nueva Zelanda es asegurar que sus leyes, normas y prácticas administrativas sean coherentes con esos pactos antes de la ratificación.

En una serie de fallos emitidos durante el período sobre el que se informa, se han examinado las repercusiones de los instrumentos internacionales sobre la adopción de decisiones administrativas, y la función de los instrumentos internacionales en la interpretación estatutaria. En Nueva Zelanda se ha desarrollado una jurisprudencia que reconoce el valor de los instrumentos internacionales para interpretar las disposiciones legislativas que los incorporan en el derecho nacional. Sin embargo, los acuerdos internacionales no pasan a formar parte automáticamente del derecho nacional de Nueva Zelanda al ser ratificados, sino que el Parlamento debe promulgarlos como ley.

## Bibliografía

*Human Rights Act 1993*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1993, No. 82)

*New Zealand Bill of Rights Act 1990*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1990, No. 109)

NZ Cabinet Office 1996, *Cabinet Office Manual*, Wellington, Cabinet Office, Department of the Prime Minister and Cabinet

['Te Tiriti o Waitangi' = 'The Treaty of Waitangi'] 1840. El manuscrito original firmado se conserva en el Archivo Nacional de Nueva Zelanda. El texto también existe en versiones impresas contemporáneas y en ediciones facsimilares posteriores, particularmente en *Fac-similes of the Declaration of Independence and the Treaty of Waitangi* (Wellington, Government Printer, 1877)

## Artículo 2

### Medidas contra la discriminación

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

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

### Progresos

- Promulgación de la Ley sobre Violencia Doméstica de 1995.
- Nombramiento de un Comisionado para la Salud y la Discapacidad.
- Financiación presupuestaria de 2.250.000 dólares para una encuesta sobre el empleo diario del tiempo durante todo un año.
- Fondos garantizados para mejorar la información estadística sobre la vida de las mujeres, incluida una extensión de la encuesta sobre la fuerza de trabajo en el hogar, una encuesta sobre el cuidado de los niños, y una encuesta longitudinal sobre la dinámica de los ingresos.
- Incorporación del análisis en función del género mediante la publicación, por el Ministerio de Asuntos de la Mujer, de directrices completas para los análisis basados en el género (The full picture—guidelines for gender analysis); y un programa de seminarios sobre análisis basados en el género para los departamentos gubernamentales.

## Ley de Derechos Humanos de 1993

En el material complementario al segundo informe periódico de Nueva Zelandia se relacionan las disposiciones de la Ley de Derechos Humanos de 1993.

El presente informe se refiere concretamente a aspectos de la Ley que se relacionan con la mujer, ya que otros aspectos se tratan con más detalle en el tercer informe periódico presentado por Nueva Zelandia con arreglo al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/64/Add.10, párrs. 13 a 24).

### Observancia por parte del Gobierno

Con arreglo a la Ley de Derechos Humanos de 1993, el Gobierno tiene hasta el 31 de diciembre de 1999 para garantizar que las leyes, las políticas y las prácticas administrativas incompatibles se ajusten a las disposiciones de la Ley de Derechos Humanos o se conserven en virtud de nuevas exenciones concretas.

En el párrafo 1) del artículo 5 de la Ley de Derechos Humanos se le pide a la Comisión de Derechos Humanos que examine todas las leyes políticas y prácticas del Gobierno para que determine si alguna de sus disposiciones constituye una discriminación ilícita o es contraria al espíritu o la intención de la Ley. La Comisión de Derechos Humanos estaba realizando el examen denominado *Consistency 2000*, con la asistencia de algunos departamentos gubernamentales. Sin embargo, a fines de 1997 el Gobierno decidió oficialmente que ese examen no estaba justificado y que se debía relevar a la Comisión de Derechos Humanos de esa responsabilidad estatutaria. En lugar de dicho examen, el Gobierno anunció algunas otras decisiones:

- Se prohibirá la discriminación en las políticas o las prácticas administrativas del Gobierno con arreglo a la Ley de Derechos Humanos de 1993, a menos que esas políticas o prácticas estén autorizadas por las leyes o reglamentos;
- Para fines de febrero de 1998, el Ministro de Justicia informará al Gabinete de sus conversaciones con otros ministros sobre el alcance de toda exención concreta relativa a sus competencias que requieren medidas estatutarias o reglamentarias. Dichas exenciones tendrán que ser justificadas;
- Los jefes ejecutivos de los departamentos gubernamentales estarán encargados de velar por que sus departamentos observen la Ley de Derechos Humanos;
- La compatibilidad de la legislación existente con los principios de derechos humanos y toda justificación de

incompatibilidad serán evaluadas sistemáticamente para su posible enmienda;

- Seguirá siendo necesario que se examine la compatibilidad de toda nueva legislación propuesta con la Ley sobre la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 que contiene los mismos argumentos contra la discriminación que la Ley de Derechos Humanos.

La consecuencia de esas medidas es que el Gobierno quedará adecuadamente sujeto a la Ley, por ejemplo, en cuestiones como el empleo, el acceso a los edificios y el alojamiento. En esferas como la salud y las prestaciones de bienestar social, a las que se destinan recursos limitados, el Gobierno mantendrá la capacidad de adoptar las decisiones necesarias. Sin embargo, toda discriminación que no esté amparada por las exenciones vigentes tendrá que ser autorizada mediante leyes o reglamentos de los cuales será responsable el Gobierno.

### Exenciones de la Ley

En el párrafo 3) del artículo 27 de la Ley de Derechos Humanos, se reconoce que determinada discriminación por motivo de sexo puede ser legítima en algunas situaciones de empleo en que se requiere un “nivel razonable de intimidad”.

Las exenciones relacionadas con la discapacidad son permisibles en los casos en que no sea lógico esperar que el empleador proporcione los servicios o facilidades especiales requeridos para desempeñar el cargo satisfactoriamente, o que exista un riesgo excesivo de daño (art. 29). Se mantienen las exenciones relativas a la situación familiar cuando se trata de empleos en la seguridad nacional (art. 25) y de trabajo que se realiza fuera del territorio de Nueva Zelandia.

La Ley también permite ofrecer condiciones de jubilación o pólizas de seguro de vida diferentes para cada sexo, siempre que esas condiciones se basen en datos actuariales sobre la esperanza de vida, o las tasas de accidentes o enfermedad de cada sexo. Durante el período que abarca el presente informe el Tribunal Superior decidió que un plan privado de jubilación que proporcionara prestaciones basadas en cualificaciones como estado civil, edad y discapacidad, contravenía la Ley de Derechos Humanos de 1993. En 1994 se enmendó la Ley a fin de tomar en cuenta las disposiciones de los planes privados existentes y exigir que los planes establecidos después de 1994 se ajustaran a la Ley de Derechos Humanos de 1993.

### Discriminación indirecta

En el artículo 65 de la Ley de Derechos Humanos también hay una disposición contra la discriminación indirecta

ta. La División de Quejas de la Comisión de Derechos Humanos y el Tribunal de Empleo han examinado recientemente casos de discriminación indirecta en relación con el empleo basada en la situación o las responsabilidades familiares. Uno de los casos se refería a una negativa a proporcionar trabajo a jornada parcial y otro a una negativa a proporcionar ligeras modificaciones en el horario de trabajo a jornada completa. Esos dos casos podrían sentar precedentes importantes y contribuir al adelanto de la mujer en el ámbito de la fuerza laboral.

En un fallo reciente del Tribunal Superior sobre discriminación indirecta se sostuvo que el derecho a no ser sometido a discriminación garantizado en la Ley sobre la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 (Bill of Rights Act 1990) incluía tanto el derecho a no ser sometido a discriminación directa como a discriminación indirecta. El demandante había alegado que la garantía de la Ley sobre la Carta de Derechos se aplicaba sólo a la discriminación directa. Ese fallo permitirá que, en algunos casos, las mujeres utilicen la Carta de Derechos para impugnar las políticas o prácticas de gobierno que tengan consecuencias diferentes para las mujeres y los hombres.

### Estadísticas de las denuncias

En el año 1996/1997 el conjunto de denuncias sobre discriminación sexual y acoso sexual representó el 43% del total de denuncias recibidas por la Comisión de Derechos Humanos. La gran mayoría de los demandantes por discriminación sexual y acoso sexual son mujeres: entre 1981 y 1993 las mujeres representaron el 98,21% de los demandantes.

En el año terminado el 30 de junio de 1997 hubo un aumento del 45% en las denuncias de acoso sexual, del 55% en 1995/1996 al 80% en 1996/1997, y el 88% de esas denuncias se hicieron en la esfera del empleo. El empleo sigue siendo la esfera en que se producen más denuncias con un 62% del total.

En el Tribunal del Empleo se han presentado algunos casos de violaciones de contratos de trabajo basadas en la discriminación con arreglo a la Ley de Derechos Humanos por motivos de situación familiar, discapacidad, discriminación sexual, hostigamiento sexual, estado civil y edad. Si bien la discriminación por motivos de raza es ilícita, pocas mujeres inmigrantes o refugiadas se quejan ante la Comisión de Derechos Humanos.

## Ley sobre la violencia doméstica de 1995

La Ley sobre la violencia doméstica entró en vigor el 1º de julio de 1996. La definición de violencia que figura en la Ley se asemeja mucho a la definición de violencia utilizada en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer colaboró estrechamente en la preparación de la nueva legislación, que se introdujo tras una extensa ronda de consultas. Las organizaciones de mujeres, incluidas el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes, la Asociación Cristiana Femenina Mundial y el Colectivo Nacional de Crisis en Casos de Violación, participaron activamente en la elaboración de la legislación. El Ministerio de Asuntos de la Mujer tiene una función permanente de supervisión de las cuestiones relacionadas con la aplicación.

Los principales cambios legislativos que figuran en la Ley son:

- Un nuevo mandamiento judicial único de protección que sustituye los mandamientos para que cesen las violencias y los abusos;
- Modificaciones en el significado de violencia para incluir el concepto de abuso psicológico (como son las violencias);
- Todos los miembros de la familia y del hogar podrán solicitar mandamientos de protección (incluidas las parejas heterosexuales y las homosexuales);
- Aumento de las condenas por violaciones de los mandamientos de protección, incluidas penas obligatorias de dos años de privación de libertad en los casos en que la persona haya violado un mandamiento judicial en dos ocasiones diferentes en el plazo de un año;
- Los padres condenados por violencia doméstica no tendrán derecho a la guarda de los hijos ni derechos de visita, a menos que haya garantías de seguridad para los niños;
- Asesoramiento jurídico gratuito para solicitar mandamientos judiciales de protección;
- Podrá solicitarse que los mandamientos judiciales de protección se apliquen en algunos otros países;

- Programas especiales de información, educación y apoyo para las mujeres y los niños;
- Garantizar que los tribunales ordenen la participación de los demandados en programas encaminados a detener o prevenir la violencia doméstica;
- Permitir que las mujeres traigan consigo a los tribunales al entorno de personas que les sirven de apoyo;
- Nuevas normas relativas a la confidencialidad que establecen que las personas a quienes se les conceden mandamientos de protección puedan solicitar que se eliminen sus nombres de determinados registros públicos (por ejemplo, el registro de licencias de vehículos motorizados);
- Nuevas directrices para garantizar que la policía detenga a los autores de los delitos de violencia;
- Anulación automática de las licencias de armas de fuego.

Para los maoríes resulta de particular importancia el hecho de que la Ley:

- Reconoce que pueden cometer abusos los miembros del grupo familiar más amplio (whānau) y no sólo los que comparten el hogar;
- Especifica en los reglamentos que los programas para maoríes deben incluir tikanga maorí (valores y conceptos), incluidos Mana wahine (el prestigio atribuido a las mujeres), Tiaki tamariki (la importancia del cuidado y crianza de los hijos), y whanaungatanga (relaciones familiares y su importancia);
- Garantiza la representación maorí en los grupos que aprobarán y ejecutarán los programas.

Al momento de entrar en vigor la Ley sobre la Violencia Doméstica, también se hicieron cambios en la Ley de Tutela. Esencialmente, en los casos de guarda y derecho de visita en que se ha acusado de violencia a la persona que solicita el derecho de visita, el tribunal debe determinar si ha habido violencia y, si ha sido así, no puede otorgar el derecho de visita sin supervisión, a menos que el progenitor pueda convencer al tribunal de que el niño estará seguro.

En la actualidad, cuando se solicitan mandamientos judiciales con arreglo a la Ley sobre la violencia doméstica de 1995, los solicitantes de asistencia letrada ya no tienen que aportar ninguna contribución financiera, ni existe facultad para imponer gravamen a los bienes de la persona con el fin de sufragar el costo de dicha asistencia. Esto constituye un avance notable ya que se ha señalado que la posibilidad de

contraer deudas adicionales constituye una barrera importante al acceso de las mujeres a la justicia.

### **La Ley del Comisionado para la Salud y la Discapacidad de 1994 y el Código de derechos del consumidor a los servicios de salud y discapacidad**

El Comisionado para la Salud y la Discapacidad fue nombrado en 1994 con responsabilidades que incluían la preparación de un Código de derechos del consumidor a los servicios de salud y discapacidad. El Código, que entró en vigor el 1º de julio de 1996, tiene por objetivo promover los derechos de los consumidores a recibir servicios de calidad adecuada y facilitar la solución justa, sencilla y rápida de las denuncias relacionadas con esos derechos. En particular, el derecho 2 expresa:

*Todo consumidor tiene derecho a no ser sometido a discriminación, coacción, hostigamiento, ni a explotación sexual, financiera o de otra índole.*

La discriminación se define en el Código como discriminación ilícita con arreglo a la Parte II de la Ley de derechos humanos de 1993. La explotación incluye todo abuso de una posición de confianza, violación de un deber fiduciario, o ejercicio de una influencia indebida. El Comisionado para la Salud y la Discapacidad puede investigar las denuncias de violaciones del derecho 2 en la medida en que se relacionan con la calidad y la prestación de los servicios para la salud y la discapacidad. En caso de posible discriminación por parte del prestatario de los servicios, el Comisionado puede referir la denuncia a la Comisión de Derechos Humanos. El Código se analiza más ampliamente en relación con el artículo 12: Salud.

### **Identificación y eliminación de los obstáculos restantes contra la igualdad**

Pese a las enérgicas disposiciones legislativas, las estadísticas disponibles indican que aún es necesario avanzar para lograr resultados y oportunidades iguales para hombres y mujeres. Aunque no se ha realizado un estudio sistemático de las causas o la naturaleza de los obstáculos que se oponen a la igualdad de las mujeres, el Gobierno ha tratado de eliminar las diferencias mediante la labor del Ministerio de Asuntos de la Mujer y su respuesta a la Plataforma de Acción de Beijing.

## Información sobre la vida de las mujeres

El Gobierno determinó que la necesidad de mejorar las estadísticas en función del género y la información sobre la vida de las mujeres era una esfera de la Plataforma de Acción de Beijing en la que Nueva Zelandia debía adoptar medidas con urgencia a fin de comprender mejor los obstáculos que se oponen a la igualdad y, en consecuencia, ha dado pasos importantes encaminados a salvar las lagunas existentes en materia de información estadística.

## Encuesta sobre utilización del tiempo

En el presupuesto de 1997 se anunció la asignación de 2,25 millones de dólares durante tres años para realizar una encuesta general sobre la utilización del tiempo. La encuesta, que será realizada por Statistics New Zealand y patrocinada por el Ministerio de Asuntos de la Mujer, proporcionará un sólido punto de referencia sobre la distribución del tiempo por los neozelandeses.

La encuesta proporcionará información sobre el empleo del tiempo por los distintos grupos de población, incluidos los hombres, las mujeres, los maoríes, los otros grupos étnicos, los empleados, los desempleados, los habitantes urbanos y los rurales. También permitirá determinar las diferencias en cuanto al tiempo que los distintos grupos de población dedican a las diversas actividades. La encuesta proporcionará datos sobre las actividades productivas no remuneradas que realizan los hombres y las mujeres como el trabajo doméstico, el cuidado de los miembros de la familia y de otras personas, y el trabajo voluntario en la comunidad. Los datos abarcarán también la participación de los hombres y las mujeres en el trabajo remunerado, la educación y la capacitación con el cuidado personal y el tiempo libre.

Ese tipo de información, que no existe actualmente, se utilizará para mejorar las políticas del sector público y la elaboración de programas en los sectores de la salud, el empleo y el bienestar social, así como para el asesoramiento normativo en función de los grupos de población, por ejemplo, las mujeres, los maoríes, y los jóvenes.

La encuesta sobre utilización del tiempo será particularmente útil para obtener por primera vez estimaciones del tiempo que invierten las mujeres maoríes en las organizaciones tribales y otras organizaciones relacionadas con el mantenimiento de las actividades culturales, y que es básicamente un trabajo no remunerado. Además, proporcionará información básica que contribuirá a orientar los esfuerzos que despliegan todos los neozelandeses para preservar la cultura maorí.

Algunos organismos gubernamentales ya están haciendo planes para utilizar los resultados de la encuesta en la elaboración de políticas y programas. Los datos producidos también serán útiles para las organizaciones no gubernamentales de carácter voluntario o sin fines de lucro. La encuesta también proporcionará información sobre el tiempo que invierten las personas en realizar trabajo remunerado y no remunerado en los distintos tipos de organismos voluntarios. Ello permitirá comprender los recursos con que cuentan los organismos voluntarios y la contribución que realizan a la sociedad y la economía.

La Primera Ministra y Ministra de Asuntos de la Mujer, Honorable Jenny Shipley, ha expresado lo siguiente respecto de la encuesta:

*El trabajo no remunerado, incluido el cuidado de los niños, el cuidado de los ancianos, las labores domésticas y el trabajo voluntario en la comunidad, es decisivo para la economía de Nueva Zelandia, pero en general se desconoce su valor. La encuesta sobre utilización del tiempo nos ayudará a entender mejor cómo las personas equilibran esas importantes responsabilidades sociales y económicas.*

## Otra información estadística

Los detalles de la encuesta sobre hogares con discapacitados de 1996, realizada por Statistics New Zealand, se incluyen en relación con el artículo 12: Salud.

Durante 1997, como parte de la respuesta de Nueva Zelandia a la Plataforma de Beijing, el Ministerio de Asuntos de la Mujer trabajó estrechamente con otros organismos gubernamentales a fin de obtener fondos para el perfeccionamiento de las estadísticas, incluida una extensión de la encuesta sobre población activa en los hogares, una encuesta sobre el cuidado infantil y una encuesta longitudinal sobre la dinámica de los ingresos. El Ministerio de Asuntos de la Mujer también publicó una guía estadística sobre la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo.

Aunque durante el último año se han realizado avances importantes, es necesario mejorar la reunión y difusión de información estadística sobre los maoríes, las poblaciones del Pacífico y las minorías étnicas.

## Acceso a la información

Se ha comprobado que una forma eficaz de evitar la discriminación es informar a las mujeres acerca de sus derechos y de cómo adoptar medidas para garantizar el ejercicio de esos derechos. El Gobierno ha tratado de mejorar la distribución de información a las mujeres, incluso produ-

ciendo folletos de información en maorí y otras lenguas del Pacífico. Cuando entró en vigor la Ley sobre la violencia doméstica de 1995, el Gobierno inició también una intensa campaña de información para garantizar que las mujeres estuvieran plenamente informadas acerca de sus derechos.

La Comisión Jurídica está revisando actualmente el acceso de las mujeres a la justicia, incluido el acceso a la información jurídica, mediante un proyecto que se describe en detalle en relación con el artículo 15: Igualdad ante la Ley y en Materias Civiles.

La Sociedad Jurídica de Nueva Zelanda también desarrolla un programa sobre el derecho en las escuelas encaminado a educar a los jóvenes sobre sus derechos y responsabilidades con arreglo a la ley, y a fomentar el reconocimiento de las formas en que pueden participar en el sistema jurídico.

La Comisión de Derechos Humanos y el Servicio de Relaciones Industriales del Departamento del Trabajo proporcionan números de teléfonos que permiten hacer llamadas gratuitas desde cualquier lugar del país. Una encuesta anual de las llamadas a las líneas de información del Servicio de Relaciones Industriales demuestra que las mujeres son las que efectúan la mayoría de las llamadas: 61% en 1995; 64% en 1996.

En 1995 el Ministerio de Asuntos de la Mujer publicó folletos para las mujeres sobre sus derechos de empleo.

La Asociación Neozelandesa de Oficinas de Asesoramiento a los Ciudadanos cuenta con 91 oficinas en todo el país que atienden más de medio millón de solicitudes al año. El 70% de los clientes son mujeres y la mayoría de las solicitudes se relacionan con servicios presupuestarios, derechos y servicios jurídicos y servicios de bienestar social. En febrero de 1996 la Oficina realizó una encuesta sobre las solicitudes de información y asesoramiento jurídico presentadas por las mujeres. En el 17% de los casos se solicitaba información sobre la forma de obtener asesoramiento jurídico. El 14% se relacionaba con la separación y otras cuestiones matrimoniales; el 8% con la guardia y custodia y situaciones de abuso y violencia, y el 8% con cuestiones sobre la vivienda y el empleo.

La disponibilidad de información adecuada para las mujeres maoríes y del Pacífico, así como para las mujeres de los distintos grupos étnicos, puede constituir también un obstáculo para lograr su pleno acceso a las medidas antidiscriminatorias.

## Participación

En la Plataforma de Acción de Beijing se reconoció la importancia crítica de las actividades encaminadas a fomentar el papel de la mujer en el proceso de adopción de decisiones. Las actividades destinadas a vencer la barreras existentes en esa esfera se describen en relación con el artículo 7: Vida política y pública.

## Incorporación del análisis en función del género

En marzo de 1996, como parte de su respuesta a la Plataforma de Acción de Beijing, el Gobierno orientó al Ministerio de Asuntos de la Mujer que trabajara con otros departamentos y organismos gubernamentales en la incorporación de una perspectiva de género en la elaboración de todas las políticas y programas y, desde entonces, el Ministerio ha publicado *The Full Picture – guidelines for gender analysis* y ha realizado más de 20 seminarios sobre análisis en función del género. El objetivo a mediano plazo del Ministerio es trabajar con los organismos centrales para mejorar la calidad del asesoramiento normativo que se presta al gobierno, elaborando para ello medios de garantizar que otros organismos gubernamentales rindan cuentas de la aplicación del análisis en función del género en todos los aspectos de su labor. El Ministerio también se propone elaborar un marco para el análisis de la mujer maorí, a fin de colocar el análisis en función del género en el contexto del Tratado de Waitangi.

## Bibliografía

- The Beijing Declaration and the Platform for Action: Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4–15 September 1995*, Nueva York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. Mencionado en el presente texto como Plataforma de Acción
- Contraception, Sterilisation and Abortion Act 1977*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1977, No. 112; RS 28)
- Domestic Violence Act 1995*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1995, No. 86)
- Guardianship Act 1968*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1968, No. 63; RS 9)
- Health and Disability Commissioner Act 1994*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1994, No. 88)



*Health and Disability Commissioner (Code of Health and Disability Services Consumers' Rights) Regulations 1996* (New Zealand, Statutory Regulations, 1996 SR 1996/78). También publicado por el Comisionado como folleto con el título *Code of Health on Disability Consumers' Rights (1996)*

*Human Rights Act 1993*, Wellington, NZ Government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1993, No. 82)

*Human Rights in New Zealand: New Zealand's Third Report to the United Nations Human Rights Committee on Implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights 1995*, Wellington, Ministry of Foreign Affairs and Trade

*New Zealand Bill of Rights Act 1990*, Wellington, NZ Government. (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1990, No. 109)

*The Full Picture: Guidelines for gender analysis*, Ministry of Women's Affairs, New Zealand, 1996

## Artículo 3

### Desarrollo y adelanto de la mujer

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

En el segundo informe periódico de Nueva Zelandia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se describen los progresos alcanzados en la eliminación de la discriminación jurídica contra la mujer. Véase el artículo 2: Medidas contra la discriminación correspondientes al período comprendido entre enero de 1994 y febrero de 1998.

#### Mujeres con discapacidades<sup>1</sup>

En la encuesta de hogares con discapacitados de 1996, llevada a cabo por Statistic New Zealand, se comprobó que el 19% de la población neozelandesa vive con alguna discapacidad o problema de salud a largo plazo. En 1998 estarán disponibles los datos concretos relativos a las mujeres. Se incluye una descripción completa de la encuesta en relación con el artículo 12: Salud.

Más de la mitad (52%) de las personas con discapacidades son mujeres. El 61% de las mujeres de 75 o más años que residen en el hogar sufre una discapacidad, a menudo relacionada con la edad. La disminución de la movilidad es la discapacidad más frecuente de las mujeres en todos los grupos de edad, especialmente en los grupos de mayor edad. Los detalles figuran en relación con el artículo 12: Salud.

La participación de las mujeres con discapacidad en la fuerza laboral es del 34%, lo que resulta inferior a la participación de las demás mujeres (56%). Los grupos ocupacionales en que hay mayor número de mujeres con discapacidades son los de servicios y de actividades de ventas (17.400), trabajo de oficina (16.300), y ocupaciones no calificadas (11.800). Le siguen los grupos profesionales (10.600) y los grupos de actividades técnicas y profesionales conexas (9.700).

#### Ley sobre derechos humanos de 1993

En el año 1996/1997, el 19% de las denuncias presentadas oficialmente a la Comisión de Derechos Humanos eran sobre discriminación por motivos de discapacidad, y más de la mitad de las denuncias se relacionaban con la prestación de bienes y servicios. Se desconoce el porcentaje de las denuncias que fueron presentadas por mujeres.

La Comisión de Derechos Humanos ha financiado recientemente un programa de capacitación en materia de promoción para fomentar la confianza de las personas con discapacidades al hacer denuncias sobre discriminación.

#### Apoyo

En la encuesta de hogares con discapacitados se comprobó que hay una alta tasa de mujeres discapacitadas con títulos de propiedad de la vivienda, y muchas mujeres de edad discapacitadas son propietarias de sus viviendas. Es más probable que las mujeres más jóvenes, especialmente las que han adquirido la discapacidad a una edad temprana, vivan en locales alquilados, incluidos los que proporciona Housing New Zealand, la empresa gubernamental de alquiler de viviendas.

Como resultado de una denuncia formulada ante la Comisión de Derechos Humanos, se han incorporado servicios de ómnibus accesibles en algunas rutas urbanas. En la mayoría de los centros urbanos y en algunos centros rurales más pequeños existen cupones para taxis subvencionados con arreglo al plan para garantizar la movilidad total de las personas con discapacidades motrices (Total Mobility Scheme), administrado por las autoridades del gobierno local.

El Departamento de Bienestar Social proporciona una prestación complementaria por discapacidad a las personas

<sup>1</sup> Esta sección ha sido incluida en relación con el artículo 3 de conformidad con la recomendación general No. 18 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (décimo período de sesiones, 1991).

que reciben prestaciones sociales, pensiones neozelandesas de jubilación o retiro, o bajos salarios, para ayudarles a sufragar gastos adicionales de transporte o medicamentos.

La prestación de esos servicios de apoyo a los discapacitados en el sector de la salud se examina en relación con el artículo 12: Salud.

## **Bibliografía**

*Human Rights Act 1993*, Wellington, NZ Government  
(Statutes of New Zealand, Public Acts, 1993, No. 82)

## Artículo 4

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

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

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

### Igualdad de oportunidades de empleo

En el artículo 11 relativo al empleo se proporcionan detalles sobre la igualdad de oportunidades de empleo a fin de reducir la discriminación sistemática contra distintos grupos, incluidas las mujeres.

se esbozan en relación con el artículo 12 sobre la salud y el artículo 11 sobre el empleo.

### Medidas de carácter temporal

La Ley de Derechos Humanos de 1993 protege las medidas de carácter temporal siempre y cuando tengan por objeto asistir a personas o grupos de personas contra quienes sería ilegítimo discriminar, y quienes puedan precisar asistencia o promoción a fin de estar en un pie de igualdad con otros miembros de la comunidad. La Ley también eliminó el requisito de contar con la aprobación de la Comisión de Derechos Humanos para aplicar medidas de esa índole. Si bien esto último facilitó el establecimiento de programas, todavía no se dispone de datos sobre ellos.

La artículo 74 de la Ley de Derechos Humanos establece que el tratamiento favorable dado a una mujer por motivo de embarazo o parto, o a una persona que debe ocuparse de los hijos u otros dependientes, no constituye incumplimiento de esa ley.

### Medidas para eliminar los obstáculos a la igualdad en el empleo

Las medidas tendientes a eliminar los obstáculos a la igualdad del empleo se esbozan en el artículo 11 relativo al empleo.

### Bibliografía

*Ley de Derechos Humanos de 1993*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1993, No. 82)

### Protección de la maternidad

No se produjeron cambios importantes en la legislación sobre la protección de la maternidad durante el período que se examina. Algunas de las medidas relativas a la atención prenatal de las mujeres y a la discriminación contra los padres

## Artículo 5

### Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos

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

*a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*

*b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

#### Progresos

- Investigaciones y proyectos sobre cómo combinar responsabilidades derivadas del trabajo y la familia.
- Aplicación de la Ley de calificación de películas, vídeos y publicaciones de 1993.
- Establecimiento de la Subdivisión de Aplicación de la Censura del Departamento de Asuntos Internos.
- Utilización de los medios de difusión para luchar
- Utilización de los medios de difusión para luchar contra la violencia en el hogar.

#### Vida familiar

En 1995, el Ministerio de Asuntos de la Mujer, el Equal Employment Opportunities Trust y la Federación de Empleadores iniciaron un proyecto de asesoramiento sobre el trabajo y la familia, patrocinado por Telecom de Nueva Zelandia. El objetivo del proyecto era asistir a los empleadores que estuvieran dispuestos a comprometerse en la aplicación de políticas sobre el trabajo y la familia en sus organizaciones y formular estrategias sobre las “mejores prácticas” que favorecen a las familias. Cincuenta y dos empresas de los sectores público y privado participaron en el proyecto a escala nacional en un período de 12 meses.

La publicación del proyecto, *Work & Family Directions: What New Zealand Champions are Doing*, proporciona ejemplos e información sobre políticas y prácticas orientadas a las familias que se centran en una gama de opciones prácticas, la mayoría de las cuales son de bajo costo y fáciles

de aplicar. Se ha establecido una red y en 1998 se presentarán los premios inaugurales sobre trabajo y familia del Trust.

En 1996, CM Research llevó a cabo un análisis de los neozelandeses y sus actitudes hacia la vida familiar y la relación entre el empleo y la calidad de vida familiar. El estudio reveló que las personas en empleos remunerados tenían actitudes muy positivas en cuanto a la vida familiar, mientras que las mujeres en el hogar eran más pesimistas en cuanto a que ésta estuviera mejorando o fuera más satisfactoria. Una tercera parte de las personas encuestadas estimó que las empresas cada vez son más flexibles con los progenitores que trabajan.

#### Educación familiar

La educación familiar sigue formando parte del nuevo programa de las escuelas nacionales que se describe en el artículo 10 en relación con la educación.

## Censura

La Ley de Calificación de películas, vídeos y publicaciones de 1993 entró en vigor el 1º de octubre de 1994. La Ley contiene disposiciones por las que se tipifica como delito y sanciona tanto la posesión como el suministro de materiales objetables, y desde su promulgación se ha enjuiciado a algunas personas y empresas.

Además de la Oficina de Calificación de películas y libros establecida por la Ley, la Subdivisión de Aplicación de la Censura del Departamento de Asuntos Internos emplea seis inspectores de publicaciones cuya tarea es aplicar la Ley. Los inspectores están facultados para ingresar en cualquier local abierto al público en donde se ofrezcan publicaciones para la venta, o éstas se exhiban públicamente, y confiscar cualquier publicación de la que tengan motivos razonables para creer que se ofrecen en violación de una calificación existente, o cualquier publicación sin calificar que se ofrezca en violación de la Ley. Además podrán confiscar cualquier publicación de la que tengan motivos razonables para creer que son objetables, y podrán obtener órdenes de allanamiento toda vez que existan motivos razonables para creer que se suministran publicaciones objetables.

A noviembre de 1997 se habían iniciado cinco procesos judiciales en relación con la Internet. Desde el establecimiento, en junio de 1996, de la Subdivisión de Aplicación de la Censura del Departamento de Asuntos Internos, se han tramitado 41 causas, 27 de las cuales se refieren al comercio de pornografía infantil en la Internet.

## Fijación de Estereotipos

Las imágenes de la mujer difundidas en los medios transmiten al público información acerca de los papeles que cumplen y la manera en que la sociedad las valora o trata, e influye sobre la percepción que se tiene de ellas. La Legislación relativa a la censura de Nueva Zelandia se basa en la opinión pública de que se debe restringir en el nivel de violencia y las imágenes negativas de las personas en los medios. Además de la labor de la Oficina de Calificación de películas y libros, la difusión de imágenes de la mujer en los medios está reglamentada por el Organismo de Normas de Publicidad y el Instituto de Normas de las Emisiones de Radio y Televisión.

## La violencia contra la mujer

En el período que abarca este informe se han iniciado campañas amplias de publicidad y sensibilización pública orientadas a eliminar la violencia contra la mujer, en particular la violencia en el hogar. Los organismos gubernamentales han utilizado en gran medida la televisión para tal fin.

Ha habido un gran debate en Nueva Zelandia sobre la cuestión de si la agresión y el comportamiento violento son rasgos adquiridos y en qué medida y forma se los adquiere, y la influencia de los medios de información, en particular la televisión. También se han debatido los efectos que tienen los actos de violencia contra la mujer que muestran los medios de información. En el artículo 12 sobre la salud se esbozan las medidas adoptadas para eliminar la violencia contra la mujer. La cuestión de la violencia en el hogar se analiza en relación con el artículo 16 sobre el matrimonio y la vida familiar.

El Colectivo nacional de crisis en casos de violación y grupos afines de Aotearoa es una organización sin fines de lucro que presta servicios de apoyo y asesoramiento a las víctimas de violaciones y abusos sexuales. También organiza programas educacionales y campañas de sensibilización pública, y así como cursos de capacitación para profesionales en la esfera de la violencia sexual.

El Colectivo está financiado en gran parte por el Departamento de Bienestar Social y la Junta de Loterías, y recibe aportes de fondos fiduciarios filantrópicos. En el período transcurrido entre 1992 y 1996, proporcionó asesoramiento a más de 6.000 nuevos clientes.

## Abuso sexual de los niños

El Servicio de niños y jóvenes y sus familias y la Policía de Nueva Zelandia son los principales organismos que investigan las denuncias de abuso sexual de los niños.

La política y las directrices para la investigación de los casos de abuso sexual de los niños y los maltratos físicos graves de 1995 establecen las bases de un procedimiento conjunto. La función principal del Servicio es indagar y evaluar si el niño precisa atención y protección. La función principal de la policía es la investigación de los delitos y, cuando corresponda, el enjuiciamiento. Los trabajadores sociales del Servicio que se encargan del enlace con la comunidad informan al público sobre el carácter de los abusos sexuales, su detección y prevención.

En el período 1996/1997, se determinó que el 10,2% de los casos de abuso investigados por el Servicio se trataba de abuso sexual. El informe de Nueva Zelandia relativo a la Convención sobre los Derechos del Niño, No. 2, de mayo de 1997, contiene información sobre los derechos de los niños víctimas de abusos sexuales.

## **Bibliografía**

*Convention on the Rights of the Child; Presentation of the Initial Report of the Government of New Zealand, 1997*, Wellington, Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio (Derechos Humanos, No. 2, mayo de 1997)

*Ley de clasificación de películas, vídeos y publicaciones de 1993*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1993, No. 94)

*Work and Family Directions: What New Zealand Champions are Doing* Te Whakapakari i the Mahi me te Whānau: Ngā Mahi kei te Mahia e ngā Toa o Aotearoa 1995, Wellington, Ministro de Asuntos de la Mujer, Federación de Empleadores de Nueva Zelandia, Equal Employment Opportunities Trust

## Artículo 6

### Supresión de la explotación de la mujer

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

#### Progresos

- Enmienda legislativa para proteger a los niños de la explotación sexual de nacionales neozelandeses en otros países.

### Inmigrantes ilegales y prostitución

El Servicio de Inmigración de Nueva Zelanda recurre al público o a los empleadores para obtener información sobre los trabajadores ilegales y, cuando procede, adopta las medidas pertinentes. En noviembre de 1995, el Servicio de Inmigración aplicó una estrategia nacional dirigida a individualizar las industrias que suelen emplear trabajadores ilegales, así como las industrias que probablemente lo hagan, incluida la industria del sexo.

En 1996, el Servicio de Inmigración y la policía llevaron a cabo investigaciones de salones de masajes de quienes se sospechaba empleaban trabajadores ilegales, fundamentalmente mujeres en su mayor parte de Tailandia. Puesto que esas mujeres tienen pocos conocimientos del idioma inglés, o lo desconocen totalmente, son vulnerables a la explotación. Algunos propietarios de salones de masajes retienen los documentos de identidad nacionales de esas mujeres, lo que les impide regresar a sus países de origen. En 1993, se estimó que entre 65 y 70 mujeres empleadas en cinco salones habían sido tratadas de esa manera. El Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelanda ha informado que esas mujeres a menudo se muestran reacias a denunciar la explotación a los organismos gubernamentales como la policía puesto que temen ser enjuiciadas por su propia participación en actividades ilegales. Se ha condenado y deportado a algunas mujeres por ofrecer sus servicios sexuales.

### Protección de menores

La Enmienda Penal de 1995 contiene disposiciones por las que se tipifica como delito extraterritorial la conducta sexual con niños por neozelandeses en el extranjero. Por

consiguiente, los niños en otros países gozan del mismo nivel de protección contra los abusos sexuales con arreglo a la legislación neozelandesa que los niños que viven en Nueva Zelanda. La Ley también establece que es ilegal prestar asistencia a Nueva Zelanda a otras personas que viajan al extranjero con el objeto de tener relaciones sexuales con niños, o promover giras sexuales de niños.

Las políticas y leyes actuales de Nueva Zelanda cumplen con las condiciones de la Declaración y Programa de Acción de Estocolmo.

### El Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelanda

En el período 1996/1997, el Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelanda recibió financiación gubernamental por valor de 300.000 dólares. El Colectivo emplea a cuatro trabajadores a tiempo completo y siete a tiempo parcial, además de algunos trabajadores voluntarios, administra centros comunitarios en las principales ciudades y presta servicios de divulgación en ciudades y pueblos provinciales.

El Colectivo y otras organizaciones no gubernamentales, incluidas la Federación de Mujeres Empresarias y Profesionales y la Asociación Cristiana Femenina Mundial están ejerciendo presión para que se despenalice la prostitución. Hay dos cuestiones importantes que preocupan a quienes propugnan cambios en la legislación: la vulnerabilidad de las prostitutas, y el riesgo de propagación del VIH/SIDA.

La artículo 26 de la Ley de Contravenciones de 1981 establece que el hecho de que una prostituta ofrezca sus servicios a cambio de dinero en un lugar público constituye un delito, pero no constituye un delito pagar por los servicios de una prostituta. Aunque la industria del sexo en Nueva



Zelandia está virtualmente libre del VIH/SIDA puesto que las prostitutas reciben información sobre los modos de transmisión y prevención, existe preocupación entre los profesionales de la salud por las posibilidades de que el VIH se propague con el actual régimen jurídico. Las prostitutas pueden ser obligadas o forzadas a realizar servicios que no desean, incluso aquellos que amenazan su salud.

## **Bibliografía**

*Enmienda Penal de 1995*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand Public Acts, 1995, No. 49)

*Ley de contravenciones de 1981*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand Public Acts, 1981, No. 113, RS 28)

## Artículo 7

### Vida política y pública

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

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

#### Progresos

- Mayor participación política de la mujer.
- Los cargos de Primer Ministro y de líder de la oposición están ocupados por mujeres.
- La Primera Ministra ha conservado la función de velar por la cartera de asuntos de la mujer.
- El 30% del Parlamento neozelandés está integrado por mujeres.
- Ha aumentado el número de mujeres designadas para integrar comités y juntas gubernamentales.
- Se está aplicando una serie de iniciativas para que un mayor número de mujeres ocupe puestos directivos.
- Las organizaciones no gubernamentales realizan actividades encaminadas a una mayor toma de conciencia sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Plataforma de Acción.

### Gobierno central

#### Cambios en el sistema electoral

En el período abarcado por este informe, el sistema electoral de Nueva Zelandia se ha modificado. El nuevo sistema es de representación proporcional mixta (*Mixed Member Proportional Representation System*, MMP) que se describe en el tercer informe periódico de Nueva Zelandia con arreglo al artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/64/Add.10). Con arreglo al MMP, el número total de escaños aumentó de 99 a 120 distribuidos de la siguiente manera: 60 corresponden al

electorado general, 5 al electorado maorí y 55 a los candidatos de las listas. La primera elección general con arreglo al nuevo sistema tuvo lugar en octubre de 1996.

#### La mujer en el gobierno

De los 61 miembros del Parlamento que pertenecen al Gobierno de Coalición, 13 (21,3%) son mujeres, lo que representa un aumento con respecto al porcentaje del gobierno anterior, que era del 12%. De los 24 ministros, tres son mujeres. El 8 de diciembre de 1997, la Sra. Jenny Shipley juró como Primera Ministra de Nueva Zelandia —primera mujer en ocupar ese cargo— y conservó la titularidad de la

cartera de asuntos de la mujer. Las otras dos ministras no integran el Gabinete.

### La mujer en el Parlamento

De los 120 escaños del Parlamento, 36 lo ocupan mujeres, lo que representa un aumento del 21% al 30%. Del total de escaños, seis (5%) son ocupados por mujeres maoríes, lo que representa un aumento del 2%. En la elección de 1996 por primera vez se eligió una neozelandesa asiática para integrar el Parlamento. Las mujeres ocupan 26 de los 55 escaños correspondientes a las listas (47,3%) y 10 de los 65 escaños correspondientes al electorado (15,4%). Las dirigentes de los dos partidos políticos parlamentarios más importantes son mujeres, y otros tres partidos están dirigidos o codirigidos por mujeres.

No se sabe a ciencia cierta si el aumento de la representación de la mujer en el Parlamento obedece al cambio del sistema electoral, o si es parte de una tendencia hacia una mayor participación política de la mujer. En las cuatro elecciones celebradas desde 1987, la representación parlamentaria de la mujer ha aumentado del 14% al 30%, mientras que la representación de las mujeres maoríes aumentó del 1% al 5%.

Con arreglo al sistema MMP, la posición de las mujeres en las listas partidarias es fundamental para determinar el número de mujeres en el Parlamento. Si hay una concentración de candidatas en los primeros puestos de las listas de un partido, la proporción de mujeres de ese partido en el Parlamento probablemente será más alta que la proporción real de mujeres en la lista partidaria.

### Peticiones electorales

Como parte de la celebración del centenario, en 1993, del derecho de voto de la mujer en Nueva Zelandia, Marilyn Waring, Jocelyn Fish y Dame Georgina Kirby organizaron peticiones con miras a introducir una enmienda en la Ley Electoral de 1993 “a fin de garantizar la igualdad y paridad en la representación por sexo en los representantes electos de Nueva Zelandia”.

La respuesta del Gobierno fue la siguiente:

*“El Gobierno está de acuerdo en que es sumamente conveniente que exista una mayor representación de la mujer en la Cámara de Representantes. Una de las ventajas del sistema electoral MMP, de acuerdo con la Comisión Real sobre el sistema electoral, era que los partidos políticos tendrían un incentivo para seleccionar listas partidarias que representarían equitativamente al electorado. La sección 264 de la Ley Electoral*

*de 1993 prevé la designación en el año 2000 de un comité especial que examinará distintos aspectos del sistema electoral, incluidas las disposiciones de la ley relativas a la representación maorí. La Cámara de Representantes tal vez desee invitar a ese comité especial a examinar además la cuestión de en qué medida las listas partidarias han traído consigo una mejor representación de la mujer en la Cámara y qué cambios en el sistema electoral podrían hacerse, si ello correspondiera, a fin de seguir aumentando la representación de la mujer”.*

### Gobierno local

Existen 86 organizaciones gubernamentales locales electas en Nueva Zelandia. En las elecciones gubernamentales locales de 1995, se eligieron 15 alcaldes mujeres (17,4%) mientras que 297 fueron electas representantes de un total de 1.056 (28%). Treinta y nueve mujeres (13%) se identificaron maoríes en una reciente encuesta de políticas gubernamentales locales.

En un informe de investigación titulado *Change and Diversity: Opportunities for and Constraints on Rural Women in New Zealand* (Rivers 1997), se informa que a escala nacional las mujeres tienen niveles más altos de representación en los consejos de ciudad que en los consejos de distrito (es decir fuera de las ciudades), aunque la representación en los consejos de distrito ha venido aumentando en las sucesivas elecciones de los órganos locales. Se prevé que esta tendencia continuará.

Por primera vez, en 1995 se eligieron mujeres para ocupar cargos en el órgano representativo del gobierno local de Nueva Zelandia, denominado Local Government New Zealand. Ese órgano representa los gobiernos locales en el plano nacional y defiende sus intereses ante el Gobierno central y grupos empresarios, sociales y comunitarios. La Jefa Ejecutiva de Local Government New Zealand es también una mujer.

### La mujer y el derecho

#### Poder judicial

La representación de la mujer en el poder judicial ha aumentado en el período abarcado por este informe. Tres mujeres han sido designadas magistradas de la Corte Suprema (9%) y, de los 98 magistrados de tribunales de distrito y de familia, 16 son mujeres (16%). Aún no hay mujeres en la Corte de Apelaciones, aunque en el período abarcado por este

informe magistradas de la Corte Suprema han prestado servicios en la Corte de Apelaciones por períodos cortos.

### La abogacía

La Comisión Jurídica cuenta actualmente con una mayoría de mujeres (tres de un total de cinco) comisionadas, incluidas una asiática y una maorí recientemente designada. En 1997, el 30,5% de abogados habilitados estaba compuesto por mujeres, y el 12% de las oficinas de abogados estaba encabezado por mujeres. Según el censo de 1996, había 291 abogadas maoríes (4,4% de todos los abogados en ejercicio) y 81 abogadas del Pacífico (1,2%).

En 1993, las mujeres representaron el 38% de los miembros de comités de servicios jurídicos de distrito. La Junta de Servicios Jurídicos está integrada por tres mujeres y cuatro hombres.

En una publicación de 1996 titulada *Without Prejudice: Women in the Law* (Gatfield 1996), se afirma que la discriminación y el prejuicio por razones de sexo entre los abogados y en el poder judicial de Nueva Zelandia data de hace 100 años. Según la publicación, en ambos casos no se ha mantenido la equidad en ese aspecto. En el estudio también se señalaron las maneras en que podía lograrse la equidad entre hombres y mujeres en el colegio de abogados. En 1996, todos los jueces de Nueva Zelandia asistieron a un seminario sobre equidad entre los sexos que trató de cuestiones relacionadas con la mujer en el sistema judicial.

## La mujer en puestos directivos

### Administración pública

En febrero de 1998, siete mujeres encabezaban departamentos gubernamentales. La secretaria del Gabinete también es una mujer.

En junio de 1997, las mujeres representaron el 54,3% del personal de administración pública, en comparación con el 50,1% en 1991. El porcentaje de mujeres cuyos ingresos son superiores a los 60.000 dólares aumentó del 0,5% en 1991 al 4% en 1997. En 1997, el 39,2% de las mujeres que trabajaban en la administración pública ganaron menos de 30.000 dólares, en comparación con el 16,7% de los hombres. En cuanto a las mujeres maoríes que trabajan en la administración pública, el 39,1% ganó menos de 30.000 dólares, y el 2,5% más de 60.000 dólares.

### Mujeres maoríes

### Dotación de personal e información relacionada con los sueldos de la administración pública 1991 y 1997

	Porcentaje en 1991	Porcentaje en 1997
Mujeres en la administración pública	50,1	54,3
Mujeres que ganan más de 60.000 dólares	0,5	4,0
Mujeres que ganan menos de 30.000 dólares	61,0	39,2
Hombres que ganan menos de 30.000 dólares	30,0	16,7
Mujeres maoríes que ganan menos de 30.000 dólares	No se dispone de datos	39,1
Mujeres maoríes que ganan más de 60.000 dólares	No se dispone de datos	2,5

### Juntas creadas por ley

En el contexto de la respuesta de Nueva Zelandia a la Plataforma de Acción de Beijing, el Ministerio de Asuntos de la Mujer está colaborando con otros organismos gubernamentales para aumentar el papel de la mujer en los procesos de adopción de decisiones mediante un compromiso gubernamental de llegar a un equilibrio entre hombres y mujeres en todos los comités y juntas designadas por el Gobierno y otros órganos oficiales pertinentes. El Ministerio de Asuntos de la Mujer se propone que, para el año 2000, el 50% de las juntas creadas por ley esté integrado por mujeres. En 1996, el 31,4% de las designaciones o redesignaciones efectuadas por el Comité de Gabinete sobre Designaciones y Distinciones afectó a mujeres, en comparación con el 25% registrado en 1993.

De los 351 presidentes o directores de las juntas de empresas de propiedad de la Corona, 68 (19%) son mujeres. El 19 de septiembre de 1997, fecha en que se conmemoró el 104º aniversario del acceso de la mujer al derecho de voto en Nueva Zelandia, la Ministra de Asuntos de la Mujer, Sra. Jenny Shipley, anunció planes para mejorar esa proporción. La Subdivisión de Vigilancia y Asesoramiento de Empresas de la Corona, en asociación con el Ministerio de Asuntos de la Mujer, organizó un curso de capacitación sobre la gestión y rendición de cuentas en empresas dirigido a posibles directores. Para 1998 se prevé realizar otros seminarios y un proyecto de capacitación. El objetivo de los seminarios es ayudar a las mujeres con las aptitudes y experiencia apropiadas a adquirir los conocimientos necesarios para prestar servicios en las juntas creadas por ley.

Las mujeres maoríes tienen distintas identidades en Nueva Zelanda. El Tratado de Waitangi establece un marco para la interacción de los maoríes y el Gobierno y, apoya a las maoríes en su condición de ciudadanas y de miembros de sus tribus y familias.

En 1993 la Liga de Bienestar de las Mujeres Maoríes, todos sus presidentes anteriores y otras personas presentaron una demanda ante el tribunal de Waitangi en el contexto del programa Mana Wahine, que todavía está pendiente. Los demandantes afirmaban que las mujeres maoríes habían sido "... privadas sistemáticamente de su bienestar espiritual, cultural, social y económico por las medidas y políticas de la Corona en violación de los artículos II y III del Tratado de Waitangi", y que la posición de las mujeres maoríes se había deteriorado debido "... a que la Corona no ha acordado un estatuto y facultades a las mujeres maoríes en las estructuras política, cultural, social y económica que ha creado". Los demandantes sostuvieron que se veían perjudicados por la no designación de mujeres maoríes en los órganos que administran cuestiones relacionadas con los maoríes, formulan políticas y promueven los objetivos políticos, económicos y sociales de los maoríes.

Aunque hay poca información sobre la cantidad de mujeres maoríes que ocupan puestos directivos en el sector privado, algunas maoríes altamente capacitadas ocupan actualmente altos cargos en varias industrias. El número de mujeres maoríes empleadas por cuenta propia se ha cuadruplicado con creces entre 1991 y 1996 hasta llegar al 7% de las cifras totales de maoríes empleadas. La subdivisión de política maorí del Ministerio de Asuntos de la Mujer, Te Ohu Whakatupu promueve a esas mujeres como posibles directoras altamente capacitadas y como modelo para otras mujeres maoríes.

### Sindicatos

En 1997, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda realizó su cuarta encuesta sobre las mujeres en los sindicatos, que se publicó con el nombre de *Moving Mountains: The Progress of Women in New Zealand Unions*. Aunque desde 1996 ha disminuido la afiliación de mujeres a sindicatos, el estudio reveló que las mujeres representaban el 57% de los miembros del Consejo, lo que constituía un aumento con respecto al 52% registrado en 1994. El estudio también reveló que las mujeres representaban el 51% de los delegados del Consejo, lo que constituía un aumento con respecto a 1994 cuando el porcentaje era del 46%. Las mujeres que ocupan cargos altos en los sindicatos se concentran en gran medida en aquellos dominados por mujeres, y tienen un nivel muy bajo de representación en puestos ejecutivos electos y

nacionales en los sindicatos dominados por hombres. Sin embargo, el puesto de secretario del Consejo está ocupado por una mujer. Algunos sindicatos también se han sumado a una campaña internacional para alentar a las mujeres a unirse al movimiento sindical mediante la afiliación a cargo de los miembros existentes.

### Organizaciones no gubernamentales

El *Directory of Women's Organizations and Groups in New Zealand*, que viene publicando desde 1994 el Ministerio de Asuntos de la Mujer, incluye 95 organizaciones nacionales de mujeres, 39 organizaciones de mujeres maoríes y cientos de grupos regionales de mujeres.

Varios departamentos y ministerios gubernamentales celebran consultas periódicas con las organizaciones no gubernamentales a fin de incorporar sus opiniones en el asesoramiento que proporcionan a los ministros. Organizaciones como el Consejo Nacional de Mujeres hacen presentaciones periódicas a comités parlamentarios especiales en relación con la legislación que dichos comités están examinando. El Ministerio de Asuntos de la Mujer celebra consultas periódicas con organizaciones de mujeres sobre cuestiones generales y, además, sobre cuestiones de política en relación con las cuales las organizaciones no gubernamentales tienen conocimientos especializados. Las representantes de las organizaciones no gubernamentales también se reúnen periódicamente con los ministros.

### Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer ofreció gran interés a las organizaciones no gubernamentales durante el período que abarca este informe. Antes de la Conferencia, se formó un comité de coordinación de organizaciones no gubernamentales a fin de establecer un enlace con el Gobierno y solicitar financiación y patrocinio. Ese comité organizó una exhibición en el Foro de las Organizaciones no Gubernamentales (Foro 95) y publicó un folleto informativo al que se dio amplia difusión. Después de la Conferencia, el comité celebró 21 reuniones de consulta en toda Nueva Zelanda a fin de informar a las mujeres sobre los resultados de la Conferencia y seleccionar esferas prioritarias de acción en Nueva Zelanda. Se preparó y distribuyó en varias partes un informe sobre esas reuniones. Cada una de las organizaciones no gubernamentales también debatió la *Plataforma de Acción*.

### Bibliografía

*La Declaración de Beijing y Plataforma de Acción: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995, 1996*, Nueva York, Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. En el presente texto se ha utilizado el nombre Plataforma de Acción.

*Directory of Women's Organisations and Groups in New Zealand=Te Rarangi Ingoa o nga Ropu Wahine kei Aotearoa nei 1994*—, Wellington, Ministerio de Asuntos de la Mujer

*Ley electoral de 1993*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1993 No.87; RS 35.)

Gatfield, Gill 1996, *Without Prejudice: Women in the Law*, Wellington, Brookers

*Government Response to the Report of the Electoral Commission on Parliamentary Petitions 1993/185, 1993/187 of Marilyn Waring, Jocelyn Fish, Georgina Kirby and Others*, presentada a la Cámara de Representantes de acuerdo con la Orden Permanente 249

*Los derechos humanos en Nueva Zelandia: tercer informe periódico de Nueva Zelandia al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1995, Wellington, Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio

*Moving Mountains: The Progress of Women in New Zealand Unions 1997*, 1997, Wellington, Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia

Rivers, Mary-Jane 1997, *Change and diversity: Opportunities for and Constraints on Rural Women in New Zealand*, Wellington, MAF Policy. (Documento técnico de MAF Policy, 97/11)

[“Te Tiriti o Waitangi”=“The Treaty of Waitangi”] 1840. El manuscrito original firmado se encuentra en los archivos nacionales de Nueva Zelandia. El texto figura también en versiones impresas contemporáneas y en ediciones posteriores en facsímil, en particular *Facsimiles of the Declaration of Independence and the Treaty of Waitangi* (Wellington, Imprenta Gubernamental, 1877)

## Artículo 8

### Representación y participación internacionales

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

#### La mujer en el servicio diplomático

Durante el período transcurrido desde el informe anterior, el porcentaje de funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio prácticamente no varió, aunque el porcentaje de mujeres que se ocupan de cuestiones de política aumentó alrededor del 7%. Se ha registrado un aumento considerable en la proporción de mujeres en los cargos superiores (RE 5), que ha aumentado el 100% (18% en 1997, en comparación con el 8,9% en 1991), y en los cargos inferiores (RE 2), donde se registró un aumento del 11,5% (51% en 1997, en comparación con el 39,5% en 1991).

En el período que se examina también aumentó el número de mujeres que desempeñan cargos importantes en el extranjero. A comienzos de 1998, 9 de cada 50 cargos de jefe de misión eran desempeñados por mujeres, incluidos los de México, Roma, Buenos Aires y Viena. También había 17 jefas de misión adjuntas. Además, el Ministerio nombró su primera secretaria adjunta en 1997.

En junio de 1997 había 30 funcionarios maoríes en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio. En 1993, el Ministerio concluyó un proyecto de investigación sobre contratación y retención de funcionarias y eliminación natural de puestos ocupados por mujeres entre 1973 y 1993. Desde entonces ha aplicado nuevas políticas para retener a las funcionarias, entre ellas el reembolso de gastos de guardería, horario de trabajo flexible y contratación de un coordinador de las relaciones con las familias. Actualmente organiza cursos para el desarrollo profesional de sus funcionarias y presta apoyo a éstas mediante un plan de consejería. La red de funcionarias tiene la posibilidad de hacer aportes a los documentos y planes estratégicos del Ministerio sobre igualdad de oportunidades de empleo.

#### Organizaciones internacionales

La Dama Silvia Cartwright siguió integrando el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y

la Sra. Alison Roxburgh es una de las Vicepresidentas del Consejo Internacional de la Mujer. Durante el período que abarca el informe, otras neozelandesas han desempeñado un papel activo en organizaciones no gubernamentales internacionales.

#### Conferencias de las Naciones Unidas

Las mujeres también han desempeñado funciones importantes en las delegaciones de Nueva Zelandia ante las principales conferencias de las Naciones Unidas sobre derechos humanos a nivel ministerial y administrativo. Nueva Zelandia fue representada por ministras en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) y la Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Con excepción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, las delegaciones ante esas conferencias fueron presididas por mujeres, al igual que la delegación ante la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) y la Conferencia Hábitat II (Estambul, 1996).

#### Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995

La delegación de Nueva Zelandia fue presidida por la Sra. Jenny Shipley, Ministra de Asuntos de la Mujer, y la Directora Ejecutiva del Ministerio de Asuntos de la Mujer, y estuvo integrada por dos Miembros del Parlamento, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos y funcionarios de los departamentos de los Ministerios de Asuntos de la Mujer, de Relaciones Exteriores y Comercio y de Estadística de Nueva Zelandia. También formaban parte de la delegación tres representantes de organizaciones no gubernamentales; además, en las conferencias participaron otras neozelandesas como miembros de las organizaciones no gubernamentales acreditadas.

Unas 80 neozelandesas asistieron al Foro de organizaciones no gubernamentales de 1995. El Comité Coordinador

de las organizaciones no gubernamentales organizó una exposición en la que se mostraba de qué manera se habían abordado varias cuestiones esenciales para la mujer neozelandesa y difundió ampliamente un folleto informativo. Ocho representantes de organizaciones no gubernamentales recibieron fondos del Gobierno para sufragar gastos de participación en el Foro.

## **Bibliografía**

Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelandia, 1993/1994, *Corporate Plan*, Wellington, el Ministerio

Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelandia, 1993/1994, *Equal Employment Opportunities Plan*, Wellington, el Ministerio



## Artículo 9

### Nacionalidad

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

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

### Ciudadanía

No se han registrado cambios desde la presentación del segundo informe periódico.

### Pasaportes

Como se informó en el segundo informe periódico, desde 1992 los menores de 16 años poseen sus propios pasaportes, que se obtienen con el consentimiento por escrito de uno de los progenitores o del tutor.

Si uno de los progenitores o el tutor tuviese razones para creer que el menor va a ser llevado al exterior, en violación de un derecho de custodia o de acceso, podrá solicitar una orden para impedirlo. En el caso de que se librara una orden judicial, ésta se podrá incorporar al Sistema Aduanero de Procesamiento Automatizado de Pasajeros para alertar a los funcionarios de aduanas de que se está intentando llevar al menor fuera de Nueva Zelanda.

## Artículo 10

### Educación

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

*a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;*

*b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;*

*c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;*

*d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;*

*e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;*

*f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;*

*g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;*

*h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.*

### Progresos

- Aumentó la participación de los niños menores de 5 años en programas de educación preescolar.
- La matrícula preescolar de los maoríes aumentó un 25% entre 1992 y 1996.
- Aumentó el número de mujeres que egresan con título de la educación superior.
- Se duplicó con creces el número de estudiantes maoríes en la educación superior.
- Se ha sometido a debate público el nuevo proyecto de plan de estudios de educación física y salud.

En el período que abarca el informe se han aplicado y perfeccionado las reformas administrativas iniciadas en 1989. En 1996/1997 los gastos públicos de educación ascendieron a 5.021 millones de dólares, lo que representa el 16,1% del gasto público y el 5,5% del producto interno bruto, en comparación con 4.539 millones de dólares en 1993.

Desde 1992 la posición de la mujer y la niña en el sistema educacional ha ido mejorando gradualmente. Los niños participan cada vez más en programas de educación de la primera infancia, las tasas globales de permanencia escolar están aumentando y las mujeres participan cada vez más en la educación y la formación no obligatorias. Si bien se ha suprimido la Sección de la Niña y la Mujer de la División de Políticas del Ministerio de Educación, éste sigue supervisando los resultados educacionales pertinentes.

En 1998 el Gobierno sometió a consulta pública la estrategia de educación para los maoríes *Making Education Work for Maori*, elaborada por los Ministerios de Educación y de Desarrollo Maorí. La estrategia tiene por objeto alentar a los estudiantes maoríes a seguir educándose y perseguir objetivos superiores.

En el informe inicial de Nueva Zelanda a las Naciones Unidas en relación con la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC/G/28/Add.3) se proporciona más información sobre la infancia y la educación.

## Acceso y participación

### Educación preescolar

Entre 1992 y 1997 la participación de niños menores de 5 años en programas de educación preescolar aumentó del 46% al 56%. El aumento se observa principalmente a la edad de 2 años (del 38% al 50%) y a la edad de 3 años (del 73% al 86%). En 1997, el 96% de los niños de 4 años recibían algún tipo de atención y educación preescolar. Los factores que contribuyeron al aumento continuo de la matrícula fueron la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, una mejor comprensión del valor de la educación en la primera infancia y la disponibilidad de una variedad más amplia de servicios. Niñas y niños están representados de manera uniforme en todos los servicios de educación preescolar; en julio de 1996 la matrícula ascendía a 83.187 niños y 77.104 niñas.

La participación de los maoríes en la educación preescolar ha seguido aumentando y la mayor matrícula es la de los centros kohanga reo, que imparten cursos en idioma maorí. En 1997 había 707 de esos centros. Entre 1992 y 1996 la

matrícula preescolar de los maoríes aumentó un 25%, en comparación con el 17% de los no maoríes. En julio de 1996 asistían a algún tipo de curso preescolar el 42% de los niños maoríes, en comparación con el 61% de los no maoríes.

En julio de 1997 había 486 grupos de recreación infantil que recibían apoyo del Estado. El Gobierno otorga un subsidio a las familias de bajos ingresos para ayudarles a obtener educación preescolar de buena calidad. Desde 1994, el subsidio cubre hasta nueve horas por semana para los padres que no estudian ni trabajan.

En 1996/1997 la Dependencia de Desarrollo de la Educación Preescolar financió 220 grupos lingüísticos, que ofrecen programas educacionales basados en los valores y las lenguas de las culturas del Pacífico. En esa región la matrícula preescolar aumentó el 22,7% entre 1992 y 1996. El Ministerio de Educación ha encargado a la Dependencia de Desarrollo de la Educación Preescolar que proporcione información y asesoramiento a los grupos lingüísticos del Pacífico que soliciten licencia y autorización para establecerse. Hasta el momento, el Ministerio de Educación ha concedido permisos a 37 centros y otorgará 60 más en los próximos tres años. La Dependencia y varias organizaciones no gubernamentales, por ejemplo, el Consejo de Educación Preescolar de las Islas del Pacífico Aotearoa y Kautaha Aoga Niue, están trabajando con el Ministerio de Educación en ese proyecto. Las mujeres de la región del Pacífico desempeñan un papel importante en los centros preescolares y más del 90% de aspirantes a maestras preescolares son mujeres.

En el sector de la educación preescolar hay muchas personas, principalmente madres, que atienden a los niños en forma voluntaria. Las reglamentaciones exigen que padres y madres estén informados de la educación de sus hijos, razón por la cual muchos servicios de educación preescolar, particularmente el movimiento de centros de recreación infantil, ofrecen programas de formación para padres en materia de educación preescolar. Los padres también pueden adquirir experiencia valiosa como resultado de su participación en comités de administración y como miembros de los diversos grupos de educación de la primera infancia.

En 1992 se inició el programa *Los padres como primeros maestros*, financiado con fondos públicos. Se trata de un programa a domicilio para padres y madres de niños menores de 3 años, encaminado a aumentar la confianza de los padres y capacitarlos de ese modo para participar más eficazmente en el desarrollo y la educación de sus hijos. En junio de 1996 los educadores estaban visitando unas 6.000 familias en todo el país.

La Oficina de Supervisión de la Enseñanza evalúa la actuación de los centros preescolar y presenta públicamente informes al respecto. En los informes se revelan casos de prejuicios basados en el sexo en los programas o prácticas. Los educadores de la primera infancia son conscientes de la necesidad de brindar a las niñas programas apropiados y estimulantes y se ha observado un mejoramiento notable en cuanto a establecer interacciones y prácticas imparciales en materia de género.

### Educación primaria y secundaria

En 1996 asistían a las escuelas 697.325 alumnos, de los cuales el 51% eran varones y el 49% niñas. En todos los tipos de escuelas la distribución era bastante paritaria, con excepción de las escuelas combinadas (de zona), que atienden principalmente a las comunidades rurales, donde el 56% de los alumnos eran niñas; la Escuela de Estudios por Correspondencia (64% de matrícula femenina), y las escuelas de educación especial (37% de matrícula femenina). La Escuela de Estudios por Correspondencia atiende a estudiantes del medio rural, a algunos estudiantes con necesidades especiales y a adultos que desean seguir cursos de educación secundaria, además de proporcionar programas educacionales a estudiantes que han reprobado cursos, a alumnas que han quedado embarazadas o a quienes necesitan estudiar determinada materia que no se enseña en su escuela.

Todas las escuelas primarias y la mayoría de las escuelas secundarias estatales son mixtas. En 1996 asistían a escuelas no mixtas unos 40.000 alumnos.

El idioma maorí, te reo, forma parte de la educación maorí como instrumento reactivador del lenguaje y para aumentar la participación y mejorar los resultados escolares. Se hace hincapié ahora en utilizar el te reo como idioma de instrucción en lugar de considerarlo una materia. Durante el período que abarca el presente informe, el número de escuelas kura kaupapa maorí (escuelas de la cultura maorí) que reciben apoyo del Estado aumentó de 13 en 1992 a 54 en 1997. En 1996, el 2,3% de los maoríes en edad escolar estaban matriculados en escuelas kura kaupapa maorí. El número de estudiantes maoríes que eligen una educación semimaorí, es decir, estudiar una o más materias en ese idioma aumentó del 13% en 1992 al 20% en 1996. Se espera que ese aumento sirva para alentar a los maoríes a educarse y a obtener buenos resultados escolares.

### Educación y capacitación superior

Un número cada vez mayor de jóvenes se siguen educando y capacitando y hay más mujeres que hombres en los cursos superiores, tanto a tiempo completo como de

horario parcial. En 1995, el 21,7% de las mujeres de 18 a 24 años de edad eran estudiantes a tiempo completo y el 6,8% en horario parcial, en comparación con el 19,4% y 6,6% de los hombres, respectivamente.

Según datos de la Dirección de Títulos y Diplomas de Nueva Zelandia, en 1997 había más mujeres que hombres inscritas en el Sistema Nacional de Títulos y Diplomas, si bien todavía había un gran desequilibrio en favor de los hombres cuando se tenían en cuenta las organizaciones de capacitación industrial. El Sistema Nacional de Títulos y Diplomas es un mecanismo de coordinación de todos los títulos y diplomas, desde el segundo ciclo de la escuela secundaria (grados 11º, 12º y 13º) hasta los títulos profesionales y de postgrado, y comprende capacitación profesional y en el empleo. El Sistema facilita la capacitación continua y la reconversión profesional al permitir el reconocimiento oficial de títulos y diplomas, independientemente del lugar o la forma en que se hayan obtenido. La flexibilidad del Sistema puede beneficiar a las mujeres, ya que ofrece una variedad de opciones de acceso a la preparación profesional y técnica.

### *Asistencia financiera a estudiantes de institutos superiores*

El Gobierno subsidia el costo de la educación universitaria. Además, los estudiantes a tiempo completo que provienen de familias de bajos ingresos tienen derecho a recibir subsidios. En 1992 se estableció un plan de préstamos destinados a estudiantes universitarios para cubrir la matrícula y los gastos relacionados con los cursos y ayudar a sufragar los gastos de sustento. Los estudiantes maoríes utilizan más las dos formas de asistencia.

Habida cuenta de que las mujeres suelen desempeñar tareas peor remuneradas, es posible que necesiten más tiempo que los hombres para saldar los préstamos. Esto puede ser un factor disuasivo para que las mujeres inicien la educación superior. Se ha previsto que la obligación de amortizar los préstamos rija únicamente cuando la persona tenga determinado nivel mínimo de ingresos. El tipo de interés también es inferior cuando los prestatarios no tienen ingresos salariales.

### Egresados de programas universitarios en el año lectivo 1995 (incluidos los estudiantes extranjeros)

	Hombres	Mujeres
Doctorados	82	201
Licenciaturas/Licenciaturas superiores	1 498	1 673
Todos los programas universitarios	11 118	10 055

### **Porcentaje de maoríes en la educación superior**

En los últimos cinco años el número de maoríes en la educación superior se ha duplicado con creces. En 1996 los estudiantes maoríes constituían el 11,9% de la matrícula de la educación superior, en comparación con el 7,9% en 1991. El aumento más importante se ha producido en el sector politécnico. Un análisis realizado en 1995 de los estudiantes maoríes en la educación superior reveló que había más mujeres que hombres en todas las categorías.

### *Capacitación industrial*

El número de aprendices en las industrias ha aumentado de 16.711 al 30 de junio de 1992 a 36.808 al 30 de septiembre de 1997. La capacitación sistemática se está desarrollando en varias industrias que anteriormente no la ofrecían.

En 1992 el 12% de los aprendices eran mujeres, cifra que aumentó al 16% en 1997. Si bien las tareas de peluquería siguen atrayendo al mayor número de mujeres (1.339 de un total de 5.932 aprendizas), hay otras industrias que cuentan con un porcentaje considerable de aprendizas, por ejemplo, servicios de ambulancia, la industria textil y de prendas de vestir, servicios de administración y mantenimiento de edificios, equinos, pesca, horticultura, hotelería y servicios de comidas, deportes, aptitud física y actividades recreativas.

Se exige a las organizaciones de capacitación industrial que apliquen planes para aumentar la participación de grupos insuficientemente representados en su industria. Hay un proyecto encaminado a investigar medios de promover la participación de la mujer en la electrotecnología y la industria de los mariscos. En el curso del proyecto se determinarán estrategias que se podrán aplicar en otras industrias.

### *Programa de oportunidades de formación*

El Programa de oportunidades de formación, que se inició en enero de 1993, dirigido por el Organismo de Apoyo a la Educación y la Capacitación tiene por objeto proporcionar capacitación a quienes hayan abandonado la escuela prematuramente o hayan estado desempleados durante mucho tiempo y tengan escasa formación. Los cursos de capacitación se deben preparar e impartir de modo de satisfacer las necesidades de los maoríes y de los estudiantes de la región del Pacífico, que en 1997 constituyeron el 22% y el 4% de los aprendices, respectivamente.

En 1996 se habilitó para participar en el Programa de oportunidades de formación a personas que habían recibido pensiones para fines domésticos o de viudez durante un año como mínimo. Ello dio lugar a que participaran las mujeres, que representan ahora el 49% de los aprendices, cifra que

supera el objetivo establecido del 45% de participación femenina.

El 22% de las mujeres y el 25% de los hombres que participaron en el Programa consiguieron trabajo en régimen de dedicación exclusiva o parcial antes de que transcurrieran dos meses de haber terminado el Programa, y el 10% de las mujeres y el 9% de los hombres cursaron otros estudios.

### *Desarrollo de aptitudes*

El Programa de desarrollo de aptitudes está destinado a jóvenes maoríes y de la región del Pacífico de 16 a 21 años de edad. En 1997 participaron 629 jóvenes, de los cuales el 38% eran mujeres. Según resultados comprobados de 1996, el 74% de las muchachas y el 75% de los muchachos cursaron otros estudios o se emplearon después de terminar el programa.

### **Planes de estudios**

Actualmente está en marcha un programa de reforma de los planes de estudios de las escuelas. El Sistema de Planes de Estudios de Nueva Zelanda y los planes nacionales de estudios servirán de base a los programas de las escuelas. El Sistema establece los elementos fundamentales del aprendizaje y la enseñanza en Nueva Zelanda basados en la equidad, la participación y la promoción del éxito y la excelencia de todos los estudiantes. Los programas incluirán consideraciones de género y no serán racistas ni discriminatorios.

La empresa Learning Media Ltd., contratada por el Ministerio de Educación que publica textos de lectura y material de referencia en apoyo de los planes de estudios, debe proporcionar material que promueva una autoimagen positiva en las niñas y las mujeres. Las publicaciones presentan modelos femeninos dinámicos dedicados a actividades estimulantes e interesantes.

En el sector de la educación preescolar, en 1995 se inició, tras intensas consultas, un nuevo plan de estudios voluntario llamado *Te Whāriki*. Dicho plan de estudios, aplicado por la mayoría de los educadores, abarca el conjunto de conocimientos que se consideran adecuados para los niños pequeños y se caracteriza por atender a las necesidades de niñas y niños con recursos, equipo, programas y modelos de comportamiento apropiados.

### **Orientación vocacional**

En todas las escuelas secundarias se da orientación vocacional a los estudiantes. Los profesores que se encargan de esa tarea se deben asegurar de presentar, tanto a las

muchachas como a los muchachos, todas las posibles opciones de carreras y de capacitación.

## Resultados académicos

Los estudios realizados en los últimos años revelan varias diferencias en resultados académicos y de actitud entre los muchachos y las muchachas en algunas materias, especialmente a nivel de la educación secundaria.

En el proyecto de supervisión de la educación nacional se evalúa el rendimiento de los alumnos de la escuela primaria en cuarto año (8 y 9 años de edad) y en octavo año (12 y 13 años de edad). En 1995 se examinaron 1.440 alumnos de cuarto año y 1.440 alumnos de octavo año (el 3% del alumnado de la escuela primaria) en una variedad de actividades en la esfera de las ciencias y las artes y en la utilización de gráficos, cuadros y mapas.

Se determinó que las niñas rendían más que los varones en las artes y disfrutaban más de éstas dentro y fuera de la escuela. En cuanto a la utilización de gráficos, cuadros y mapas, las niñas rendían más que los varones en actividades que requerían la interpretación de datos. Si bien las niñas rinden más en algunas tareas relacionadas con la música y disfrutan más de la lectura y de las actividades que exigen aptitudes verbales, tienen una actitud menos positiva hacia la tecnología y rinden un poco menos en ciertas tareas tecnológicas. Los resultados en las ciencias muestran diferencias estadísticamente significativas: los varones rindieron mejor que las niñas en 10 de las 33 tareas. Los resultados sugieren que las niñas rinden menos que los varones en las materias científicas en los últimos años de la educación primaria.

En cuanto a otros aspectos del plan de estudios de la educación primaria, aparentemente las niñas obtienen mejores resultados que los varones en lenguaje escrito, caligrafía y ortografía. En educación física, los varones sobresalen en actividades que exigen suponen movimientos violentos y las niñas en actividades que requieren un control delicado de movimientos.

Los resultados del tercer estudio internacional de matemáticas y ciencias realizado por la Asociación Internacional de Educación indican que los niños neozelandeses alcanzan en esas asignaturas el promedio de los países participantes.

Las diferencias entre los resultados de niños y niñas en las ciencias fueron insignificantes a nivel de los grados medios de la escuela primaria, aunque aumentaron notablemente a favor de los varones desde el comienzo de la escuela

secundaria (novenos grado). En matemáticas, las niñas sobrepasaron a los varones en varias tareas de los niveles segundo y tercero, pero el rendimiento en relación con los varones declinó entre el segundo curso (octavo grado) y el tercer curso (novenos grado) en algunos temas, y las niñas se mostraron más inseguras en matemáticas a esa edad. Los estudiantes maoríes y de la región del Pacífico obtuvieron menos puntos. En ciencias y matemáticas las niñas maoríes superaron a los varones en los grados medios de la escuela primaria, pero en el octavo grado la diferencia fue escasa.

En los nuevos programas de matemáticas y ciencias se reafirma la importancia de adquirir las aptitudes y conocimientos fundamentales y la pertinencia de las ciencias y las matemáticas en relación con problemas de la vida real como modo de promover actitudes positivas hacia esos estudios.

## Exámenes y títulos

Las mujeres obtienen más títulos universitarios superiores que los hombres. En 1996, 16.881 mujeres (el 67%) obtuvieron, como mínimo, el certificado del sexto curso, en comparación con 15.413 hombres (el 59%). En 1997, 20 de los 36 principales eruditos reconocidos por la Dirección de Títulos y Diplomas de Nueva Zelandia eran mujeres.

En 1996 las mujeres obtuvieron más calificaciones A o B en el Certificado de Escolaridad; de todas las asignaturas, la diferencia más significativa fue en inglés. En los exámenes llevados a cabo en 1996 para las becas universitarias de ingreso hubo un porcentaje ligeramente superior de mujeres que obtuvieron calificación B como mínimo. Con todo, los estudiantes maoríes y de la región del Pacífico, incluidas las muchachas, rindieron menos en los exámenes de educación secundaria que los de otros grupos étnicos.

Las muchachas maoríes de 16 y 17 años de edad están obteniendo mejores calificaciones que sus compañeros varones y diplomas superiores, pero cursan materias como la mecanografía, que limitan sus oportunidades en el mercado de trabajo. En 1996, el 39% de los estudiantes maoríes dejaron de estudiar sin obtener títulos ni diplomas, en comparación con el 15% de los estudiantes no maoríes. El 4% de los estudiantes maoríes obtuvieron becas universitarias, en comparación con el 24% de los no maoríes.

En 1996, tanto muchachas como muchachos prefirieron inglés, matemáticas, ciencias y geografía para presentarse al examen para el Certificado de Escolaridad (undécimo grado). Después de esas asignaturas, los muchachos prefirieron tecnología aplicada, pero esa asignatura no interesó en absoluto a las muchachas.

Para el certificado del sexto curso, los estudiantes de los dos sexos eligieron también inglés y matemáticas, y después de éstas, los muchachos prefirieron física y biología y las muchachas biología y química. En los exámenes para las becas universitarias/de ingreso, las materias preferidas de los muchachos fueron estadística, inglés, cálculo y física, en tanto que el orden de preferencia de las muchachas fue inglés, estadística, biología y cálculo. En el último grado, las muchachas se interesan más que los muchachos por la historia y las artes. Sigue habiendo más varones que mujeres en los cursos superiores de matemáticas y ciencias y el rendimiento de los varones es ligeramente superior en matemáticas.

## Personal docente

En 1995 había 8.804 mujeres y 106 hombres en el sector de la educación preescolar, en comparación con 7.321 y 162, respectivamente, en 1992. En 1997, los maestros de las escuelas de párvulos, cuyo número asciende a 1.743, pasaron a ser empleados de asociaciones individuales de escuelas de párvulos. Si bien ya no se aplican a esos maestros las disposiciones sobre igualdad de oportunidades de empleo de la Ley del Sector Público, siguen rigiendo las leyes de derechos humanos, de declaración de derechos y de contratos de empleo.

A nivel de escuela primaria y secundaria, la proporción de maestros y profesores varones también está declinando y ha pasado del 36% de los maestros y profesores en régimen de dedicación exclusiva en 1992 al 31% en 1997.

### Número de maestros y profesores en 1992 y 1996

Escuelas	1992	
	Mujeres	Hombres
Primaria	17 460	4 953
Secundaria	8 445	8 104
Combinada	492	327
Especial	555	98
Cursos por correspondencia	328	108

Escuelas	1996	
	Mujeres	Hombres
Primaria	17 474	4 576
Secundaria	8 445	7 396
Combinada	638	357
Especial	528	94
Cursos por correspondencia	351	112

En el informe titulado *Women in the Teaching Service 1996*, el Ministerio de Educación indica que en los tres últimos años poco se ha avanzado en materia de equidad entre hombres y mujeres en la enseñanza. En 1996 había menos mujeres que hombres en los cargos superiores, particularmente a nivel de la escuela primaria. Además, la mujer recibía, por término medio, salarios inferiores a los de sus colegas varones en puestos equivalentes o con la misma preparación. Si bien el 76% de los maestros de escuela primaria eran mujeres, únicamente el 32% de los directores lo eran. En la escuela secundaria había un 47% de profesoras, pero únicamente un 25% de directoras. El 61% de las directoras de escuelas secundarias trabajaban en escuelas femeninas del Estado y habilitadas por el Estado, el 13% en escuelas mixtas y únicamente el 2% en escuelas públicas para varones.

En la enseñanza superior, las mujeres constituían el 67% de los profesores en los institutos superiores, el 50% en los institutos politécnicos y el 31% en las universidades, y estaban insuficientemente representadas en los cargos principales. En 1995, no había ninguna mujer desempeñando un cargo ejecutivo superior en las universidades ni en los institutos superiores de educación y menos de un quinto de los titulares de los principales cargos ejecutivos de los institutos politécnicos eran mujeres.

## Consejos de administración

En Nueva Zelandia las escuelas son regidas por consejos de administración integrados por padres y representantes de la comunidad. En marzo de 1996 el 49,7% de los integrantes de esos consejos eran mujeres. Se eligió un 6% menos de mujeres que de hombres, pero posteriormente se corrigió ese desequilibrio al nombrarse otros miembros por votación. En 1997 el Consejo de Investigaciones educacionales de Nueva Zelandia señaló que las diferencias entre hombres y mujeres persistían en cuanto a las funciones que desempeñaba cada uno de los integrantes de los consejos.

Como parte de las obligaciones del 'buen empleador' que figuran en la Ley del Sector Público, los consejos de administración deben presentar a la Oficina de Supervisión de la Enseñanza un informe anual sobre su política de igualdad de oportunidades en el empleo y programas conexos. En el informe anual correspondiente a 1995/1996, el supervisor principal indicó al Parlamento que únicamente el 55% de los consejos habían presentado informes en el plazo exigido, muy pocos de los cuales se consideraban ejemplos excelentes, y que el 34% de ellos no habían cumplido las disposiciones legislativas.

## Educación permanente

El número de adultos que reanudan los estudios ha disminuido en los últimos cinco años, si bien sigue habiendo más mujeres que hombres en los cursos para adultos. En 1996 el Ministerio de Educación indicó que asistían a escuelas secundarias 8.640 estudiantes adultos (de más de 19 años de edad), de los cuales 6.111 (el 71%) eran mujeres.

Los programas de educación a nivel comunitario que se llevan a cabo en escuelas, institutos politécnicos y sus filiales también proporcionan oportunidades educacionales a los adultos. Esos programas se ofrecen en las comunidades locales y comprenden cursos nocturnos. En 1996 el 74% de los participantes fueron mujeres.

Hay numerosos establecimientos particulares de enseñanza en las poblaciones rurales o provinciales, que no cuentan con otras instituciones de enseñanza superior; ello ha creado oportunidades educacionales para la mujer del medio rural.

## Permanencia escolar

Tanto muchachas como muchachos permanecen más tiempo en la escuela secundaria. La tasa global de permanencia femenina ha mejorado desde la presentación del informe anterior y, en general, las muchachas siguen estudiando algo más que los muchachos. Sin embargo, los estudiantes maoríes dejan de estudiar antes que los no maoríes, si bien el porcentaje de muchachas maoríes de 16 y 17 años que siguen estudiando es más alto que el de los muchachos maoríes. Las tasas de permanencia escolar de los estudiantes de la región del pacífico son análogas a las de los no maoríes.

## Tasas de permanencia escolar entre 1995 y 1997

Año	Edad	Estudiantes maoríes	
		Muchachas (porcentaje)	Muchachos (porcentaje)
1995	16 años	72	67
	17 años	43	42
1996	16 años	67	64
	17 años	41	38
1997	16 años	68	61
	17 años	40	38

Año	Edad	Total de estudiantes	
		Muchachas (porcentaje)	Muchachos (porcentaje)
1995	16 años	85	81
	17 años	61	56
1996	16 años	86	82
	17 años	61	57
1997	16 años	87	81
	17 años	63	58

## Educación sanitaria y física

Como se indicó anteriormente, un aspecto importante del sistema de educación de Nueva Zelandia es brindar un programa integral de salud. Se ha publicado el proyecto de un nuevo plan de estudios de educación sanitaria y física para someterlo a prueba y consultas. Todo lo que se enseña en ese sector debe ser apropiado y no debe estar limitado por estereotipos sexuales.

Una de las prioridades es mejorar la educación sexual, ya que varios estudios e informes han demostrado que en muchas escuelas esos programas son inadecuados. En un informe presentado en 1996, la Oficina de Supervisión de la Enseñanza indicó que el 50% de las 213 escuelas estudiadas contaban con programas de salud sexual y reproductiva.

Se han introducido programas especiales de KiwiSport, elaborados por la Comisión Hillary con reglas modificadas, para que las muchachas puedan practicar deportes como el rugby y el fútbol, que tradicionalmente han estado dominados por los varones. La Comisión Hillary también tiene programas para aumentar la participación de las muchachas en los deportes. Se proporcionan más detalles al respecto en el artículo 13, Vida económica y social.



En un estudio realizado en 1994 acerca de las condiciones de las estudiantes maoríes en las escuelas se determinó que para ellas, al igual que para las no maoríes, el hostigamiento por parte de los muchachos es un problema grave. La investigación reveló que había más muchachos que muchachas en los campos de juego y espacios verdes, que en los parques de diversiones dominaban los varones y que éstos solían dedicarse más que las niñas a actividades deportivas en su tiempo libre.

En varias escuelas se han iniciado programas encaminados a aumentar la confianza de las jóvenes en sí mismas y a fomentar la mediación entre compañeros para ayudar a los estudiantes a hacer frente a los actos de intimidación y demás comportamientos inaceptables de sus compañeros. El Servicio de Educación Especial ha elaborado un programa que tiene por objeto educar contra la violencia en las escuelas, y en 1996 el Gobierno aceptó financiar un programa nacional de autodefensa destinado a las alumnas. Se calcula que participarán en él 45.000 niñas a lo largo de tres años. Para abordar esa cuestión, la Comisión de Derechos Humanos ha preparado un material educativo denominado *Preventing Sexual Harassment in Schools* (Prevención del hostigamiento sexual en las escuelas).

## Bibliografía

- Garden, Robert A. 1997, Mathematics & Science Performance in Middle Primary Schools: Results from New Zealand's Participation in the Third International Mathematics and Science Study*, Wellington, Sección Internacional y de Investigación, Ministerio de Educación.
- Garden, Robert A. 1997, Performance Assessment in the Third International Mathematics and Science Study; New Zealand Results*, Wellington, Sección Internacional y de Investigación, Ministerio de Educación.
- Making Education Work for Maori 1997*, Wellington, Ministerio de Educación y Te Puni Kokiri
- Mathematics in the New Zealand Curriculum 1992*, Wellington, Medios de aprendizaje, Ministerio de Educación.
- Oficina de Supervisión de la Enseñanza de Nueva Zelandia, 1996/1997, Report: For the Year ended 30 June*, Wellington, La Oficina (Apéndice de los diarios de sesiones de la Cámara de Diputados de Nueva Zelandia, E.39) Se publica anualmente desde 1989.
- Preventing Sexual Harassment in Schools 1996*, Auckland, Comisión de Derechos Humanos.

*Reproductive and Sexual Health Education: A Report 1996*, Wellington, Oficina de Supervisión de la Enseñanza.

*Science in the New Zealand Curriculum 1993*, Wellington, Medios de aprendizaje. Preparado por el Ministerio de Educación.

*Te Whariki: He Whariki Matauranga mo nga Mokopuna o Aotearoa: Early Childhood Curriculum, 1996*, Wellington, Medios de aprendizaje. Preparado por el Ministerio de Educación

*Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño: Informe inicial de Nueva Zelandia – He Hui Whakatau i te Mana o te Tarmaiti a te Whakakotahitanga o nga Whenua o te ao 1995*, Wellington, Ministerio de Asuntos de la Juventud.

*Women in the Teaching Service 1996*, Wellington, Ministerio de Educación.

*Wylie, Cathy 1997, Self-managing schools seven years on what have we learnt?*, Wellington, Consejo de Investigación Educacional de Nueva Zelandia.

## Artículo 11

### Empleo

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

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

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

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

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

## Progresos

- Aumento del porcentaje de mujeres en edad laboral que ingresan en la fuerza de trabajo.
- Aumento del número de mujeres que trabajan por cuenta propia y crecimiento de organizaciones como la Red de mujeres Women into Self-Employment (WISE).
- Aumento de las oportunidades de carrera para la mujer en las fuerzas armadas.
- Un programa de investigaciones sobre la diferencia salarial por motivo de género.
- Aumento de los recursos asignados al Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo.
- Iniciativas encaminadas a superar los obstáculos al empleo destinadas a cuatro grupos prioritarios de mujeres: las maoríes, las del Pacífico y las que se encuentran en situación desventajosa en la ciudad y el campo.
- La promoción de los cuidados extraescolares en comunidades de bajos ingresos.
- La realización de una encuesta nacional sobre guarderías.

## La mujer en la fuerza de trabajo remunerada

	<i>Resultados en septiembre de 1997 (porcentaje de)</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Población en edad laboral	51,2	48,8
Fuerza de trabajo	44,7	55,3
No trabajadores	63,4	36,6
Empleados	44,7	55,3
Desempleados	45,0	55,0
Empleo a tiempo completo	36,1	63,9
Empleo a tiempo parcial	72,8	27,2

El porcentaje de mujeres en edad laboral (definido como mayores de 15 años) que se suman a la fuerza de trabajo va en aumento. En septiembre de 1997, las mujeres constituían el 51,2% de la población en edad laboral y el 44,7% de la fuerza de trabajo. El 57% de las mujeres en edad laboral estaban incorporadas a la fuerza de trabajo, un aumento de 3 puntos porcentuales respecto del total registrado en septiembre de 1991. El 62% de las mujeres empleadas trabajaba a tiempo completo y el 38% a tiempo parcial.

En el cuadro que figura a continuación se resumen los cambios registrados en la participación en la fuerza de trabajo, el desempleo y el trabajo a tiempo parcial desde septiembre de 1991 hasta septiembre de 1997.

	<i>Puntos porcentuales del cambio entre 1991 y 1997</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Coefficiente de participación en la fuerza de trabajo	+3,0	+0,7
Tasa de desempleo	-3,0	-4,9
Proporción de empleados que trabajan a tiempo parcial	+1,5	+1,6

## Composición étnica

Si bien las tasas de participación de las mujeres maoríes y del Pacífico ha aumentado en los últimos seis años, es probable que la participación actual de las mujeres maoríes, del Pacífico y de "otros" grupos étnicos en la fuerza de trabajo sea menor que la de mujeres europeas/pakehas. No hay que descartar que en la disminución de la participación de la mujer de "otros" grupos étnicos influye el alto nivel de inmigración registrado durante este período.

## Participación de la mujer en la fuerza de trabajo

Composición étnica	Porcentaje		
	1991	1997	de cambio
Maoríes	50,1	53,6	+3,5
Del Pacífico	50,5	56,4	+5,9
Europea/pakeha	54,5	57,9	+3,4
Otros grupos	53,5	49,1	-4,4

Pese a que las mujeres maoríes, las del Pacífico y las de “otros” grupos étnicos hacen frente a tasas de desempleo más elevadas que las mujeres europeas/pakehas, en los últimos seis años se ha registrado una reducción apreciable de las tasas de desempleo entre las mujeres maoríes y las del Pacífico.

### Tasas de desempleo de la mujer

Composición étnica	Porcentaje		
	1991	1997	de cambio
Maoríes	25,7	19,0	-6,7
Del Pacífico	29,1	13,1	-16,0
Europea/pakeha	6,8	4,6	-2,2
Otros grupos	13,4	11,9	-1,5

### El trabajo y la edad

No se observan variaciones significativas en la participación de la mujer de diferentes grupos de edad en la fuerza de trabajo. La tasa más alta de participación se observa respecto de mujeres de edades entre 40 y 54 años. Las diferencias más pequeñas entre la participación del hombre y la mujer se registra entre los 15 y los 24 años de edad y entre los mayores de 65 años. Las tasas de desempleo son más altas por igual para hombres y mujeres de 15 a 24 años de edad.

### Trabajo y discapacidad

En la encuesta por hogares sobre discapacidad realizada en 1996 se determinó que la tasa de participación en la fuerza de trabajo es mínima en el caso de personas con discapacidad en comparación con la población en general considerando variables tales como edad, sexo y origen étnico. Las tasas de participación de la mujer con discapacidad en la fuerza de trabajo se examina en relación con el artículo 3: El desarrollo y el adelanto de la mujer.

### Horas de trabajo

Una diferencia fundamental entre hombres y mujeres radica en las horas de trabajo. Si bien una proporción cada vez mayor de hombres y mujeres trabaja a jornada parcial, el número de mujeres que trabaja a jornada parcial duplica el de hombres. En septiembre de 1997, 38% de las mujeres empleadas realizaba labores a jornada parcial frente al 12% de hombres empleados. La mujer representa el 73% del total de trabajadores a jornada parcial. La mujer que trabaja jornada parcial también trabaja menos horas que los hombres.

### Trabajo a tiempo parcial

	Porcentaje	
	Mujeres	Hombres
1991	36,8	10,0
1992	36,0	10,6
1993	36,3	9,8
1994	36,6	10,3
1995	36,4	10,3
1996	39,3	11,1
1997	38,3	11,6

Muchas mujeres trabajan a jornada parcial para poder combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares. Ahora bien, muchas de las personas que trabajan a jornada parcial trabajan menos horas de lo que quisieran. En la encuesta por hogares sobre fuerza de trabajo realizada en septiembre de 1997 se llegó a la conclusión de que:

- 35% de los hombres que trabajan a jornada parcial preferirían trabajar más horas;
- 27% de las mujeres que trabajan a jornada parcial preferiría trabajar más horas;
- 67% del total de personas que trabajan a jornada parcial y que desean trabajar más horas son mujeres.

### Ocupación

La mujer sigue trabajando en ocupaciones distintas a las del hombre y en muchas menos actividades. En los últimos seis años ha aumentado la proporción de mujeres que trabajan como legisladoras, administradoras y directoras (8,1% en 1991 a 9,3% en 1997); y en especialidades técnicas (de 11,1% en 1991 a 13,2% en 1997).

La ocupación es también un factor fundamental que influye en la capacidad de obtener ingresos. Una proporción mayor de mujeres realiza labores de oficina o trabaja en ventas y en servicios menos remunerados. Sin embargo, dentro de cada ocupación los hombres que trabajan a jornada completa reciben salarios más altos que las mujeres que trabajan en las mismas condiciones. En términos porcentuales, la diferencia mayor se observa entre los trabajadores de servicios y de ventas y la menor en el grupo de los empleados de oficina.

Más del 90% de los trabajadores de preescolar son mujeres y cerca del 80% de maestros de primaria son mujeres. NZEI Te Riu Roa, sindicato que representa a los trabajadores de preescolar y a los maestros de enseñanza primaria, ha estado negociando una reclamación con el gobierno para lograr la paridad de remuneración entre los maestros de primaria y secundaria y entre los maestros de preescolar y primaria.

Se llegó a acuerdo para establecer un servicio de enseñanza integrada con un sistema de pago unificado en el que la remuneración de los maestros de primaria y secundaria no se determina por el sector en el que trabajan. Prosiguen las negociaciones para determinar la escala de pagos.

#### *La mujer empleada por cuenta propia y en pequeñas empresas*

Entre 1991 y 1996 el número de mujeres empleadas por cuenta propia aumentó en 31,5%, y los mayores incrementos se registraron en los servicios comunitarios, sociales y personales y en finanzas, seguros, bienes raíces y actividades industriales, así como en la manufactura.

Véase también *Iniciativas concretas para el empleo de la mujer* en esta sección.

#### *La mujer en la defensa*

Si bien siguen aplicándose restricciones a la participación de la mujer en operaciones militares, se han hecho notables esfuerzos para aumentar las oportunidades de carrera para la mujer en las fuerzas armadas de Nueva Zelanda.

En la Real Armada de Nueva Zelanda la mujer puede emplearse en todos los oficios, menos el de buzo. No hay restricciones que rijan el empleo de la mujer en la Real Fuerza Armada de Nueva Zelanda. En el ejército de Nueva Zelanda la mujer todavía no puede emplearse en actividades de combate con armas como fusilera, artillera, tripulante de vehículo blindado, ingeniera de campaña o miembro del Servicio Especial de la Fuerza Aérea.

En el segundo informe periódico se señaló que en 1992 el ejército empezaría a ensayar el empleo de mujeres en actividades de combate. Este ensayo no se llevó a cabo pero, a pesar de ello, el empleo de la mujer en el ejército aumentó en algunos oficios donde anteriormente no se había empleado. Se sigue examinando activamente la posibilidad de aumentar el empleo de la mujer.

El número de mujeres en misiones de las Naciones Unidas ha ido en aumento a medida que la participación de Nueva Zelanda en esas actividades ha aumentado. La mujer estuvo presente durante la guerra del Golfo, así como en Somalia, Camboya y Bosnia, donde tuvo grandes posibilidades de peligro físico o de entrar en combate. El efecto de este cambio en el empleo de la mujer es que para la Fuerza de Defensa en Nueva Zelanda sería difícil desplegar una fuerza significativa sin asignar a la mujer funciones que podrían hacerla participar en el combate.

La Fuerza de Defensa de Nueva Zelanda (NZDF), que abarca a todas las armas y a empleados civiles, ha elaborado también una política de igualdad de oportunidades de empleo. La NZDF se ha comprometido con los principios de igualdad de oportunidades en todas sus prácticas laborales y de administración y a proporcionar a los miembros del servicio y al personal civil la oportunidad de ascenso sobre la base de sus propios méritos, capacidad, desempeño y posibilidades. Con arreglo a esta política se trata de aumentar el empleo de la mujer en esferas que promuevan sus oportunidades de carrera, además se reconoce que el empleo en especialidades y funciones de combate es un requisito para que esto ocurra.

#### **El trabajo no remunerado de la mujer**

El número de mujeres en edad laboral que participa en la fuerza de trabajo prácticamente duplica al de hombres. Una proporción mucho más elevada de mujeres que de hombres no forma parte de la fuerza de trabajo, debido a que realizan labores no remuneradas en el hogar y atienden a los hijos y a los familiares a cargo de más edad. Véase la descripción de la encuesta sobre uso del tiempo en relación con el artículo 2: Medidas contra la discriminación.

#### **Ingresos**

En agosto de 1997 el ingreso semanal medio por trabajo en horario regular de la mujer era de 537,65 dólares, o sea 76,8% del ingreso percibido por el hombre equivalente a 700,02 dólares. El ingreso medio por hora de la mujer equivalía a 81,2% del que se pagaba al hombre en agosto de 1997. Esta relatividad se ha mantenido prácticamente sin

variación desde que comenzó a aplicarse la Ley sobre igualdad de pago en 1977. Parte de la diferencia en el ingreso medio semanal de la mujer y el hombre se explica por las diferencias en el número de horas dedicadas al empleo remunerado. Los hombres tienden a trabajar un mayor número de horas y perciben más ingresos por concepto de horas extraordinarias que la mujer.

La diferencia entre los ingresos medios por hora del hombre y la mujer por trabajos realizados en horario regular en el sector público es mucho mayor que en el sector privado. En agosto de 1997 las mujeres que trabajaban en el sector público percibían ingresos medios por hora equivalentes al 76,2% del de los hombres. La cifra correspondiente en el sector privado era de 80,2%.

En un informe presentado por el Instituto de Investigaciones de Nueva Zelandia (Cook y Briggs, 1997), realizado por encargo del Ministerio de Asuntos de la Mujer, se señala que es poco probable que se elimine en los próximos cinco años la diferencia de remuneración por motivo de género, de continuar las actuales tendencias en la industria. Ello es un indicio de la concentración de la mujer en industrias como los servicios comerciales y financieros, donde la diferencia de ingresos por motivo de sexo probablemente aumente, así como del crecimiento de los salarios por encima de la media en las industrias donde la mujer tiene poca representación.

Otros importantes factores que afectan a los ingresos son los años de antigüedad, el nivel de conocimientos, la experiencia y la capacitación relacionada con el empleo, así como la duración y continuidad del empleo. Resulta difícil cuantificar los efectos de estos factores debido a la escasez de datos. La elaboración de estadísticas relacionadas con los ingresos en el Departamento de Estadística de Nueva Zelandia deberá contribuir a eliminar algunas de las deficiencias de esta índole y a mejorar la información sobre las diferencias de ingresos.

El Gobierno tiene intenciones de abordar esta cuestión mediante su apoyo constante y su financiación de programas cuyo objetivo es reducir la discriminación y aumentar los conocimientos respecto de esta situación. El Ministerio de Asuntos de la Mujer tiene a su cargo un programa de investigaciones sobre las diferencias de remuneración por género.

En celebración del 25° aniversario de la promoción de la Ley sobre igualdad de pago de 1972, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia prepara una campaña de tres años para lograr esta igualdad.

## Apoyo a los ingresos

Durante el período que se informa se han adoptado medidas para garantizar que el apoyo a los ingresos siga orientado a este cometido, fundamentalmente los grupos que presentan mayores necesidades, entre ellos, la mujer.

En septiembre de 1994, el Departamento de Bienestar Social anunció una nueva directriz titulada “De la seguridad social al bienestar social”. Los objetivos en materia de seguridad social comprenden garantizar que la población esté consciente de la ayuda a la que tienen derecho, determinar o reducir el pago incorrecto de prestaciones (incluso un control de los fraudes), establecer el concepto de responsabilidad del usuario y facilitar la transición para que las personas dejen de percibir prestaciones y comiencen a trabajar.

La respuesta del Gobierno a las recomendaciones del equipo de tareas sobre el empleo (1994) promulgada en la enmienda a la Ley de Seguridad Social de 1996, fue la modificación del sistema de prestaciones que ha repercutido en las mujeres que perciben prestaciones, sobre todo las madres sin pareja, las viudas, las que viven solas y las que son parejas de personas desempleadas. También se introdujo una reducción inicial más baja y novedosa para las que percibían prestaciones de viudez con fines domésticos y para discapacitados. Los cambios se encaminaron a aumentar en lo inmediato los incentivos para el trabajo a tiempo parcial entre estos grupos con el objetivo final de mejorar las oportunidades para que estas personas comenzaran a trabajar a tiempo completo de forma sostenida y se hicieran independientes del sistema de seguridad social.

En julio de 1996 se introdujo un régimen doble de reducción y beneficios, que aumentó el nivel de ingresos que podían percibirse sin afectar los niveles de prestaciones. Al propio tiempo, el Gobierno trató de ampliar el período de prueba en el trabajo y otras formas de obligaciones recíprocas a nuevos grupos de beneficiarios de las prestaciones. A partir de abril de 1997 se aplicó un régimen de período de prueba de trabajo a tiempo parcial a las beneficiarias de prestaciones de viudez o para necesidades domésticas que no tuvieran hijos o con un hijo menor de más de 14 años. Este régimen se ha ampliado a las parejas de personas desempleadas que no tienen hijos o cuyo hijo menor es mayor de 14 años. Cada una de estas tres categorías de personas debe asistir también a una entrevista anual y elaborar un plan para pasar al régimen de educación, capacitación o empleo. Se introdujo también un nuevo sistema de reducciones graduales en las prestaciones en casos de incumplimiento del requisito de trabajo o entrevista. Estos cambios tienen como finalidad tratar de que las personas asuman la obligación de aprovechar las oportunidades de instrucción, capacitación o empleo. También se introdujeron cambios en la asistencia individualizada disponible por medio del Servicio de Empleo de Nueva Zelandia, así

como en los impuestos por ingresos personales y el apoyo a los ingresos derivados del empleo para familias con hijos.

La mujer maorí ha resultado la más beneficiada en la mayoría de las prestaciones de seguridad social, además de las cotizaciones al fondo de pensiones de Nueva Zelanda.

## **Eliminación de los obstáculos a la igualdad en el empleo**

### **Igualdad de oportunidades de empleo**

#### *Sector público*

En noviembre de 1997 el Gobierno suscribió el documento Política de igualdad de oportunidades de empleo hasta el 2010 (publicado por la Comisión Estatal de Servicios en 1997) cuyo objetivo es mejorar cuatro aspectos del sector público: capacidad de dirección, cultura de organización y gestión estratégica de los recursos humanos, empleo de grupos basado en la igualdad de oportunidades de empleo, así como supervisión y evaluación. Los ejecutivos superiores de los organismos estatales tienen a su cargo la consecución de los objetivos convenidos de igualdad de oportunidades de empleo en sus organizaciones y deben rendir cuentas de ello.

#### *Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo*

La contribución anual del Gobierno al Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo se amplió de un máximo de 95.000 dólares en paridad a un máximo de 445.000 dólares en 1996. Ese año el Acuerdo de Coalición de Gobierno propuso modificar la financiación oficial a 2 dólares por cada dólar de contribución de los empleadores.

La labor que realiza el Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo en cuestiones de trabajo y familia se describen en relación con el artículo 5: Funciones y estereotipos de los sexos.

El Fondo estableció un Grupo de empleadores en 1997 para incrementar las actividades de igualdad de oportunidades de empleo. Hasta la fecha más de 90 organizaciones se han sumado al Grupo.

### *Fondo de igualdad de oportunidades de empleo por oposición*

El Fondo de igualdad de oportunidades de empleo por oposición se estableció para promover programas de igualdad de oportunidades de empleo y prácticas en los centros del sector privado. Los proyectos apoyados por el Fondo producen material de referencia que se han puesto a disposición del público por medio del Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo.

### **Higiene y seguridad del trabajo**

La Ley de 1992 sobre higiene y seguridad del trabajo obliga en general a los empleadores que estén en mejores condiciones de evaluar y ocuparse de los riesgos derivados de las condiciones y las prácticas de trabajo, a que adopten todas las medidas prácticas para asegurar que los empleados no resulten perjudicados por riesgos a su salud en el lugar de trabajo. El trabajo con plomo se considera particularmente perjudicial para la mujer embarazada y se recomiendan límites de seguridad a los empleadores. En relación con los trabajos con sustancias peligrosas que pueden abarcar a los productos químicos que causan o pueden causar deformaciones genéticas, se obliga a los empleadores a llevar a cabo una evaluación sobre los riesgos para la salud que corren sus empleados debido a la realización de ese trabajo y, en los casos en que procede deben aplicar la prevención o el control de la exposición a esos riesgos.

### **Acoso sexual en el empleo**

Las estadísticas sobre acusaciones de acoso sexual hechas ante la Comisión de Derechos Humanos figuran en relación con el artículo 2: Medidas contra la discriminación. Una encuesta realizada en 1997 por el Fondo para la igualdad de oportunidades de empleo sobre el conocimiento, la aceptación y la actividad de las organizaciones de Nueva Zelanda en materia de igualdad de oportunidades reveló que, a todas luces, en todos los tipos de organizaciones se aplican políticas contra el acoso sexual, como corresponde. El 80% de los que respondieron a esta encuesta aplicaban políticas contra el acoso sexual y el 67% contaban con procedimientos instituidos. No obstante, sólo el 20% de las organizaciones proporcionaban capacitación a los administradores y sólo el 19% al personal.

Se han llevado importantes casos ante los tribunales en relación con el acoso sexual en el empleo. En un caso, el Tribunal Superior llegó a la conclusión de que no se podía obligar a un empleador a instituir una política en materia de acoso sexual cuando la persona que presentaba la reclama-

ción ya no estaba empleada por él. El efecto ha sido que el Tribunal de empleo ya no falla en favor de la aplicación de programas de acción positiva en casos de acoso sexual o de discriminación por motivo de sexo después que la persona reclamante deja de pertenecer a ese lugar. Este caso también ha dificultado aún más la negociación de programas de esa índole, como parte de arreglos de mediación. La Comisión de Derechos Humanos considera que la imposibilidad de organizar esos programas parece contravenir los propósitos de la Ley de Derechos Humanos.

Un caso recientemente visto ante el Tribunal Superior amplió significativamente la protección que se puede brindar en casos de acoso sexual en el empleo. En este caso, el Tribunal de revisión de quejas dictaminó que ese tipo de conducta no tenía que producirse necesariamente en el centro de trabajo para que se ajustara el término “durante el empleo”. Más bien lo que había que determinar era si, de no ser porque la reclamante había sido empleada por ese empleador, el incidente hubiera ocurrido estando ella presente.

#### *La Ley de contratación para el empleo de 1991*

En la Ley de contratación para el empleo, de 1991, se estipula que la mujer tiene derecho a llevar ante el Tribunal de empleo todo caso de discriminación por motivo de sexo (incluidos los casos de acoso sexual) como agravio personal. La reclamante debe decidirse entre la Ley de contrato de empleo o la Ley de Derechos Humanos como fundamento para presentar su reclamación, ya que los casos no pueden trasladarse de una jurisdicción a otra.

#### **Iniciativas concretas para el empleo de la mujer**

Dondequiera que se han encontrado obstáculos a la igualdad, el Gobierno ha elaborado determinadas iniciativas destinadas a eliminar los obstáculos de empleo. Estas iniciativas se han orientado hacia cuatro grupos prioritarios de mujeres, a saber, las maoríes, las del Pacífico, y las de los grupos menos favorecidos de las zonas rurales y urbanas.

#### *La mujer que se reincorpora a la fuerza de trabajo*

Dos programas ejecutados por el servicio de empleo de Nueva Zelandia tienen como finalidad concreta la reincorporación de la mujer a la fuerza de trabajo.

Por medio del Programa Wahine Ahuru (Momento decisivo), el Servicio de Empleo de Nueva Zelandia proporciona información y asesoramiento para que la mujer pueda encontrar empleo señalándole la importancia de los conocimientos que ha adquirido mediante su labor voluntaria y no remunerada, los que podría utilizar en un trabajo remunerado

o un trabajo por cuenta propia. En 1995/1996, 2.550 mujeres asistieron a los seminarios de Wahine Ahuru, mientras que en 1996/1997 participaron 1.921.

Piedra sobre piedra es una versión condensada de Wahine Ahuru. En 1995–1996, 385 mujeres asistieron a estos seminarios.

Mediante el programa Acceso a la Tecnología, la mujer y su familia tienen posibilidades de ganar experiencias y aprender a utilizar la tecnología más avanzada en un entorno propicio.

#### *Familias de un solo progenitor*

La mayoría de las familias de un solo progenitor en Nueva Zelandia tienen a una mujer como jefe.

El seminario Nuevos Horizontes/Hikoi ki Pae-rangi organizado por el servicio de empleo de Nueva Zelandia se orienta a madres sin pareja que han estado recibiendo prestaciones de apoyo a los ingresos durante 12 meses o más. El seminario ayuda a las participantes a determinar las capacidades y conocimientos transferibles y sus opciones de empleo.

Del total que ha participado hasta la fecha, 42% han sido maoríes, 48% pakeha, 9% del Pacífico y 1% de otros grupos étnicos. El programa está bien orientado ya que, según el censo de 1991, 44% de las familias maoríes con hijos tienen al frente a un solo progenitor. El total de asistentes a esos seminarios fue de 1.107 mujeres en 1995/1996 y 1.205 en 1996/1997.

#### *Iniciativas regionales*

El Fondo para proyectos de empleo de la mujer es un mecanismo que ayuda a los centros de servicios de empleo de Nueva Zelandia a realizar proyectos para prestar ayuda a los grupos de mujeres en situación desventajosa a que se incorporen al trabajo o se preparen para trabajar. Este fondo se estableció para proporcionar a estos centros una mayor autonomía de manera que ayuden a las mujeres de las zonas donde realizan sus actividades.

#### **Medidas en favor de la mujer maorí**

Como resultado del informe presentado en 1994 por el grupo de trabajo gubernamental sobre empleo, el Programa Wahine Pakari se trasladó al Departamento del Trabajo. Se trata de un programa de capacitación de cuatro semanas destinado a la mujer maorí para que adquiera posibilidades de desarrollo por su propia cuenta y conocimiento del manejo de los negocios. El objetivo a largo plazo de Wahine Pakari es aumentar las oportunidades y perspectivas de empleo de la mujer maorí participando su participación en actividades



de empleo por cuenta propia, negocios y administración o en otros empleos, así como mejorando su instrucción y capacitación. En 1996/1997 participaron 453 mujeres en este programa.

Siguen existiendo obstáculos para el empleo por cuenta propia de la mujer maorí. Entre estos obstáculos figuran el limitado acceso a las finanzas y el asesoramiento, así como el poco interés de los organismos de apoyo a los negocios en promover a la mujer maorí. La mujer maorí y la empresa comercial ha sido, por consiguiente, uno de los aspectos en que se ha hecho más hincapié en el período sobre el que se informa.

Mahi-a-Iwi es un plan que ha logrado eliminar este obstáculo y que se instituyó por iniciativa del grupo de empleo para las comunidades del Departamento del Trabajo. Esta serie de hui (reuniones) reúne a las mujeres para que aprendan oficios y examinen soluciones a los obstáculos a los que hacen frente para encontrar empleo. Se han celebrado cinco hui y la organización confía en llegar a abarcar a toda la nación. Por medio de la estrategia Mahi-a-Iwi se ha prestado amplio apoyo, se ha impartido conocimientos y se han establecido asociaciones para realizar proyectos con el Fondo de Desarrollo de la mujer maorí, la Liga de bienestar social de la mujer maorí y los grupos marae (foros de la comunidad) para asignar más recursos a la mujer maorí y ayudarla a vencer los obstáculos al empleo.

### Iniciativas no gubernamentales

#### *Fondo de Desarrollo de la mujer maorí*

La función del Fondo de Desarrollo de la mujer maorí se describe en relación con el artículo 13: Vida económica y social.

#### *Red de mujeres Women into Self-Employment (WISE)*

La Red de mujeres Women into Self-Employment (WISE) es un grupo de carácter nacional para la mujer empleada por cuenta propia que comenzó sus actividades en 1992 con una delegación y se ha ampliado desde entonces hasta contar con 36 filiales con más de 12.000 miembros.

Los objetivos de WISE son los siguientes:

- Proporcionar capacitación de oficios a la mujer para que tenga éxito en los negocios;
- Proporcionar tutoría y establecer contactos con carácter extraoficial;

- Proporcionar un medio para que la mujer promueva su negocio;
- Alentar a la mujer a comerciar entre sí;
- Vencer el aislamiento en los negocios.

Durante el período sobre el que se informa, la Red de mujeres WISE se estableció en la oficina nacional con un coordinador a tiempo completo; instituyó el premio La empleada por cuenta propia del año; estableció un sitio en la Web y produjo un boletín trimestral.

#### WISE informa de que:

- 40% de los nuevos negocios iniciados son dirigidos por mujeres y se prevé un aumento del 50% en los próximos cuatro a cinco años;
- El número de mujeres que trabaja por cuenta propia aumenta a un ritmo de 20 por día de trabajo (Estadística de Nueva Zelanda);
- Al establecer su negocio la mujer tiene más éxito que el hombre en un 49% (Universidad Massey, 1994)
- 61% de las mujeres de Wellington empleadas por cuenta propia cuentan con calificación terciaria o superior (Organismo de Desarrollo de la Capitalización, estudio de la alcaldía de Wellington)
- 80% de las mujeres empleadas por cuenta propia se consideran realizadas o muy realizadas (Organismo de Desarrollo de la Capitalización, estudio de la alcaldía de Wellington);
- El número de mujeres que establecen sus propios negocios aumenta más rápidamente que el de hombres;
- De las mujeres que son dueñas de su negocio, el 55% tenían menos de 40 años cuando lo estableció.

### Fondo Nuevos Horizontes para la Mujer

El Fondo Nuevos Horizontes para la Mujer es un fondo sin fines de lucro que promueve oportunidades de educación y capacitación por segunda vez para la mujer e investigaciones sobre la mujer. Este Fondo ofrece becas anuales que ayudan a financiar oportunidades de educación o capacitación por segunda vez para la mujer y algunas investigaciones sobre cuestiones que interesan a la mujer. Se otorgan becas valoradas en 2.000 dólares como cifra máxima.

## Licencia por maternidad y paternidad

La Ley de protección del empleo y de licencia para los progenitores, de 1987, prevé la licencia por el nacimiento de un hijo tanto para el hombre como para la mujer. En 1996 el Departamento de Trabajo publicó una encuesta realizada entre padres que podían valerse de las disposiciones de esta ley, cuyos resultados dieron a entender que muchas mujeres (y menos hombres) aprovechaban las ventajas de lo dispuesto en la ley.

En junio de 1995, el Ministerio de Asuntos de la Mujer publicó una investigación, en la que se comparó la política de licencia de paternidad en Nueva Zelanda con leyes análogas en otros países, titulada *Política de licencia de paternidad, La mujer y el mercado de trabajo: Análisis comparado de Nueva Zelanda, Suecia, el Reino Unido, los Estados Unidos y Australia*.

En el informe se llegó a la conclusión de que las leyes aprobadas en Nueva Zelanda protegen mejor el empleo y dan más acceso a la licencia por maternidad, paternidad y a la prórroga de esta licencia. El acceso a la licencia podría verse limitado en el caso de personas que realizan trabajo ocasional o de temporada en parte debido a criterios de viabilidad legislativa. En el informe se demuestra que hay posibilidades de que la mujer afronte problemas económicos si pide licencia sin sueldo. Los pagos correspondientes a licencia por maternidad o paternidad se han negociado en algunos contratos de empleo, fundamentalmente en el sector público. La mujer podría aprovechar los pagos de apoyo a los ingresos financiados por el Estado en casos como apoyo familiar, ingreso familiar garantizado o prestaciones para fines domésticos.

La encuesta del Fondo de igualdad de oportunidades de empleo relacionada con el conocimiento, la aceptación y la actividad de las organizaciones de Nueva Zelanda en materia de igualdad de oportunidades de empleo reveló que entre un 25% y un 30% de las organizaciones encuestadas otorgaba licencias de paternidad en mejores condiciones que las requeridas por la ley. La proporción más alta fue con creces el sector de la educación (65%). Un poco más de la tercera parte de las organizaciones del sector público y las empresas propiedad del Estado, así como la cuarta parte de las empresas del sector privado encuestadas, prevén este beneficio.

Una encuesta de contratación de empleos realizada por la Escuela Superior de Comercio de la Universidad de Wellington en Victoria (Contrato de empleo: tendencias en la negociación) reveló que el 39% de los contratos preveían el pago de licencia de paternidad y el 27% de los contratos contaba con cláusulas que superaban lo establecido normalmente. En el 17% de los contratos del sector privado, funda-

mentalmente en el sector de las finanzas y la banca, se preveían esos pagos.

## Guarderías y atención preescolar

El Gobierno reconoce que el acceso a servicios de guardería adecuados puede constituir un obstáculo para la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, razón por la cual presta servicios de guardería subsidiados para niños de edad preescolar y apoya la atención de niños de edad escolar fuera del horario escolar. A continuación se hace un breve resumen de las iniciativas recientes.

### Atención extraescolar (OSCAR)

El Programa de asistencia al desarrollo fue un programa experimental de 18 meses realizado en 1996 y 1997 para promover la prestación de atención extraescolar a comunidades de bajos ingresos, ofreciendo hasta 8.050 dólares por grupo por concepto de financiación para el desarrollo para que se establecieran programas de esta índole. En una evaluación de este plan experimental se llegó a la conclusión de que prácticamente la mitad de los padres que utilizaron los programas pertenecían a familias con ingresos por debajo de los 30.000 dólares al año.

A un costo de 2.040.000 dólares, el Programa de asistencia para el desarrollo se propuso proporcionar 5.000 plazas adicionales o 250 programas en determinadas localidades. En su primer año de funcionamiento pleno, el programa prestó ayuda al establecimiento de 107 planes de atención extraescolar.

Este apoyo financiero fue una manera de reconocer que muchos de los padres tenían dificultades para dejar atendidos a sus hijos en días feriados y fuera del horario escolar de manera de poder emplearse a tiempo completo o recibir capacitación. El 33% de los padres dijo que este programa les había ayudado a ampliar el número de horas de trabajo remunerado; 53% dijo que le había ayudado a permanecer en su trabajo remunerado y 21% dijo que le había dado tiempo para buscar empleo.

El Gobierno está examinando en estos momentos los resultados de la evaluación de este plan experimental.

### Encuesta nacional sobre servicios de atención extraescolar

La Asociación Nacional pro atención extraescolar realizó una encuesta entre organismos que prestaban este tipo de servicios en 1996/1997. En la encuesta, financiada y apoyada por organismos públicos, empresas del sector privado y organizaciones de la comunidad, se llegó a la conclusión de que las comunidades prestaban un gran apoyo

a los programas de atención extraescolar entrevistados para la encuesta. Más de la mitad cuenta con personal voluntario, la mayoría de ellos funciona con apoyo de los padres y de la comunidad y se llevan a cabo en escuelas, centros comunitarios y locales municipales.

El problema fundamental señalado por los que prestan estos servicios fue la financiación, así como la contratación y retención del personal idóneo. Se determinó que las cuotas que pagan los padres son la fuente de financiación más común de estos programas, seguidas de las donaciones de las comunidades. En general, los padres pagan 44 dólares por semana por este concepto, 80 dólares semanales por atención en días feriados y 33 dólares semanales en el caso de programas antes del horario escolar.

#### *Encuesta nacional sobre guarderías*

El Departamento del Trabajo, conjuntamente con el Consejo Asesor Nacional de Empleo de la Mujer, está llevando a cabo una encuesta nacional sobre guarderías. El objetivo de la encuesta es reunir información sobre el uso de las guarderías y la interacción entre ese uso y la participación en la fuerza de trabajo. También se determinará hasta qué punto el acceso a las guarderías constituye un obstáculo a la participación en la fuerza de trabajo y se examinará la influencia de las responsabilidades de atención de la niñez en la participación de los educadores en el trabajo remunerado. Estadísticas de Nueva Zelandia completará la encuesta cuyos resultados se darán a conocer en 1999.

## **Bibliografía**

- Cook, Diana & Briggs, Filadelfia 1997, *Gender Wage Gap: Scenarios of the Gender Wage Gap: Report*, Wellington, Instituto de Investigaciones Económicas de Nueva Zelandia
- EEO Policy to 2010: Future Directions of EEO in the New Zealand Public Service 1997*, Wellington, Comisión Estatal de Servicios
- EEO Trust Index: Benchmarking Business Success through Diversity = He whakaaturanga tere mo te mahi a te Ropú Tiaki i te Kaupapa Whakaorite Whiwhinga Mahi 1997*, Fondo de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Auckland. Anual
- Employment Contracts Act 1991*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1991, No. 22)
- Employment Contracts: Bargaining Trends & Employment Law Update 1996–1997*, Wellington, Escuela Superior de Comercio, Universidad Victoria de Wellington, Anual desde 1994
- Health and Safety in Employment Act 1992*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1992, No. 96)
- Household Labour Force Survey, Sept. 1997*, Wellington, Estadísticas de Nueva Zelandia, publicación trimestral
- Survey of the extent of knowledge and use of the Parental Leave and Employment Protection Act 1987*, preparada para el Servicio de Relaciones Industriales, Departamento de Trabajo, noviembre de 1996
- Grupo de Trabajo del Primer Ministro de Nueva Zelandia sobre Empleo 1994, *Employment: The Issues*, Wellington, Grupo de Trabajo presidido por John Anderson. Informes del Grupo de trabajo relacionados con el tema (1994): *Employment: Addressing New Zealand's Biggest Challenge: Proposals for Action*; y *Employment: Understanding New Zealand's Biggest Challenge: Summary of Consultations*
- Parental Leave and Employment Protection Act 1987*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1987, No. 129; RS 27)
- Parental Leave Policies, Women and the Labour Market = Nga Kaupapa Here wa Whakata mo nga Matua, nga Wahine me te au Tuku Mahi: A Comparative Analysis of New Zealand, Sweden, United Kingdom, United States and Australia 1995*, Wellington, Ministerio de Asuntos de la Mujer
- Social Security Amendment Act 1996*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1996, No. 20)

## Artículo 12

### Salud

1) *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*

2) *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, prestando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

### Progresos

- Consultas gratuitas con médicos generales para todos los niños menores de seis años.
- Aplicación del Código de derechos del consumidor a los servicios de salud y discapacidad.
- Desarrollo de los servicios de salud para los maoríes y aumento del número de proveedores de servicios de salud para maoríes.
- Aplicación de un programa nacional de detección de cáncer mamario.
- La encuesta de discapacidad por hogares, 1996.
- La elaboración de una estrategia oficial de salud sexual y genésica, comprendida la entrega gratuita de algunas marcas de anticonceptivos orales.
- Apoyo gubernamental para la investigación sobre la violencia contra la mujer.
- Se proscribió la práctica de la mutilación genital femenina en Nueva Zelanda y se estableció un programa de prevención a ese respecto.

En Nueva Zelanda, los sectores público, privado y voluntario colaboran entre sí para prestar y financiar servicios de salud y apoyo a las personas con discapacidad. Más de tres cuartas partes de los servicios de salud son financiados con fondos públicos, y la mayoría de los hospitales son asimismo públicos. Los principales objetivos del Gobierno para los servicios de salud pública son:

- Mejorar la situación sanitaria;
- Mejorar, promover y proteger la salud pública;
- Fomentar la independencia de la población en su comunidad.

Son gratuitos los servicios de hospitalización y consulta externa en los hospitales públicos. Varían los plazos de espera para el tratamiento no urgente en los hospitales

públicos, pero se está creando un sistema de reserva para que el acceso a los servicios se determine por prioridad clínica y de necesidad. Las reservas garantizarán un tiempo máximo de espera de no más de seis meses para casos de cirugía no urgente y evaluaciones por especialistas.

El Gobierno financia en todo o en parte, a través de diversos contratos y otros arreglos, una amplia gama de proveedores independientes de servicios y organizaciones conexas, que comprenden los médicos generales, parteras independientes, enfermeros, técnicos de laboratorio, dentistas y una variedad de organizaciones no gubernamentales como la New Zealand Plunket Society, la Asociación de Planificación de la Familia en Nueva Zelanda, la Fundación Real de Nueva Zelanda para los Ciegos, la NZCCS (para personas

con discapacidad física) y la IHC (para personas con discapacidad intelectual).

En 1993, el Gobierno entregó directrices a las direcciones regionales de salud, en las que concretamente se les pedía que pagaran por servicios de salud apropiados para los maoríes. Entre 1993 y 1997, el número de proveedores maoríes de servicios de salud aumentó de 25 a más de 200. Muchos de estos proveedores administran la prestación de servicios de salud para la mujer, como parteras y apoyo a la maternidad, planificación de la familia y examen cervicouterino.

Nueva Zelanda ha elaborado un programa nacional de servicios preventivos de salud infantil. Un gran número de proveedores de servicios de salud, contratados por la asociación Well Child, prestan servicios gratuitamente, incluida la vacunación infantil, con arreglo al plan nacional de inmunización, evaluaciones periódicas de la salud y el desarrollo del niño, educación de los padres, y servicios y apoyo a las familias. Desde el 1º de julio de 1997 aumentó el subsidio para que los médicos generales examinaran gratuitamente, a niños menores de seis años, y también aumentó el subsidio farmacéutico para la entrega gratuita de medicamentos para niños menores de seis años.

## Comisionado de Salud y Discapacidad

La Oficina del Comisionado de Salud y Discapacidad se estableció en 1994 con el mandato de promover y proteger los derechos de los consumidores de los servicios de salud y apoyo a las personas discapacitadas, y para supervisar la calidad de los servicios de salud y discapacidad, incluidos los prestados por los organismos oficiales.

El Código de derechos del consumidor a los servicios de salud, inclusive para personas discapacitadas, establecido por el Comisionado, entró en vigor como reglamento estatutario el 1º de julio de 1996, e incluye el derecho a servicios de calidad adecuada, derecho a la información, el derecho a ser tratado con respeto, y el derecho a la intimidad, pero no comprende el derecho al acceso a los servicios.

El Comisionado se encarga de investigar las denuncias de infracciones del Código y de promover, mediante la educación y la información, el respeto y la observancia de los derechos del consumidor a los servicios de salud, inclusive para personas discapacitadas. Un juicio reciente confirmó que la función del Comisionado también abarca la investigación de la conducta de cualquier proveedor de servicios sanitarios que pueda describirse razonablemente como normativa o práctica.

Además, se ha establecido una red independiente de defensores del paciente para promover el Código y asistir al consumidor en la reivindicación de quejas contra los proveedores.

El establecimiento de la Oficina y la elaboración del Código fueron recomendaciones del Comité de Investigación de 1988, presidido por la Sra. Silvia Cartwright, respecto de alegatos sobre el tratamiento del cáncer cervicouterino en el Hospital Nacional de Mujeres.

## Reformas estructurales recientes

En 1993 se reestructuró el sistema de salud pública, a fin de mejorar el acceso a los servicios de salud y aumentar su eficacia y eficiencia. La financiación y responsabilidad de una gama de servicios de apoyo a personas con discapacidad pasó del Departamento de Bienestar Social al sector sanitario público. Las direcciones regionales de salud asumieron la responsabilidad de contratar a servicios de apoyo para personas discapacitadas, como ayudas domésticas y apoyo personal, y respecto de equipo y modificaciones en el hogar. En adelante, no se otorgan los servicios por categoría de discapacidad sino por necesidades evaluadas individualmente.

En 1995, la Comisión de Salud Pública se integró nuevamente en el Ministerio de Salud, y las funciones de adquisición del Ministerio pasaron a las direcciones regionales de salud. En 1996, el Gobierno de coalición anunció su intención de consolidar las cuatro direcciones regionales de salud en un solo organismo nacional de financiación para eliminar la duplicación, reducir los costos de transacción y promover la coherencia de los métodos. El 1º de julio de 1997 se estableció la Dirección Provisional de Salud, reuniendo a las direcciones regionales de salud en una sola estructura nacional, en preparación para la transición al nuevo organismo de financiación, la Dirección de Financiación de los Servicios de Salud (DFS) que se estableció el 1º de enero de 1998.

Con arreglo a las reformas, el asesoramiento normativo dentro del Ministerio de Salud pasó de grupos concretos entre la población a la prestación de servicios determinados y el acceso a ellos, como los servicios de maternidad o servicios médicos y quirúrgicos. En 1994 cesó de existir el Comité Ministerial de Asesoramiento sobre Salud de la Mujer, y ya no existe una dependencia de políticas sanitarias para la mujer dentro del Ministerio de Salud, aunque sigue vigilándose el estado de salud de la mujer. La Dirección de Financiación de la Salud (DFS) también emplea a analistas de la salud de la mujer.

Se han adoptado varias iniciativas sanitarias para mejorar la salud de la mujer, entre las que figura un programa nacional de examen cervicouterino, un programa de detección de cáncer mamario, y programas relacionados con el consumo de alcohol y de tabaco, el VIH/SIDA y enfermedades de transmisión sexual. Estas medidas tienen objetivos cuantificables a plazo fijo, y el Grupo de Salud Pública del Ministerio de Salud se encarga de supervisar los avances y de presentar informes anuales.

## Servicios de salud para los maoríes

En el período que se examina, primero las direcciones regionales de salud, y ahora la Dirección de Financiación de la Salud, establecieron dependencias de especialistas en salud de los maoríes, que han consultado ampliamente y trabajado en estrecha coordinación con los proveedores maoríes. Se han adquirido servicios primarios generales (por ejemplo, servicios de médicos generales) y servicios especializados como los de salud sexual y servicios de parteras.

En general, los proveedores sanitarios maoríes son organizaciones sin fines de lucro, que prestan servicios iwi (tribales) o pantribales, como los servicios en las zonas urbanas. Los servicios se han concentrado en la atención médica pública primaria y preventiva, y también se ha manifestado interés en los servicios sanitarios controlados. Se han adoptado criterios innovadores para mejorar el acceso a los servicios de salud en las zonas rurales distantes y en las zonas urbanas más pobres. En el plan de desarrollo de proveedores maoríes se establecieron en 1997 objetivos para acelerar el desarrollo de la fuerza de trabajo sanitaria maorí y de los proveedores de servicios maoríes como parte de una estrategia continua para mejorar la salud de los maoríes.

En general, los servicios de maoríes a maoríes no llevan demasiado tiempo de establecidos como para que puedan verse cambios importantes en servicios de salud tales como los de hospitales. Sin embargo, en el plano local, algunas medidas han tenido éxitos notables. También se tienen pruebas de que ha aumentado la utilización de los servicios sanitarios y las tasas de vacunación. Asimismo, la existencia de proveedores de servicios sanitarios maoríes para maoríes ha contribuido a que se espere más de los proveedores generales. Muchos hospitales, incluido el Hospital Nacional de Mujeres y proveedores privados, cuentan ahora con asesores y especialistas maoríes.

Te Puni Kokiri, el Ministerio de Desarrollo Maorí, señala que el concepto de salud maorí es global, y abarca aspectos diversos, como el espiritual, el físico, el mental y el social. Las mujeres maoríes desempeñan una función vital en el whānau (grupo familiar) y por tanto, la vivienda y la

educación se consideran en relación con la salud pública. Si la mujer maorí no es fuerte, no está bien informada o no goza de buena salud, todo ello repercute en la familia.

## Indicadores generales de salud

### Esperanza de vida

La esperanza de vida media de un niño no maorí nacido entre 1993 y 1995 es de 79,1 años entre las mujeres, y 73,7 años entre los hombres (Ministerio de Salud, 1997). La esperanza de vida al nacer de una niña maorí es de 6 años menos que su semejante no maorí. Sin embargo, desde el decenio de 1940, la esperanza de vida de las mujeres maoríes ha aumentado al doble de la tasa de las no maoríes.

### Mortalidad (causas diversas)

Entre las mujeres de Nueva Zelandia, las tasas de mortalidad por edades son más bajas que entre los hombres, y han mejorado en los últimos tiempos (NZHIS 1997a). En 1996, las tasas de mortalidad entre mujeres aumentaron en general con la edad, de un mínimo de 17 muertes por 100.000 niñas de 5 a 9 años, a un máximo de 20.310 muertes por 100.000 mujeres de 85 años y más (estimación de NZHIS 1998). Si bien las maoríes tienen tasas más altas de mortalidad por edad que las mujeres del Pacífico y otras mujeres no maoríes, en 1994 la tasa de mortalidad entre las maoríes mejoró a 590 por 100.000 mujeres, en comparación con 377 por 100.000 entre las no maoríes (NZHIS 1997a).

La mayor proporción de muerte entre las mujeres (44% de las 12.924 muertes en 1994) se debió a enfermedades del sistema circulatorio (cardiopatía isquémica y trastornos cerebrovasculares). La segunda causa principal son los neoplasmas, comprendido el cáncer (26%), seguidos por enfermedades del sistema respiratorio (10%) (estimación del NZHIS 1997a).

### Tasa de mortalidad materna

La tasa de mortalidad materna en 1993 era de 17 defunciones por 100.000 nacimientos vivos, y en 1994 la tasa era de 7 defunciones por 100.000 nacimientos vivos.

### Mortalidad infantil

La tasa general de mortalidad infantil en 1993, era de 7,3 por 1.000 nacimientos vivos, la tasa más baja registrada nunca en Nueva Zelandia. La tasa de mortalidad infantil entre los maoríes es de 14,7 por 1.000 nacimientos vivos. En 1993 los defectos congénitos fueron la causa principal de mortalidad entre las recién nacidas, de más de una de cada tres

defunciones, en comparación con el 23% de las defunciones de niños.

En el período que se examina la mayor reducción en la tasa de mortalidad fue en el período posneonatal (fallecimientos entre los 28 días y el año de edad) y el beneficio fue más señalado entre los niños no maoríes. Si bien la tasa de mortalidad posneonatal entre los maoríes disminuyó entre 1987 y 1993 (de 11,0 a 9,8 por 1.000 nacimientos vivos), sigue siendo superior a la de los niños del Pacífico nacidos en Nueva Zelanda (2,2 por 1.000) y niños de origen europeo y otros orígenes (2,7 por 1.000). La disminución de la mortalidad posneonatal se ha atribuido principalmente a la reducción de la tasa de síndrome de muerte infantil súbita.

### **Tasas de hospitalización (diversas causas)**

Las principales causas más comunes de hospitalización entre las neozelandesas es el parto normal y las complicaciones del embarazo y el parto, y estos casos representaron casi una cuarta parte de las hospitalizaciones en 1995/1996. En segundo lugar, las dos causas más frecuentes de los ingresos en hospitales públicos en 1995/1996, eran la esterilización y la hospitalización de un niño enfermo (15% del total de hospitalizaciones).

### **Tasas de fecundidad**

Las tasas de fecundidad han aumentado ligeramente desde la tasa mínima de 1,92 nacimientos por mujer en 1983. En 1995, la tasa de fecundidad total se midió en 2,04 nacimientos por mujer. El número total de nacimientos vivos disminuyó ligeramente de 60.153 en 1990 a 57.791 en 1995. La tasa de fecundidad maorí ha aumentado de un nivel mínimo de 2,14 nacimientos por mujer en 1986 a 2,38 en 1995, si bien es probable que este leve aumento se deba a cambios introducidos en 1995 en la clasificación étnica de los recién nacidos.

Si bien los niveles de fecundidad de las mujeres maoríes y no maoríes son muy semejantes, las pautas de procreación son radicalmente opuestas. Entre las maoríes, la procreación se concentra en los grupos de edad más jóvenes. Por ejemplo, en 1995 la tasa de fecundidad por edades entre las maoríes de 20 a 24 años era de 150,4 por 1.000 mujeres, en comparación con la tasa de 83,6 por 1.000 para todas las neozelandesas. Las mujeres maoríes tienden a tener familias un poco más numerosas y a una edad más temprana.

La fecundidad entre adolescentes sigue siendo comparativamente alta en Nueva Zelanda. La tasa general de fecundidad para las mujeres de 15 a 19 años fue de 34 por 1.000 mujeres en 1995, aproximadamente el mismo nivel que en 1990. Sin embargo, la tasa de fecundidad entre las adolescen-

tes maoríes fue de 82,3 por 1.000 mujeres, un aumento respecto de la tasa de 76,9 cinco años antes.

## **Riesgos para la salud de la mujer**

### **Tabaco**

El tabaco se considera hoy día la causa principal de muerte prematura y enfermedad entre las mujeres de Nueva Zelanda, y la tasa de mortalidad de mujeres causada por el tabaco sigue en aumento, contrariamente a lo que sucede entre los hombres de Nueva Zelanda.

El censo de 1996 reveló que en el grupo de edad entre los 15 y los 29 años, había más mujeres que hombres que fumaban o habían dejado de fumar. Se registra una alta tasa de tabaquismo entre las jóvenes y las mujeres maoríes de Nueva Zelanda. En una encuesta nacional de estudiantes de 14 a 15 años de edad realizada en 1992, las estudiantes maoríes declararon que fumaban (45%) y un 33% que lo hacían a diario (Ford et. al. 1995).

### **Consumo de alcohol**

Una encuesta de 1995 reveló que las mujeres de Nueva Zelanda consumen el 27% del alcohol (Wyllie et. al. 1996). Las mujeres beben menos que los hombres en todos los grupos de edad, y en general tienen un consumo medio anual de 2,1 litros de alcohol puro. Respecto de los hombres, las mujeres sufren muchos menos trastornos mentales relacionados con el alcoholismo o la toxicomanía.

### **Actividad física**

Un estudio detallado de los niveles de actividad física en Nueva Zelanda reveló que una cuarta parte de las mujeres declaraban un bajo nivel de actividad, menos de 21 horas por semana. En particular, las mujeres veinteañeras (30%) y las mujeres mayores (34%) tenían bajos niveles de actividad (Hopkins 1991).

### **Obesidad**

Los estudios realizados en Auckland, el mayor centro de población de Nueva Zelanda, revelan que de 1982 a 1994 el porcentaje de mujeres de 35 a 64 años de edad clasificadas con exceso de peso u obesas ha aumentado considerablemente, del 36% al 45%. Se piensa que la razón principal de este incremento son los factores dietéticos, especialmente el insumo excesivo de grasas.

### **Trastornos cardiovasculares**

El trastorno cardiovascular, que comprende la cardiopatía isquémica y el ataque apoplético, es la causa principal de muerte entre las mujeres neozelandesas.

#### *Cardiopatía isquémica*

La cardiopatía isquémica fue la causa del 23% de fallecimientos entre las mujeres de Nueva Zelandia en 1994. Las tasas de mortalidad causada por la cardiopatía isquémica entre mujeres maoríes y no maoríes han disminuido desde mediados del decenio de 1980, aunque la reducción de la tasa entre las maoríes ha sido más lenta.

#### **Trastorno cerebrovascular (ataque apoplético)**

Las tasas de mortalidad entre mujeres causada por ataque apoplético se han reducido desde principios del decenio de 1970, pero no tan rápidamente como entre los hombres. Las tasas de mortalidad entre mujeres maoríes también han disminuido más lentamente que entre las no maoríes. En 1994, el ataque apoplético fue la causa de 1.631 muertes entre mujeres, principalmente los grupos de mayor edad. Hay una tendencia ligeramente mayor entre las mujeres maoríes a sufrir un ataque apoplético fatal que entre las no maoríes.

#### **Cardiopatía reumática crónica**

La incidencia de cardiopatía reumática crónica parece ser más alta en las comunidades rurales y urbanas con densidad de población maorí y del Pacífico (Análisis por sectores, 1996). Causada por la fiebre reumática de la infancia, la cardiopatía reumática crónica es la única forma de cardiopatía en Nueva Zelandia que es causa de una tasa de mortalidad más alta entre las mujeres que entre los hombres. Te Hotu Manawa Maori, la División Maori de la Fundación Nacional de Cardiología, recibió financiación para llevar a cabo estudios regionales con objeto de establecer la incidencia de la cardiopatía reumática crónica, y está tratando de difundir más información y lograr el diagnóstico temprano de la fiebre reumática entre los doctores y las comunidades.

### **Cáncer**

El cáncer fue la causa del 26% de fallecimientos entre mujeres y el 27% entre los hombres en 1994, y la segunda causa principal de defunciones en Nueva Zelandia (estimación del NZHIS 1997 a). Los tres principales tipos de cáncer entre mujeres son el cáncer mamario (18% de los fallecimientos por cáncer en 1993), cáncer del colon (16%) y cáncer pulmonar (14%) (NZHIS 1997 e). Entre las maoríes se

registran tasas más altas de mortalidad por cáncer que entre las no maoríes.

#### **Cáncer mamario**

El cáncer mamario es la causa principal de nuevos casos de cáncer y de muerte entre las neozelandesas. Cada año se diagnostican aproximadamente 1.600 nuevos casos; en promedio, una mujer entre 12 desarrollará un cáncer mamario en un momento dado de su vida (Análisis por sectores 1996). En los últimos 20 años ha aumentado en un tercio el número de muertes por cáncer mamario, lo cual puede deberse en parte al envejecimiento de la población femenina de Nueva Zelandia (Análisis por sectores 1996). La tasa de mortalidad por cáncer mamario entre las no maoríes ocupa el segundo lugar en la OCDE, mientras que entre las maoríes ocupa el décimo. Sin embargo, los estudios indican que las maoríes y las mujeres del Pacífico tienen más probabilidades de sufrir cáncer mamario en una etapa avanzada (Análisis por sectores 1996). Las tasas de mortalidad por cáncer mamario son ligeramente superiores entre las no maoríes que entre las maoríes.

El Gobierno ha puesto en práctica un programa nacional de detección del cáncer mamario, en virtud del cual se ofrecerán dos mamografías anuales a mujeres asintomáticas de 50 a 64 años de edad. La DFS está aplicando el programa por etapas, y en 1998 deberán prestarse los primeros servicios de detección y evaluación.

#### **Cáncer del colon**

El cáncer del colon (que comprende cáncer del colon y el recto) es la segunda causa principal de fallecimiento por cáncer y de nuevos casos entre las neozelandesas. Anualmente, más de 500 mujeres mueren de cáncer del colon (NZHIS 1997 e), y entre las no maoríes se registra el doble de la tasa de mortalidad que entre las maoríes (20 fallecimientos por 100.000 mujeres, en comparación con 9) (NZHIS 1997 a).

#### **Cáncer del pulmón**

Cada año, se registran aproximadamente 500 nuevos casos de cáncer pulmonar entre las mujeres de Nueva Zelandia, y casi el mismo número de muertes por esa causa (NZHIS 1997a; NZHIS 1997e). En comparación con las mujeres no maoríes, entre las maoríes se registra más de dos veces y media la tasa de cáncer pulmonar por grupos de edad (46 contra 17 por 100.000 en 1994) y la tasa más elevada de fallecimientos por esa causa por la OCDE (NZHIS 1997a; Análisis por sectores 1996).



La política gubernamental para reducir el cáncer pulmonar se concentra en la reducción del tabaquismo, particularmente entre las jóvenes y entre las mujeres maoríes. El Ministerio de Salud ha patrocinado una campaña de publicidad destinada a los adolescentes, y Te Hotu Manawa Maori recibe financiación oficial para llevar a cabo programas de educación e información y apoyar las iniciativas maoríes que promueven la supresión del consumo de tabaco.

### **Cáncer del ovario**

Cada año más de 170 mujeres neozelandesas mueren de cáncer del ovario, y en unas 240 se desarrolla ese cáncer (NZHIS 1997a, 1997e). La tasa de mortalidad relativamente alta es atribuible a la detección tardía, debido a la falta de síntomas y a que no existen medios seguros de detectar la enfermedad.

### **Cáncer cervicouterino**

Cada año, unas 80 mujeres de Nueva Zelanda mueren de cáncer cervicouterino y 200 mujeres reciben el diagnóstico de cáncer invasivo del cuello del útero (NZHIS 1997e; *Progress on Health Outcome Targets 1997*). Sin embargo, desde fines del decenio de 1980, tanto las tasas de mortalidad como las tasas de nuevos casos de cáncer cervicouterino han ido en disminución, probablemente gracias a las mejoras en la detección (*Progress on Health Outcome Targets 1997*). En 1994, la tasa de mortalidad por grupos de edad debida al cáncer del cuello del útero fue de 3 por 100.000 mujeres (estimación del NZHIS 1997a). El cáncer del cuello del útero se desarrollará, en promedio, en una de cada 88 neozelandesas antes de los 75 años. (*Progress on Health Outcome Targets 1997*). Entre las mujeres maoríes, se registra la enfermedad más de dos veces y media que entre las no maoríes.

En 1992 empezó a funcionar un programa nacional de detección del cáncer cervicouterino, que fomenta la detección periódica para todas las mujeres de entre 20 y 70 años de edad. Los grupos prioritarios son las mujeres de edad mediana y mayores, y las maoríes y mujeres del Pacífico. La gestión y prestación de los servicios de detección está a cargo de diversos proveedores, incluidos médicos generales, enfermeras y personas encargadas de tomar frotis cervicouterinos, parteras, educadores sanitarios y laboratorios.

El programa se apoya en el Registro Nacional de Detección de Cáncer Cervicouterino, un registro confidencial de todos los frotis cervicouterinos y estudios histológicos de mujeres que se han acogido al programa, y que constituye un medio de apoyo y protección para las mujeres y los médicos.

Hasta junio de 1997, más del 83% de las mujeres interesadas se han inscrito en el registro, y el 81% han recibido servicios (un frotis cervicouterino en los últimos 5 años). Sobre la base de la información, las mujeres deciden, en virtud de un sistema optativo, si quieren estar incluidas en el registro. Hay zonas del país donde la inscripción es baja en comparación con otras, y las tasas de inscripción disminuyen con el aumento de la edad. Se están examinando estas cuestiones.

### **Enfermedades respiratorias**

Después de los trastornos cardiovasculares y del cáncer, las enfermedades respiratorias son la tercera causa importante de mortalidad entre las mujeres, con una tasa de 34 muertes por 100.000 mujeres en 1994 (estimación del NZHIS 1997b).

### **Lesiones (incluso por colisión de vehículos)**

Si bien las muertes causadas por daños voluntarios e involuntarios son más comunes entre los hombres que entre las mujeres, las lesiones constituyen la cuarta causa más importante de muerte entre estas últimas, a una tasa de 24 por 100.000 mujeres en 1994.

Entre las jóvenes de Nueva Zelanda se registra la tasa más elevada de muerte por lesiones sufridas en colisiones de vehículos, de todos los países de la OCDE. Fue la causa principal de muerte entre mujeres de 15 a 44 años de edad en 1990 y 1992 (Análisis por sectores 1996). En 1994, la tasa de mortalidad por grupos de edad entre las maoríes (colisiones de vehículos) fue de 17 por 100.000, casi el doble de la tasa de 9 por 100.000 entre las no maoríes (NZHIS 1997a).

### **Suicidio e intento de suicidio**

En 1995 el suicidio fue la causa principal de mortalidad entre las mujeres de 15 a 24 años de edad, con 34 muertes. Esto representa una tasa de 13 por 100.000 mujeres, la más alta de suicidios de mujeres jóvenes en los países de la OCDE para los que se dispone de cifras comparativas. La tasa de suicidio entre los hombres de 15 a 24 años, de 44 por 100.000 en 1995, fue considerablemente más elevada. En 1993, las maoríes de 15 a 19 años de edad mostraron la tasa más alta de lesiones voluntarias. Para el grupo de edad de 20 a 24 años, la tasa de autolesiones voluntarias de las mujeres maoríes es superior a la de las no maoríes.

Las mujeres se lesionan voluntariamente con más frecuencia que los hombres. En 1994 las mujeres constituían dos tercios de los pacientes hospitalizados o en consulta por lesiones voluntarias (NZHIS 1997d). Las tasas de hospitalización por intento de suicidio y lesiones voluntarias fueron superiores entre las mujeres que entre los hombres de todas las edades hasta las 55 años, cuando se equipararon.

Como parte de la Estrategia nacional de prevención del suicidio entre los jóvenes, se está haciendo lo posible para impedir que las jóvenes se lesionen o consumen el suicidio.

### **Diabetes**

La diabetes latente de adultos es una preocupación particular de las mujeres maoríes y del Pacífico. Las maoríes tenían una tasa de mortalidad causada por diabetes siete veces más alta que las no maoríes (47 contra 7 muertes por 100.000) (NZHIS 1997a). Las mujeres del Pacífico también tienen una tasa de mortalidad relativamente alta causada por la diabetes, con 17 muertes por 100.000 mujeres registradas en 1991 y 1992 (Análisis por sectores 1996).

### **Enfermedades del sistema inmunológico**

Las mujeres neozelandesas tienen una mayor tendencia que los hombres a sufrir de diversos tipos de trastornos inmunológicos como el lupus eritematoso, la artritis reumatoide, la esclerosis múltiple y la encefalomiелitis miálgica. En Nueva Zelanda se registra una de las tasas más altas de esclerosis múltiple en el mundo, y las mujeres de origen celta son las más vulnerables (Análisis por sectores 1996).

## **Salud mental**

En 1986 se realizó en Christchurch un estudio epidemiológico siquiátrico en gran escala que reveló que hombres y mujeres tenían tasas análogas de prevalencia de trastornos siquiátricos diagnosticables, si bien entre las mujeres se registraban tasas más altas de depresión y ansiedad. Las mujeres maoríes siguen ingresando en hospitales siquiátricos por alcoholismo y toxicomanía, trastornos esquizofrénicos, sicosis afectivas y reacciones a la tensión y la adaptación, a tasas que son entre dos y dos y media veces las de las no maoríes.

## **Depresión posnatal**

Se estima que cerca del 14% de las madres neozelandesas sufren síntomas depresivos no graves inmediatamente después de dar a luz, y casi el 8% sufren períodos más largos de depresión grave. Las mujeres jóvenes, las mujeres solas, las maoríes y las de bajos ingresos y poca instrucción son las más vulnerables (Webster *et al* 1994).

## **Mujeres de edad**

Las mujeres constituyen la mayoría de la población de edad de Nueva Zelanda. Los tres problemas más importantes para estas mujeres son las infecciones prevenibles, las caídas y las fracturas de cadera.

### **Prevención de la influenza**

El Gobierno ha concentrado sus actividades en la protección de las personas mayores de infecciones prevenibles como la influenza. Desde principios de 1997 se puso a disposición de todos los neozelandeses de más de 65 años de edad la vacunación anual contra la influenza.

### **Caídas**

Las mujeres no maoríes, particularmente las de más de 75 años de edad, constituyen el grupo que con mayor frecuencia se hospitaliza por caídas (Robertson & Gardner 1997). En 1994, 138 mujeres neozelandesas murieron a consecuencia de una caída, lo cual representó una tasa por grupo de edad de 3 por 100.000 (estimación de NZHIS 1997a). Las mujeres no maoríes tienen tasas más altas de hospitalización por grupos de edad que las maoríes: 511, en comparación con 430 por 100.000 en el año hasta el 30 de junio de 1996 (estimación de NZHIS 1997b). Hubo 12.836 casos de hospitalización en 1995/1996.

### **Fracturas de cadera**

En el año que terminó el 30 de junio de 1996 hubo 2.407 mujeres que se hospitalizaron por fracturas del cuello del fémur (en comparación con 849 hombres). La fractura de la cadera ocurre predominantemente entre las mujeres europeas de edad, y las tasas de fractura entre las poblaciones maorí y del Pacífico son las más bajas en el plano internacional (Sainsbury & Richards 1997; Norton *et al* 1995). La susceptibilidad de las mujeres a las fracturas de cadera como resultado de caídas está directamente relacionada con su

susceptibilidad a la osteoporosis; se estima que las europeas tienen niveles más bajos de densidad mineral ósea que las maoríes y las mujeres del Pacífico (Análisis por sectores 1996). Las medidas encaminadas a disminuir la frecuencia y los efectos de las caídas se han concentrado en obtener una comprensión más clara de las causas de las caídas, y los factores de riesgo de osteoporosis y determinar qué medidas preventivas pueden introducirse.

Las mujeres de edad constituyen una mayoría considerable de las personas que presentan demandas por caídas a la Accident Rehabilitation and Compensation Insurance Corporation (ACC). En 1996/1997, el 81% de los demandantes por caídas entre personas de edad fueron mujeres. Reconociendo las repercusiones de las caídas en las personas de edad, la ACC ha incluido una cláusula sobre prevención de caídas en su programa de prevención de lesiones. La empresa también financia el Grupo de Investigación sobre Prevención de Caídas en la Universidad de Otago, que recientemente llevó a cabo un estudio de prevención de caídas para mujeres de más de 80 años. Se desarrolló un programa de gimnasia y al cabo de un año se registró en el grupo de intervención un 40% menos de caídas que en el grupo de control.

### **Empresa de seguro de indemnización y rehabilitación por accidentes (ACC)**

Todos los neozelandeses tienen derecho a indemnización por accidentes, con una cobertura objetiva de 24 horas.

Los hombres constituyen la mayoría de los demandantes. Las mujeres tienden a estar representadas en mayor medida en reclamaciones a corto plazo y de carácter secundario, reclamaciones por contratiempos médicos y por lesiones graduales (como las del síndrome profesional de uso excesivo).

Los cambios introducidos recientemente en las indemnizaciones por accidente, que han tenido repercusiones sobre las mujeres, comprenden la supresión del pago de una suma global por dolor, sufrimiento, pérdida del disfrute (por abuso sexual) y pérdida de la facultad o capacidad física; y la restricción de criterios relativos a las reclamaciones por contratiempo médico. Estos cambios redujeron el acceso de algunas mujeres, especialmente las que no perciben ingresos, a niveles superiores de indemnización.

En 1996 se introdujo un reglamento para que hubiera una mayor flexibilidad y discreción en la manera en que la ACC evalúa el derecho a ayuda doméstica, cuidado de los

niños y cuidadoras. Esto permite al ACC indemnizar plenamente a los que tienen derecho por razones de necesidad real.

### **Discapacidad**

La Encuesta de Discapacidad por Hogares de 1996, patrocinada por un grupo de organismos gubernamentales y no gubernamentales sobre salud y discapacidad, y llevada a cabo por Estadísticas de Nueva Zelandia, midió la prevalencia y el carácter de la discapacidad en una muestra representativa de más de 20.000 niños, adultos y personas de edad en Nueva Zelandia.

Según la encuesta, el 17% de las mujeres del grupo de edad de 15 a 64 años y casi la mitad (49%) de todas las mujeres de más de 65 años, padecían alguna forma de discapacidad. La discapacidad era menos común entre las mujeres menores de 15 años (9%). Las maoríes en el grupo de edad de 15 a 64 años mostraban una tasa ligeramente más alta de discapacidad que sus semejantes europeas (19%).

Los tipos más comunes de discapacidad entre las niñas de 0 a 14 años eran condiciones crónicas (asma grave, cáncer, cardiopatía, diabetes), discapacidades de los sentidos (problemas del oído y la vista) y trastornos siquiátricos y psicológicos que limitan la actividad diaria. Entre las mujeres de 15 años y más, los tipos más comunes de discapacidad eran condiciones físicas (como problemas de movilidad y agilidad), discapacidad sensorial, y trastornos siquiátricos y psicológicos.

### **Servicios de apoyo para discapacitados**

Según sean sus condiciones de vida y su edad, así como la discapacidad particular que padecen, las mujeres discapacitadas con frecuencia recurren a uno o varios servicios de apoyo para poder vivir con la mayor independencia posible y participar en la sociedad. Si bien es cierto que han aumentado los fondos para los servicios de apoyo a los discapacitados, y más gente recibe planes de apoyo individuales, la financiación tiene límites y el acceso a los servicios se basa en las necesidades por orden de prioridad. La DFS presta cada vez más atención a las personas con mayores necesidades, de modo que las mujeres con menos necesidades están en situación de desventaja.

En 1996/1997 los gastos de salud pública en servicios de apoyo a los discapacitados ascendieron a 1.215 millones de dólares, o sea el 25% de todos los gastos de salud pública.

De ese total, aproximadamente el 53% del gasto público en servicios de apoyo a los discapacitados se destinó a discapacidades relacionadas con la edad, el 17% a discapacidad intelectual, el 18% a la discapacidad siquiátrica y el 12% a la discapacidad física y sensorial.

Desde siempre, la mayor parte de la financiación para los servicios a largo plazo a las personas mayores se ha dedicado a los servicios de hospital y casas de reposo, pero la DFS presta cada vez mayor atención a los servicios de apoyo en el hogar para las personas de edad. Asimismo, se alienta a los jóvenes, a veces aun con discapacidades graves, a que vivan independientemente en la comunidad, con ayuda de servicios de apoyo como la atención personal. Las mujeres con discapacidades tienen necesidades de salud particulares, sobre todo en relación con los anticonceptivos, la planificación de la familia y el acceso a la diversidad de servicios sanitarios personales que cada vez más se prestan por orden de prioridad. En casos de una discapacidad persistente o un trastorno de salud de larga data, rara vez existe la posibilidad de acogerse a un seguro médico privado.

Muchos de los programas que pasaron del Departamento de Asistencia Social al sector sanitario se concentraron en la enseñanza o la capacitación para el empleo. Dichos programas no satisfacían las necesidades de las jóvenes, incapaces de desempeñar fuera del hogar un trabajo, fuera remunerado o no, debido a las obligaciones de atender a los niños pequeños y el hogar, o las de las mujeres mayores jubiladas. Si bien se había previsto que la evaluación de las necesidades y un presupuesto integrado significarían una mayor flexibilidad para responder por lo menos a una parte de esas necesidades, en general las presiones presupuestarias han llevado a hacer más estrictos los criterios.

### **La mujer como cuidadora**

Las mujeres se encargan de cuidar a muchas personas con discapacidades, como los hijos, los cónyuges u otros miembros de la familia. A medida que se establecen mejor los servicios de la comunidad, las personas de edad se encargan de cuidar a los muy ancianos. La empresa de seguros (ACC) o la DFS prestan apoyo a las personas encargadas de cuidar a otras personas, pero muchas consideran que el nivel de apoyo que les da la DFS es insuficiente para sus necesidades.

### **La mujer en la fuerza de trabajo sanitario**

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores en el sector sanitario. Más del 90% de los enfermeros son mujeres, y el porcentaje de mujeres que se preparan para ser médicos (45% en 1995) es casi igual al de los hombres. El número de mujeres activas en la fuerza de trabajo médica ha aumentado en los últimos 15 años, del 16% en 1980 al 28% en 1994. También es frecuente que las mujeres trabajen como cuidadoras, un grupo cada vez más numeroso al que aún no se reconoce como categoría profesional.

No existen estadísticas oficiales sobre el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector sanitario en forma voluntaria y sin remuneración, como las trabajadoras sanitarias de la comunidad maorí. La tendencia a apartarse de los servicios institucionales y prestar apoyo en la comunidad, depende de las personas que estén dispuestas a cuidar a otras sin remuneración y que en general son mujeres. Las mujeres prestan servicios de promoción sanitaria y servicios primarios de salud, y desempeñan una función principal en relación con la salud infantil, el cuidado de personas mayores y el cuidado de personas con discapacidades y trastornos mentales.

### **Salud sexual y genésica**

#### **Estrategia de salud sexual y genésica**

El Gobierno anunció a mediados de 1996 su Estrategia de salud sexual y genésica, cuyo objetivo es fomentar la conducta sexual responsable, reducir al mínimo los embarazos no deseados y las tasas de abortos, reducir el contagio de las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH/SIDA, y aumentar el acceso a la información y los productos anticonceptivos. Otros componentes de la estrategia eran el acceso gratuito al asesoramiento sobre anticonceptivos para los grupos de alto riesgo, que se definen como los que tienen una tasa elevada de abortos. En particular, se están creando mecanismos para dirigir la asistencia a las jóvenes y a las mujeres maoríes y del Pacífico, para quienes es importante el acceso a una información culturalmente adecuada sobre anticonceptivos y los servicios correspondientes; según las cifras correspondientes a 1991/1992, las mujeres del Pacífico tienen la tasa más alta de abortos de Nueva Zelanda.

Se están elaborando programas experimentales para mejorar la prestación de servicios de salud sexual y genésica a las poblaciones del Pacífico. En diciembre de 1997, el Gobierno anunció que financiaría un proyecto trienal titulado "Making Waves" para abordar y reducir el problema del alto número de abortos y embarazos no planificados entre las mujeres del Pacífico.

### VIH/SIDA

Al 30 de junio de 1997 el número de neozelandeses a los que desde 1983 se había informado que tenían SIDA ascendía a 621, 593 de los cuales eran varones y 28, mujeres. Desde 1983, 116 mujeres han contraído el VIH, y una proporción cada vez mayor de casos de VIH son imputables a la transmisión heterosexual (33%).

### Anticonceptivos

La encuesta sobre mujeres de Nueva Zelanda: familia, empleo y educación, realizada en 1995 por el Centro de Estudios de Población de la Universidad de Waikato reveló que el 90% de las mujeres no maoríes y el 78% de las maoríes sexualmente activas en el grupo de edad entre 20 a 29 años habían empleado métodos anticonceptivos en las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la encuesta. Los métodos más usados por las mujeres sexualmente activas de 20 a 29 años de edad eran la píldora y el condón. La vasectomía del cónyuge y la esterilización femenina (ligadura de las trompas e histerectomía) eran los métodos más usados por las mujeres sexualmente activas de 40 a 49 años. Entre las mujeres jóvenes (66% de las no maoríes y 41% de las maoríes en el grupo de edad de 20 a 29 años) el empleo de métodos anticonceptivos la primera vez que tenían relaciones sexuales era más frecuente que entre las mujeres mayores (Midland Health 1997).

#### *Servicios anticonceptivos*

Desde el 1º de marzo de 1997, como parte de la Estrategia de salud sexual y genésica, se subvencionan dos variedades de píldora oral anticonceptiva, y se espera poder añadir en 1998 a la lista de anticonceptivos plenamente subvencionados otras marcas de anticonceptivos orales e inyectables. Los pacientes pagan únicamente 3 dólares por receta.

### Aborto

Como indicación de un aumento del número de mujeres en edad de procrear, el número de abortos voluntarios aumentó de 11.173 en 1990 a 14.807 en 1996. En 1995, la tasa general de abortos fue de 16,4 por 1.000 mujeres de 15 a 44 años, un aumento respecto de la tasa del 14 por 1.000

en 1990. En 1995, poco menos de la mitad de todos los abortos voluntarios fueron solicitados por mujeres de menos de 25 años, y la tasa entre las maoríes (28,5 por 1.000) fue casi el doble de las no maoríes (15,1 por 1.000). Las maoríes que abortan tienden a ser más jóvenes que las no maoríes, lo cual refleja su pauta de fecundidad.

Las tasas de aborto entre las mujeres del Pacífico han aumentado desde el decenio de 1980, lo cual se atribuye al bajo empleo de anticonceptivos. Esto a su vez se deriva de las creencias culturales prevalecientes acerca del tamaño ideal de la familia; la renuencia de los padres a hablar de sexo con los hijos; las creencias religiosas acerca de los anticonceptivos; una falta de métodos y servicios de anticonceptivos apropiados a su cultura; el costo de los anticonceptivos, y una falta de conocimiento de los métodos (Comisión de Salud Pública 1994). La Estrategia de salud sexual y genésica incluye medidas concretas para las mujeres del Pacífico.

### Nuevas tecnologías de natalidad

Desde 1992 se ha registrado un aumento en el número de clínicas que ofrecen servicios de reproducción humana, incluida la fertilización *in vitro* y la inyección intracitoplásmica de espermatozoides. Se prestan diversos servicios para tratar la infertilidad, pero el acceso a los servicios públicos es desigual. Casi la mitad de la financiación es privada, aunque se está considerando la posibilidad de aumentar los fondos públicos asignados a estos servicios.

La reglamentación de los servicios de tecnología genésica en Nueva Zelanda entraña una combinación de disposiciones estatutarias, que deciden quién ha de prestar los servicios médicos, y la autorreglamentación profesional, que estipula directrices para los médicos que prestan servicios de tecnología genésica. Las investigaciones y los nuevos tratamientos son objeto de un examen ético, y no pueden continuar sin la aprobación del Comité Nacional de Ética sobre reproducción humana por medios artificiales.

Una vez recibido el informe de 1994 del Comité Ministerial sobre tecnología genésica, el Gobierno convino en que debían aprobarse leyes destinadas a:

- Prohibir determinadas prácticas (incluida la clonación de seres humanos);
- Establecer un plan para la reunión, conservación y difusión de información, a fin de que los niños nacidos como resultado de tecnologías de reproducción artificial puedan obtener información acerca de sus orígenes genéticos;

- Establecer por ley el Comité Nacional de Ética sobre reproducción humana por medios artificiales (actualmente un comité ministerial establecido por el Ministro de Salud).

Se espera que la legislación propuesta sea introducida en 1998. Un comité especial está estudiando actualmente el proyecto de ley presentado por un miembro privado. Ese proyecto de ley apunta a establecer licencias estatutarias de proveedores de servicios e instalaciones de tecnología genésica, un sistema centralizado de archivos y a prohibir diversas actividades, incluida la clonación humana y el comercio de madres sustitutas.

### Servicios de maternidad

Los cambios en los servicios de maternidad introducidos el 1º de julio de 1996, tenían por objeto:

- Ofrecer mejor información a las mujeres para que puedan adoptar una decisión sobre los servicios de maternidad;
- Aplicar el concepto de los servicios de maternidad principales;
- Establecer directrices para aclarar cuáles son los servicios especializados necesarios;
- Imponer una mayor responsabilidad mediante especificaciones más detalladas de servicios;
- Reunir mejor información sobre los servicios de maternidad y sus resultados;
- Fijar un costo total máximo.

Las especificaciones de los servicios de maternidad comprenden la prestación de servicios y la educación a la madre durante el embarazo (incluidas sus necesidades nutricionales), introducción al amamantamiento, atención durante el parto y exámenes de seguimiento hasta seis semanas después. La diversidad de respuestas de los proveedores a las nuevas disposiciones significa que las mujeres embarazadas de distintas zonas tendrán ante sí diferentes opciones. Siguen celebrándose consultas sobre posibles reajustes necesarios para garantizar la eficacia de los servicios de maternidad.

En algunos hospitales se han introducido medidas para reducir la estadía después del parto, si no es por indicación médica. Las mujeres que regresan a su hogar poco después del parto reciben diversos apoyos, como un suministro de pañales gratuitos para una semana, o varias horas de ayuda doméstica para aquellas que salen del hospital en las primeras 48 horas.

Las madres con incapacidades tienen necesidades especiales, pero los servicios que se les ofrecen no son adecuados, ya sea desde el punto de vista material, o de la actitud con que se prestan. Para las mujeres de bajos ingresos existen servicios de apoyo como subvenciones para vehículos o ayuda doméstica. Se está realizando una encuesta sobre el insumo dietético de la mujer embarazada, prestándose atención a los grupos vulnerables.

Además, se lleva a cabo una encuesta nacional completa sobre la situación nutricional, en la que no se examinará el embarazo en particular, sino el insumo de hierro, especialmente entre las mujeres en edad de procrear. Los resultados de ambos estudios estarán listos a fines de 1998.

### Violencia contra la mujer

El riesgo de sufrir ataques y el riesgo de violencia en particular no es igual entre toda la población de Nueva Zelanda. Según las conclusiones de la primera encuesta nacional de víctimas de la delincuencia, si bien hombres y mujeres corren por igual el riesgo de sufrir violencia, están expuestos a diferentes tipos de ella (Young *et al* 1997). Los hombres de Nueva Zelanda corren mayor riesgo de ser atacados por extranjeros y por conocidos fortuitos, mientras que las mujeres corren mayor riesgo de ser atacadas por aquellos a quienes conocen bien.

En una segunda etapa de esta investigación se examina más concretamente la violencia contra la mujer (Morris 1997). El 25% de las mujeres con pareja actual, y el 75% de las mujeres que han tenido recientemente pareja, comunicaron el haber sufrido uno o más actos de abuso físico o sexual por parte de su pareja. El 15% de las mujeres que tienen pareja, dijeron haber sufrido uno o más actos de violencia física o de abuso sexual a manos de esa persona durante el año anterior.

Estas conclusiones pueden compararse con los informes de los hombres sobre el maltrato que han infligido a sus parejas femeninas. En otra encuesta nacional de 1994, aproximadamente uno de cada tres hombres admitieron haber cometido un acto de maltrato físico contra su compañera a lo largo de su vida, y el 21% admitieron haber cometido ese acto el año anterior. Salvo algunas diferencias de poca monta en la definición de maltrato empleada en ambos estudios, los datos ofrecidos por hombres y mujeres eran notablemente similares.

Entre las mujeres que se han separado recientemente de su compañero se registraron tasas más elevadas de malos tratos (73% en comparación con el 24% de las mujeres que actualmente tienen una relación) y en muchos casos han

recibido tratamiento médico como resultado de la violencia a manos de su compañero (7%, en comparación con un 1% para las mujeres actualmente con pareja).

Cada vez es más frecuente que la mujer maorí se vea amenazada de malos tratos o de abuso sexual por el compañero y corra mayor peligro de sufrir victimización repetida o múltiple. También es más frecuente entre las mujeres maoríes y entre las no maoríes haber recibido tratamiento médico o de hospital como resultado de la violencia sufrida a manos de su compañero.

### **Violencia doméstica**

La violencia doméstica también se examina en relación con el artículo 16: Matrimonio y vida familiar, y en el artículo 2: Medidas antidiscriminatorias, figuran pormenores de la Ley de la Violencia Doméstica de 1995.

### **Violación sexual**

A lo largo del decenio, hasta 1996, prácticamente se triplicaron las condenas por delitos de violencia sexual (estrupe, cópula ilícita, conato de estrupo, violencia carnal), y la mayoría de los casos ocurrieron entre 1988 y 1993. Las condenas por estrupo aumentaron entre 1992 y 1995, pero disminuyeron ligeramente en 1996. El 80% de las condenas por delito sexual en 1996 tuvieron que ver con una víctima de 16 años o menos.

Una encuesta reciente entre las mujeres que utilizaban los servicios de ayuda en casos de violación entre 1992 y 1996, indicaba que la mayoría de las sobrevivientes de estrupo o abuso sexual que se presentaron en los centros eran adultas (86%) y pakeha neozelandesas/europeas (70%). Una pequeña minoría se identificó como maorí (25%). La encuesta reveló asimismo que dos tercios de las sobrevivientes no denunciaban a la policía los casos de violación o abuso, y menos de la mitad había presentado reclamaciones de indemnización por los gastos de asesoramiento, o tenía la intención de hacerlo.

En 1993 el Gobierno aumentó la pena máxima de prisión por violación o unión sexual ilícita. La duración media de las sentencias custodiales impuestas por violación en 1996 fue de 88,4 meses, la máxima en el último decenio. Una encuesta oficiosa realizada en 1996 reveló que las sentencias por violación habían aumentado en promedio 14 meses desde 1993.

Hay centros de ayuda, centros sobre abuso sexual, servicios de salud públicos o privados que ofrecen asesoramiento sobre abuso sexual. Asimismo, algunos centros sobre violación ofrecen asesoramiento al respecto.

### **Mutilación genital femenina**

No existen pruebas documentales de que se practique la mutilación genital femenina en Nueva Zelandia. Sin embargo, hay un número reciente de migrantes de países donde se practica. Si bien es difícil cuantificar la población vulnerable en Nueva Zelandia, existe un pequeño número de mujeres y niñas que han sido sometidas a la mutilación genital o corren peligro de ser sometidas a ella.

A partir del 1º de enero de 1996, una enmienda a la Crimes Act hizo específicamente ilegal la práctica de la mutilación genital femenina en Nueva Zelandia. También constituye delito el participar en arreglos para sacar a una niña de Nueva Zelandia con objeto de someterla al procedimiento en otro país.

En diciembre de 1995, el Grupo de Salud Pública del Ministerio de Salud proporcionó información sobre la mutilación genital femenina a los médicos, las instituciones de capacitación sanitaria y otros sectores pertinentes. Se informó a los médicos y a los funcionarios clave de otros sectores oficiales sobre las consecuencias sanitarias y jurídicas de la mutilación genital. Se estableció entonces un proyecto experimental de educación en la región septentrional, centrado en la investigación, la atención médica, la protección infantil y la educación de la comunidad. Después, la Dirección Provisional de Salud financió un programa nacional de educación sobre mutilación genital femenina, cuyo objetivo es impedir la práctica en Nueva Zelandia, mediante la educación de la comunidad, apoyo y fomento de la atención médica, para ayudar a las mujeres y las niñas que viven en Nueva Zelandia y que corren ese peligro o han sido ya sometidas a la mutilación.

El programa se concentra en mejorar los servicios sanitarios para las mujeres que han sufrido la mutilación genital, mediante capacitación amplia de los médicos generales, los ginecólogos y el personal de obstetricia, las parteras y las enfermeras. Se ha establecido una red de protección infantil mediante capacitación a los empleados de la asistencia social, la policía y la docencia y con programas de educación a las comunidades afectadas por la práctica. También se han elaborado directrices nacionales sobre atención médica y protección infantil y recursos amplios de capacitación educativa.

En colaboración con el programa de educación, se ha establecido una clínica sobre mutilación genital femenina en el principal hospital de mujeres de Nueva Zelanda. La clínica proporciona servicios especializados para mujeres que han sufrido la mutilación genital, incluida evaluación ginecológica y consultas, asesoramiento sobre la cirugía de rehabilitación, atención de maternidad y educación sobre la salud genésica de la mujer.

## Bibliografía

- 1996 *Census of Population and Dwellings*, Wellington, Statistics New Zealand. Volumes published to end of 1997: *Māori; National Summary; Population and Dwellings Statistics*
- Crimes Amendment Act 1995*, Wellington, NZ Government, (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1995 No. 49)
- Ford, D.J. et al 1995. "A national survey of cigarette smoking in fourth-form school children in New Zealand", *New Zealand Medical Journal*, vol. 108, págs. 454-7
- Health and Disability Health and Disability Commissioner (Code of Health and Disability Services Consumers' Rights) Regulations 1996* (New Zealand, Statutory Regulations, 1996 SR 1996/78). También publicado por el Comisionado en forma de folleto titulado *Code of Health and Disability Consumers' Rights* (1996)
- Hopkins, Will et al 1991, *Life in New Zealand Survey: Commission Report, Volume III: Physical Activity*, Wellington, Hillary Commission for Recreation and Sport. Vol. 3 de un informe de 6 tomos.
- Midland Health 1997, *Sexual and Reproductive Health in the Midland Health Region*, Hamilton, Midland Health
- Morris, Allison 1997, *Women's Safety Survey 1996*, Wellington, Victimization Survey Committee
- NZ Abortion Supervisory Committee 1997, *Report*, Wellington, The Committee. (Appendix to the Journals of the House of Representatives of New Zealand, E.28) Publicado anualmente desde 1978
- Norton, R. et al 1995, "Hip fracture incidence among older people in Auckland: a population-based study", *New Zealand Medical Journal*, vol. 108, págs. 426-8
- NZHIS 1996, *Mental Health Data 1993*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud. Anual desde 1971
- NZHIS 1998, *Mortality Statistics for 1995 and 1996 (Provisional)*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud. Internet web site address: [www.nzhis.govt.nz/mortstats.html](http://www.nzhis.govt.nz/mortstats.html)
- NZHIS 1997a, *Mortality and Demographic Data 1994*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud. Anual desde 1972
- NZHIS 1997b, *Selected Morbidity Data for Public Funded Hospitals 1995/96*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud
- NZHIS 1997c, *Youth Suicide Statistics for the Period 1991-95*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud
- NZHIS 1997d, *Suicide Trends in New Zealand 1974-94*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud
- NZHIS 1997e, *Cancer: New Registrations and Deaths 1993*, Wellington, New Zealand Health Information Service, Ministerio de Salud. Anual desde 1988
- Progress On Health Outcome Targets: The State of the Public Health in New Zealand* € *The Haere Whakamua ki ngā Whaingā Hua mö te Hauora* 1997, Wellington: Ministerio de Salud. Anual desde 1995
- Public Health Commission 1994, *The Health of Pacific Islands People in New Zealand*, Wellington, Comisión de Salud Pública
- Public Health Report 1996-*, Public Health Group, Ministerio de Salud
- Review of ACC Services to Māori*, The Puni Kokiri 1997
- Robertson, M.C. & Gardner, M.M. 1997, *Prevention of Falls in Older Populations: Community Perspective: Consultation Document*, Wellington, Comité Nacional Asesor sobre Salud y Discapacidad
- Sainsbury, R. & Richards, R. 1997, *Prevention of Osteoporosis in Older Populations: A Report*, Wellington, Comité Nacional Asesor sobre Salud y Discapacidad
- Women's Health Status in New Zealand*, Wellington: Sector Analysis, Ministerio de Salud
- Simmons, D. et al 1994, "Prevalence of known diabetes in a multiethnic community", *New Zealand Medical Journal*, vol. 107, págs. 219-22



- Simmons, G. et al 1996, “The increasing prevalence of obesity in New Zealand: is it recent trends in smoking and physical activity?”, *New Zealand Medical Journal*, vol. 109, págs. 90–2
- Webster, M.L. et al 1994, “Postnatal depression in a community cohort”, *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, vol. 28, págs. 42–49
- Wyllie, A. et al 1996, *Drinking in New Zealand: A National Survey 1995*, Auckland, Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland
- Young, Warren et al 1997, *New Zealand National Survey of Crime Victims 1996*, Wellington, Victimisation Survey Committee

## Artículo 13

### Vida económica y social

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

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

#### Progresos

Actividades de la Comisión Hillary:

- Formulación de la estrategia *Winning Women*.
- Formulación de un programa escolar orientado a aumentar la participación de las muchachas en los deportes y las actividades de esparcimiento.
- Encuesta de 1996 sobre el deporte y la actividad física.

### Apoyo en materia de ingresos

Los pormenores acerca del apoyo en materia de ingresos figuran en relación con el artículo 11: Empleo y el artículo 16: matrimonio y vida familiar.

### Pensión jubilatoria

Nueva Zelanda ha instaurado una jubilación estatal, financiada con ingresos fiscales, que se paga a los ciudadanos de edad avanzada. La edad para tener derecho a esta jubilación se está aumentando progresivamente hasta que llegue a los 65 años en el año 2001. El poder adquisitivo de la jubilación ha disminuido en relación con los sueldos, y se ha corregido ligeramente, sobre la base de los ingresos individuales, mediante la aplicación de un sobrecargo tributario. Se ha propuesto eliminar dicho sobrecargo en 1998, año en que la prestación pasará a estar en función de la edad y tendrá carácter universal. Nueva Zelanda no cuenta con ningún otro mecanismo que sirva como apoyo explícito o implícito, por ejemplo incentivos tributarios, para las aportaciones individuales o de los empleadores con fines de pensión jubilatoria.

En años recientes, se ha deliberado extensamente respecto de la jubilación estatal neozelandesa y de su sostenibilidad. En 1992, un equipo de tareas que examinaba las opciones de introducir incentivos tributarios y economías obligatorias recomendó que se mantuviera el sistema de jubilación estatal, así como el entorno neutral de ahorros. En 1996 se celebró un referendo para decidir si Nueva Zelanda debía instaurar un sistema obligatorio de ahorros con fines de pensión, pero la propuesta obtuvo un resultado abrumadoramente negativo. Actualmente, en vista del envejecimiento de la población, el Gobierno está examinando un informe sobre sistemas de pensión sucedáneos de la jubilación estatal de Nueva Zelanda. Se está procurando lograr consenso entre los sectores políticos del Parlamento. Los ingresos jubilatorios revisten especial importancia para las mujeres, pues éstas son vulnerables a la reducción del nivel de pagos debido a que no tienen tantas probabilidades como los hombres de contar con ahorros después de jubiladas.

### Préstamos, hipotecas y créditos

La ley de 1993 sobre derechos humanos prohíbe la discriminación por motivos de sexo en el suministro de bienes, facilidades o servicios. (Concretamente, se definen las “facilidades” en relación con los servicios bancarios y de seguros, así como en relación con los subsidios, préstamos, créditos o financiación). Es ilegal denegar préstamos, hipotecas y servicios crediticios o tratar a alguna persona menos favorablemente respecto de la prestación de dichos servicios por dichos motivos.

El 1º de julio de 1992 asumió funciones la mediadora en cuestiones bancarias, quien está facultada para investigar las quejas presentadas contra los bancos afiliados al sistema de mediación. Todos los principales bancos que prestan servicios a los consumidores son miembros de dicho sistema, pero hay otras instituciones dedicadas a la concesión de préstamos, hipotecas y créditos que no son bancos y, por consiguiente, no se ciñen a sus reglas.

De acuerdo con los resultados de las investigaciones, los procedimientos y políticas de los bancos no entrañan discriminación alguna. No obstante, la mediadora en cuestiones bancarias ha señalado que algunos funcionarios tienen actitudes discriminatorias contra las mujeres, y ha preguntado si el personal recibe suficiente capacitación en lo atinente a esta dimensión de su relación con los clientes. La mediadora en cuestiones bancarias ha informado también que se han presentado quejas respecto del funcionamiento de las cuentas conjuntas, generalmente en el contexto de la ruptura de un matrimonio o de una relación *de facto*. La mediadora indica que en algunas circunstancias ha sido difícil soslayar la conclusión de que los funcionarios bancarios habían tomado partido en una controversia entre las partes. Si bien no se ha informado de casos patentes de discriminación por motivos de sexo, la mayoría de las quejas de esta índole han sido presentadas por mujeres.

En la revisión del Código de procedimientos bancarios efectuada en 1996, se estableció que los bancos debían demostrar mucho mayor interés en ofrecer a los beneficiarios de cuentas conjuntas la información adecuada sobre el funcionamiento de una cuenta de esa índole y las responsabilidades y obligaciones inherentes a sus titulares. No obstante, siguen surgiendo problemas en relación con la concesión de créditos conjuntos, especialmente cuando una de las partes ha obtenido otro crédito o un aumento del monto del crédito sin el conocimiento de la otra parte. Esto debería suceder cada vez con menor frecuencia, puesto que el Código exige a los bancos que aconsejen a los clientes que ofrecen como garantía bienes de propiedad conjunta para obtener un préstamo que obtengan asesoramiento legal independiente acerca de la responsabilidad en que incurre cada una de las partes si

contraen deudas, no solamente en el momento de contraer el préstamo sino en el futuro.

### **Fondo de Desarrollo para la mujer maorí**

El Gobierno financia el Fondo de desarrollo para la mujer maorí con objeto de colaborar en el desarrollo económico de la comunidad maorí aumentando el número de mujeres dedicadas a actividades empresariales. Gracias al Fondo, las mujeres maoríes han tenido acceso a la asistencia financiera que no podían obtener de otras fuentes. En el período comprendido entre agosto de 1995 y marzo de 1997, el Fondo ha aprobado 39 préstamos por un valor total de 641.600 dólares, y según las estimaciones de las prestatarias, dichos préstamos habrían permitido crear 116 empleos. Pocas empresas establecidas con préstamos del Fondo de desarrollo para la mujer maorí han fracasado y la auditoría del Fondo efectuada en marzo de 1997 por la empresa contable KPMG lo ha atribuido al patrocinio y a la supervisión que desempeñan los consejeros del Fondo.

Otras iniciativas orientadas a prestar asistencia a las mujeres a fin de establecer pequeñas empresas se describen en relación con el artículo 11: Empleo.

### **Fondo de préstamos para la mujer**

Las mujeres pueden contraer préstamos sin intereses del Fondo de préstamos para la mujer. Este Fondo, que ha recibido apoyo del Grupo en favor del empleo comunitario del Departamento de Trabajo, ha sido utilizado por las mujeres con diversos propósitos, por ejemplo, para la reparación de automóviles y para el pago de honorarios escolares y gastos imprevistos. Las refugiadas somalíes que procuran la reunificación de sus familias también han recurrido al Fondo. El monto medio de los empréstitos asciende a 500 dólares y los préstamos son reembolsables.

El Fondo de préstamos para la mujer ha estado funcionando durante cinco años y cuenta con varias oficinas en todo el territorio de Nueva Zelandia.

## **Actividades de esparcimiento y deporte**

### **Las mujeres maoríes y el deporte**

En las comunidades maoríes se ponen en práctica numerosos programas de esparcimiento y se llevan a cabo diversas actividades de esta índole. En tanto los acontecimientos y las actividades, por lo general, están orientados a la *whānau* (familia), la *hapū* (subtribu) y la *iwi* (tribu), hay varios programas de esparcimiento destinados concretamente a la mujer maorí. Entre ellos, cabe citar el programa que

fomenta pautas de vida saludable, un programa global para mujeres de todas las edades, organizado por la Liga en pro del bienestar de la mujer maorí. Este programa trabaja con las mujeres que no tienen lazos sólidos con la *iwi* o el *marae* (lugar de reunión comunitario). Uno de sus objetivos primordiales es mejorar la salud de las mujeres maoríes jóvenes reduciendo el hábito de fumar en los torneos nacionales de *netball*. Este programa promueve actividades y modos de vida saludables en un entorno deportivo sin tabaco.

### Encuesta de 1996 sobre el deporte y las actividades físicas

La encuesta de 1996 sobre el deporte y las actividades físicas, llevada a cabo por la Comisión Hillary, indica que hay un alto grado de participación de hombres y mujeres de todas las edades y culturas en las actividades deportivas y físicas.

### Participación de los adultos neozelandeses en el deporte y la actividad física

	Mujeres		Hombres		Adultos en general	
	Anual	Cuatro semanas	Anual	Cuatro semanas	Anual	Cuatro semanas
Porcentaje de adultos que participan por lo menos en un deporte o actividad física	94	88	93	82	94	85
Número de adultos participantes	1,3 m	1,2 m	1,2 m	1,1 m	2,5 m	2,3 m
Porcentaje de adultos que participan por lo menos en una actividad deportiva	74	56	82	64	78	60
Número de adultos participantes	1,0 m	0,8 m	1,1 m	0,8 m	2,1 m	1,6 m
Promedio de deportes/actividades por participante	4,0	2,4	4,5	2,4	4,2	2,4

Notas:

- 1 Anual = participación en los últimos 12 meses; 4 semanas = participación en un período de cuatro semanas.
- 2 El número de adultos se indica en millones y se ha redondeado a la cifra más cercana a un centenar de mil.

### Los 10 deportes y actividades físicas más practicados por hombres y mujeres

Mujeres		Hombres	
1	Jardinería (63%)	1	Jardinería (44%)
2	Caminatas cortas (45%)	2	Caminatas cortas (29%)
3	Caminatas largas (43%)	3	Caminatas largas (29%)
4	Práctica de ejercicios en el hogar (33%)	4	Natación (26%)
5	Natación (32%)	5	Golf (25%)
6	Actividades aeróbicas (20%)	6	Práctica de ejercicios en el hogar (24%)
7	Clases de ejercicios/gimnasia (18%)	7	Correr/trotar (19%)
8	Ciclismo (14%)	8	Ciclismo (18%)
9	Netball (11%)	9	Clases de ejercicios/gimnasia (16%)
10	Excursiones a pie (tramping) (10%)	10	Rugby (14%)

Nota: Las cifras reflejan la participación en los últimos 12 meses. La práctica del ciclismo incluye las actividades de esparcimiento y las competitivas.

### Participación en carácter de entrenadores funcionarios y administradores

	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Todos voluntarios:	15	22

Entrenadores	8	13
Árbitros y funcionarios	7	10
Administradores	8	9
Todos reciben remuneración, total o parcial:	3	3

	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de hombres
Entrenadores	2	2
Árbitros y funcionarios	<1	1
Administradores	1	1
Prestan colaboración a los padres	14	10
No participan en las funciones que se han indicado	73	71

Nueve de cada 10 personas de ambos sexos y de todas las edades participan, por lo menos, en un deporte o actividad física en el curso de un año, mientras que en un período de cuatro semanas, más de 8 de cada 10 personas llevan a cabo algún tipo de actividad. De acuerdo con las informaciones, los hombres y las mujeres tienen un alto grado de participación en actividades físicas y deportivas si se tienen en cuenta todas las actividades, aunque en el curso de un año, los hombres participan en un número mayor de actividades (4,5 actividades) que las mujeres (4 actividades). La participación activa en las actividades deportivas es mayor entre los hombres que entre las mujeres: el 82% de los hombres participa, por lo menos, en una actividad deportiva al año, en tanto que sólo el 74% de mujeres hace una actividad semejante. Las mujeres se dedican en mayor número que los hombres a la jardinería, a hacer caminatas, practicar natación, hacer gimnasia en el hogar o en clases, ir al gimnasio, y a practicar equitación y *netball*. El 63% de las personas que ingresan a algún tipo de club prefiere un club deportivo (57% de mujeres y 70% de hombres).

Menos de 3 de cada 10 adultos neozelandeses participan en actividades deportivas o físicas en carácter de entrenadores, árbitros, funcionarios, administradores, o como asistentes de padres. El grado de participación en estas actividades es similar para mujeres y hombres, aunque hay más hombres que mujeres entre los entrenadores.

### Estrategia Winning Women

En febrero de 1995, la Comisión Hillary puso en práctica la estrategia Winning Women. La piedra angular de esta estrategia es la carta Winning Women, basada en la declaración de Brighton sobre la participación de la mujer en el deporte.

Cuando la Comisión aprobó la carta mencionada, reconoció que las mujeres de Nueva Zelandia participaban en menor medida que los hombres en las actividades deportivas oficiales y no oficiales. Aproximadamente el 34% de las mujeres practicaban deportes de manera no oficial, mientras que la participación de hombres era del 50%; y por otro lado, en los deportes organizados, la participación de las mujeres era del 25% y la de los hombres del 38%.

A pesar de la creciente participación de mujeres y niñas en los deportes, sólo el 27% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres, y ninguna mujer integraba la junta directiva de más de la tercera parte de los órganos rectores del deporte nacional. Las mujeres también están muy escasamente representadas en la dirección técnica de los deportes de alta competencia (según cifras de la Comisión Hillary).

De acuerdo con los datos reunidos por la Comisión Hillary, 16 organizaciones deportivas nacionales se habían comprometido a apoyar la participación de la mujer y de las niñas en los deportes a que estaban dedicadas, mediante la aprobación de una carta a esos efectos, y aproximadamente el 86% de los organismos deportivos nacionales han centrado su atención en la mujer al efectuar su planificación estratégica. El curso Winning Women de capacitación de mujeres en funciones de liderazgo, organizado por la Comisión y destinado a las mujeres interesadas en asumir funciones de liderazgo o ascender en la jerarquía deportiva, ha sido muy popular. Cada año se han impartido 50 series de cursos en todo el país. Aproximadamente 1.000 mujeres egresan anualmente de dichos cursos.

La estrategia tiene múltiples dimensiones. Ha sido concebida con el propósito de trabajar en colaboración con las organizaciones deportivas nacionales, prestando apoyo a los programas orientados a aumentar el grado de participación de la mujer en los deportes pertinentes; impartir cursos de capacitación en relaciones públicas y cuestiones relativas a los medios de difusión para los administradores, los entre-

nadores y los atletas de las organizaciones deportivas nacionales; impartir a las mujeres deportistas capacitación en las técnicas de presentación y las relaciones con los medios de difusión; capacitar a las atletas para que actúen como modelos de conducta; organizar visitas de mujeres atletas a las escuelas; crear un foro nacional de mujeres dirigentes deportivas en 1996; e impartir cursos de capacitación en igualdad de género al personal que cumple funciones básicas en las organizaciones deportivas nacionales y regionales.

### **Programa escolar**

La Comisión Hillary presta considerable apoyo a fin de aumentar el grado de participación de las mujeres jóvenes en los deportes y en las actividades de esparcimiento. De acuerdo con los resultados de las investigaciones, gracias al programa deportivo modificado KiwiSport y al programa deportivo Sportfit para escuelas secundarias, patrocinados por la Comisión, la participación de niñas y varones menores de 12 años en los deportes es prácticamente igual. Merece destacarse que ha habido un incremento considerable (12% a partir de 1994) de muchachas en edad de educación secundaria que participan en las actividades deportivas de su institución escolar.

### **Investigaciones**

La Comisión Hillary ha investigado ampliamente las cuestiones que deben abordar las mujeres dirigentes en la esfera deportiva, así como las cuestiones que deben abordar las entrenadoras y la información que se presenta en los medios de difusión. Sobre la base de las conclusiones de dichas investigaciones, la Comisión ha elaborado y puesto en práctica nuevos programas sobre liderazgo, y ha alentado a las organizaciones nacionales y regionales a que adopten nuevos enfoques respecto de la dirección técnica.

### **La información sobre la actividad deportiva de la mujer en los medios de difusión**

La Comisión Hillary tiene el propósito de mejorar la información sobre la actividad deportiva de la mujer en los medios de difusión. Al efectuarse estudios comparativos de la información presentada a ese respecto en los periódicos en 1992 y 1996, pudo comprobarse una pronunciada disminución del porcentaje de espacio dedicado a los deportes practicados por mujeres, del 12,4% en 1992 al 4,4% en 1996 (McGregor & Fountaine 1997).

### **Organización de Formación Profesional para el Deporte, el Entrenamiento Físico y las Actividades de Esparcimiento**

En 1993 se creó la Organización de Formación Profesional para el Deporte, el Entrenamiento Físico y las Actividades de Esparcimiento. En 1996, el 52% de los asistentes a los cursos, que aspiraban a desempeñar funciones en el plano nacional, eran mujeres.

### **Cultura**

La publicación neozelandesa de estadística *New Zealand Cultural Statistics 1995* incluye una sección relativa al papel de la mujer en el sector de la cultura. La información que figura en esta sección está basado en los datos del censo de 1991.

En 1991, las mujeres constituían el 54% del personal empleado en el sector de la cultura. Las mujeres predominaban en algunas ocupaciones, por ejemplo, como bibliotecarias (88%); vendedoras de libros (71%); asistentes de guardarropa (85%); bailarinas (70%); coreógrafas (92%); diseñadoras de ropa (87%); y como maestras de canto y música (79%). Por otro lado, el 30% de las personas dedicadas a la fotografía y a la arquitectura paisajista eran mujeres; solamente el 9% eran arquitectas y el 28% se dedicaba a la ejecución de instrumentos musicales. De acuerdo con el estudio, en 1991 las mujeres tendían más que los hombres a trabajar en jornada parcial; y era más probable que tuvieran ingresos inferiores a 20.000 dólares y menos probable ganaran ingresos superiores a 40.000 dólares.

El Ministerio de Asuntos Culturales y Estadísticas de Nueva Zelandia ha encargado la realización de nuevas investigaciones sobre la cuestión del empleo en el sector de la cultura, a fin de obtener mayor información desglosada por género y origen étnico a mediados de 1998.

El órgano estatal que financia las actividades artísticas, Creative New Zealand, conjuntamente con la Comisión Hillary, ha encargado la realización de un estudio sobre la participación de los neozelandeses en los deportes, las actividades físicas y las artes, en el que se recabará información sobre una amplia gama de actividades artísticas, desglosadas por género y origen étnico. Otro estudio sobre el ejercicio profesional de carreras artísticas arrojará datos sobre las carreras y los ingresos de las mujeres dedicadas al arte, en 1999.

## Importancia de las actividades culturales

En 1994 y 1997, el Ministerio de Asuntos Culturales llevó a cabo estudios sobre las actitudes de los neozelandeses respecto de la cultura y de las actividades culturales. De acuerdo con las conclusiones de dichos estudios, las mujeres suelen ser más positivas que los hombres respecto de la importancia que revisten las actividades culturales para la sociedad, y tienden a manifestar un mayor grado de interés personal. Un número mayor de mujeres (35%) que de hombres (18%) manifestó que estaba “muy interesado” en la cultura y en las actividades culturales; el 50% de los entrevistados maoríes también manifestó que estaba “muy interesado”, en comparación con el 23% de los neozelandeses de origen europeo. Un número mayor de mujeres que de hombres quería que los medios de difusión ofrecieran mayor información sobre las actividades culturales, en tanto que un número mayor de hombres que de mujeres quería que se diera mayor información sobre cuestiones comerciales.

## La cultura maorí

Más del 80% de los entrevistados dijeron que la cultura maorí y las actividades culturales constituían una parte importante de la identidad de Nueva Zelandia. Las mujeres maoríes dedicadas a las actividades artísticas, de índole tradicional y contemporánea, tienen gran éxito. Entre ellas, se cuentan tejedoras, escritoras, artistas plásticas, autoras de teatro, bailarinas, cantantes y cineastas.

## Educación cultural

La mayoría de los 10 temas culturales más populares en la escuela secundaria atraen casi por igual a varones y muchachas. No obstante, pocas estudiantes se dedican a las artes gráficas y el diseño.

Las mujeres constituyen el 69% de los alumnos universitarios que cursan estudios de índole cultural y el 74% de las personas matriculadas en cursos de educación comunitaria cultural de las escuelas.

## Composición de los miembros de los clubes privados

Aún hay clubes donde la mujer puede verse excluida o relegada a desempeñar un papel de menor importancia con arreglo a las normas o prácticas de la institución. No obstante, en los últimos años, algunas de éstas voluntariamente han permitido que ingresen mujeres.

## Bibliografía

- Code of Banking Practice, segunda edición*, 1996, Wellington, New Zealand Bankers Association
- Human Rights Act 1993*, Wellington, Gobierno de Nueva Zelandia. (Statutes of New Zealand, Public Acts, 1993 No. 82)
- McGregor, Judy & Fountaine, Susan 1997, *Gender Equity in Retreat: The Declining Representation of Women's Sport in the New Zealand Print Media*, Metro (Australian Teachers of Media) vol. 112, págs. 38 a 44
- New Zealand Cultural Statistics = Ngā Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa* 1995, 1995, Wellington, Statistics New Zealand

## Artículo 14

### La mujer rural

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.*

2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

a) *Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*

b) *Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*

c) *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*

d) *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*

e) *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*

f) *Participar en todas las actividades comunitarias;*

g) *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*

h) *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

#### Progresos

- Mayor participación de la mujer en la producción agrícola y ganadera a tiempo completo.
- Desarrollo y diversificación de la pequeña empresa en zonas rurales.
- Esfuerzos desplegados por las organizaciones de capacitación industrial en agricultura y horticultura para eliminar las barreras que impiden la participación de mujeres y maoríes.
- La adecuación del Programa rural de actividades de educación (REAP) a las necesidades de las mujeres.



La población rural de Nueva Zelandia, es decir, las personas que viven fuera de los centros de población de 1.000 o más habitantes, ha aumentado durante el período que abarca el presente informe. La mujer rural sigue representando aproximadamente el 14% de la población total de mujeres, y un 9% adicional vive en zonas urbanas menores, es decir, en centros de población de entre 1.000 y 9.999 habitantes. El 15% de las mujeres rurales son maoríes.

De las mujeres rurales, el 16% vive en centros rurales y el 84%, en lo que podría denominarse “el campo”, es decir, fuera de los centros de 300 o más habitantes.

### Actividades de la mujer rural

Las tendencias indican que está aumentando la participación de la mujer rural en la producción agrícola y ganadera a tiempo completo (que son las principales fuentes de empleo de la mujer rural) ya sea como trabajadora por cuenta propia, como asalariada o como familiar que ayuda en la explotación del patrimonio agrícola. El número de mujeres que participa en la fuerza de trabajo agrícola ha aumentado del 39,2% en 1991 al 42,8% en 1996. De no participar en la producción agrícola o ganadera, lo más probable es que la mujer rural esté empleada en servicios comunitarios, sociales y personales; en los sectores mayorista, minorista y de restaurantes; en la producción o en los servicios financieros y comerciales.

En el informe de la investigación *Change and Diversity* (Rivers 1997) se indica que a menudo las mujeres han desempeñado un papel destacado en la conservación de las explotaciones agrícolas en condiciones viables durante el período de depresión del ciclo agrícola. Con frecuencia han realizado el trabajo físico en la explotación, liberando así a los esposos o compañeros para que encuentren trabajo fuera de la explotación agrícola. En otros casos, ellas mismas han encontrado empleo fuera de la explotación agrícola. Durante el presente período también se han utilizado las capacidades de las mujeres para atender las repercusiones emocionales de la situación de deuda creciente e ingresos decrecientes, así como para llevar la contabilidad.

Es menos probable que las mujeres maoríes de las zonas rurales participen en la economía agrícola que las mujeres no maoríes. Las mujeres maoríes de las zonas rurales también son predominantemente asalariadas, pero la proporción de desempleadas duplica con creces la de la población no maorí. En general, la proporción de mujeres rurales desempleadas es baja, aunque hay diferencias en el nivel del desempleo en función del lugar. Las mujeres que viven en el campo abierto (es decir, fuera de los centros de 300 o más personas) registran las tasas de desempleo más bajas de

Nueva Zelandia con el 5,6%, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres que viven en los centros rurales (de 300 a 1.000 personas) y en pueblos pequeños (de 1.000 a 10.000 personas) es del 10,1%.

Las mujeres rurales siguen bien organizadas mediante una red de organizaciones no gubernamentales como la WDFE (Sección femenina de la Federación de Agricultores) y el Instituto de la Mujer Rural. La WDFE tiene 365 sucursales en toda Nueva Zelandia y es considerada un grupo importante de presión en cuestiones de interés para la mujer rural y su familia.

En las zonas rurales viven más trabajadoras por cuenta propia (incluso empleadoras) que en otros lugares. En 1996, el 23% de las mujeres rurales que integraban la fuerza de trabajo eran trabajadoras por cuenta propia o empleadoras, mientras que en la población de mujeres urbanas la proporción correspondiente era del 10%. La presencia de las redes de trabajadoras por cuenta propia, como Women into Self-Employment (WISE), es cada vez mayor en las zonas rurales y en 1997 tenían 36 sucursales en todo el país, lo que demuestra el aumento del trabajo independiente. Las actividades de la WISE se describen con más detalle en relación con el artículo 11: Empleo.

### Diversidad económica de las familias agricultoras

La diversidad de las actividades de las familias agricultoras quedó documentada en una investigación encargada por el Ministerio de Agricultura (Fairweather 1995), que puso de manifiesto el hecho de que la agricultura se ha convertido cada vez más en sólo una de las diversas actividades que realiza la población rural. El trabajo fuera de la explotación agrícola se ha hecho más notable al aumentar el número de mujeres activas en la fuerza de trabajo remunerada.

Los resultados de la encuesta nacional de 1992-1993 sobre los ingresos no agrícolas pusieron de manifiesto que esos ingresos se utilizaban predominantemente para sufragar los gastos del hogar, es decir, para lograr un mejor nivel de vida y no para mantener la viabilidad de la explotación agrícola.

Un estudio sobre el empleo no agrícola en 60 familias de agricultores (Little y otros 1996) revela la combinación de actividades económicas que realizan esas familias en esferas que incluyen el turismo, la artesanía y la industria ligera, los servicios profesionales, y diversas actividades comerciales. Un resultado importante del estudio fue que permitió determinar los múltiples papeles que desempeña la

mujer rural: participa en las labores domésticas y en el trabajo familiar, en la explotación agrícola, en la comunidad y fuera de la explotación agrícola.

### **Propiedad de las explotaciones agrícolas**

Los datos del censo agrícola de 1996 indican que, de 53.820 explotaciones agrícolas con uno o más propietarios que trabajan en ellas, el 50% tiene por lo menos una mujer copropietaria. Actualmente es más frecuente que las mujeres que trabajan en la agricultura, especialmente las más jóvenes, se consideren a sí mismas agricultoras propiamente dichas y no esposas de agricultores. Se registran menos mujeres como propietarias por motivos tributarios y, aunque no todas, la mayoría de las mujeres que figuran como propietarias participan generalmente en la gestión de la explotación agrícola y en la administración de sus finanzas. Lentamente están cambiando las actitudes de los organismos financieros y la mayoría discute ahora los aspectos financieros y de asesoramiento profesional de la explotación con ambos cónyuges, o incluso con la mujer únicamente.

### **La mujer en el trabajo por cuenta propia y la pequeña empresa**

La mayoría de las mujeres rurales que trabajan por cuenta propia (el 58,5% en 1996) tienen ocupaciones en la agricultura o la pesca. Las mujeres rurales han iniciado pequeñas empresas no agrícolas (que emplean menos de cinco personas) en diversos sectores, incluidos la venta directa, la manufactura, los restaurantes y hoteles, los servicios comerciales y financieros, los servicios sociales y comunitarios, los servicios recreativos y culturales, los servicios personales y del hogar, los servicios de lavado y limpieza, y los servicios de transporte y comunicaciones.

El Grupo comunitario de empleo del Departamento de Trabajo ha determinado que las mujeres rurales deben recibir asistencia con carácter prioritario. Las iniciativas relacionadas con el trabajo por cuenta propia de las mujeres se analizan en más detalle en relación con el artículo 11: Empleo.

### **La mujer en la adopción de decisiones**

Lentamente está aumentando la participación de la mujer rural en el proceso de adopción de decisiones. En el informe *Change and Diversity* (Rivers 1997) del Ministerio de Agricultura se analiza la representación nacional de la mujer rural en los consejos de distrito, las juntas de productores y otras conexas, los organismos sanitarios, las juntas de consejeros escolares y las juntas de conservación. Aunque

está aumentando la representación en los consejos de distrito, todo parece indicar que es más probable que las mujeres sean elegidas como consejeras o alcaldesas en los consejos de las ciudades que en los consejos de distrito o regionales. Había mujeres que formaban parte de cuatro de las siete juntas de productores que comercializan los principales productos de Nueva Zelanda, y en las juntas de consejeros escolares las mujeres tienen una representación casi igual a la de los hombres. En cambio, en las juntas de conservación la proporción de mujeres es inferior a la que existía en 1990.

En algunas zonas las mujeres han prosperado. En el caso de Southland, ello parece estar directamente vinculado a las redes de mujeres establecidas por el Programa rural de actividades de educación en la región. Aunque las mujeres de Southland siguen asumiendo las funciones tradicionales de las agricultoras, dos mujeres forman parte de la junta de una empresa local procesadora de carne, el consejo regional está presidido por una mujer, el distrito Southland tiene una alcaldesa, y cinco de los diez miembros de la junta regional de conservación son mujeres.

### **La comunidad rural**

Los datos del censo de 1991 indican que las mujeres rurales emprendieron una proporción ligeramente superior de actividades voluntarias no remuneradas que las mujeres que viven en zonas urbanas. Las actividades voluntarias no remuneradas de las mujeres rurales incluyen apoyo y bienestar social, servicios domésticos y servicios de educación. Las mujeres maoríes de las zonas rurales participan en el mismo tipo de actividades voluntarias que las no maoríes, aunque su participación es mayor en whanau (familia) y en las actividades artísticas y culturales. Tanto las mujeres maoríes como no maoríes de las zonas rurales participan en la administración y en las actividades deportivas que son importantes para desarrollar la capacidad social y la unidad dentro de las comunidades rurales.

Sin embargo, son menos las mujeres rurales disponibles para asumir trabajo voluntario cuando aumenta su participación en el trabajo remunerado fuera de las explotaciones agrícolas o cuando participan más intensamente en el trabajo agrícola. El mayor profesionalismo de algunas organizaciones voluntarias, unido al aumento en la responsabilidad financiera y del volumen de trabajo administrativo, ha dado lugar a que algunas mujeres rurales estén renuentes a asumir esa carga de trabajo.

En *Change and Diversity* también se comprobó que es esencial el papel de la mujer en la economía rural para mantener unida a la comunidad y garantizar su viabilidad. Es

necesario seguir contando con ese apoyo, porque se ha reconocido la importancia de las comunidades fuertes para mantener la agricultura sostenible.

### **Cambio social**

En un informe provisional preparado para el Ministerio de Agricultura sobre los Programas rurales de actividades de educación se señala que en las comunidades rurales se ha producido una importante reestructuración social y económica durante el último decenio. En el informe se afirma que en la mayoría de las zonas rurales se están produciendo una o más de las siguientes transformaciones:

- Aumento del desempleo, especialmente entre las personas no calificadas o de escasa calificación;
- El traslado de personas rurales a las zonas urbanas y el traslado de personas urbanas a las zonas rurales;
- Modificación de la forma de acceso a numerosos servicios como resultado de su racionalización (por ejemplo, muchos bancos están siendo sustituidos por telebancos y las transferencias electrónicas de fondos;
- Aumento de la exigencia en el sector voluntario (por ejemplo, se ejerce mayor presión para que los voluntarios sean profesionales);
- Aumento del traspaso a la comunidad de la responsabilidad de prestar algunos servicios;
- Las repercusiones sociales de los cambios en la utilización de la tierra y la tenencia de la tierra (por ejemplo, plantaciones de pino cuyos propietarios viven fuera de la zona).

El Ministerio de Agricultura realizó un estudio en 1996 que demostró que los cambios en la utilización de la tierra pueden tener consecuencias sociales, económicas y ambientales, y que los cambios en el tamaño de la población pueden afectar el acceso a los servicios o la gama de servicios disponibles para las mujeres rurales.

### **Acceso a la atención sanitaria**

Durante el período que abarca el presente informe han continuado los cambios estructurales en el sistema de atención sanitaria de Nueva Zelandia que se describen en más detalle en relación con el artículo 12: Salud.

El acceso de las mujeres rurales a los servicios de salud ha mejorado mediante iniciativas para integrar la atención primaria y secundaria de la salud, como los centros de servicios sanitarios consolidados, y mediante los adelantos en la tecnología médica, como la teleradiología. Además, la mayor disponibilidad de servicios de transporte y alojamiento

para los pacientes que tienen que trasladarse de una región sanitaria a otra para recibir tratamiento médico ha ayudado a las mujeres rurales.

La falta de acceso a los servicios de transporte público puede ser un obstáculo para recibir los servicios especializados de salud cuando no están disponibles en el plano local. Algunas empresas sanitarias de la corona y grupos comunitarios han trabajado unidos para resolver situaciones, como la falta de acceso a los servicios de mamografía, mediante la organización de viajes grupales de un día a centros mayores para recibir esos servicios de especialistas. El acceso a distintos servicios de maternidad ha sido motivo de especial preocupación para los grupos de mujeres rurales.

Muchas zonas rurales tienen dificultad para atraer y conservar a los profesionales de la salud por distintas razones, incluidos el aislamiento y la carga de trabajo. En las zonas rurales escasean las parteras y enfermeras empíricas, así como el personal de apoyo voluntario.

### **Capacitación y educación**

Las mujeres rurales tienen más probabilidad que los hombres de tener por lo menos una calificación de nivel escolar. En las zonas rurales, las mujeres maoríes tienen mayor tendencia a tener calificación escolar que los hombres maoríes, aunque la proporción de mujeres maoríes de las zonas rurales sin calificación sigue siendo superior a la de la población general de mujeres.

Los hombres y las mujeres rurales tienen calificación terciaria en la misma proporción, aunque la calificación de las mujeres tiende a ser en enfermería y pedagogía y la de los hombres en la esfera técnica. La proporción de mujeres maoríes y hombres maoríes con calificación terciaria es similar. En 1995, aproximadamente un tercio de las personas matriculadas en cursos politécnicos y de nivel universitario en agricultura, silvicultura y pesquería eran mujeres.

Los principales obstáculos que han impedido la participación de las mujeres en una educación continuada han sido los costos asociados a los cursos, la vida lejos del hogar y los viajes. No obstante, ha mejorado el acceso de las mujeres rurales a la educación continuada mediante el incremento de los cursos de educación a distancia.

Los centros politécnicos (incluido el Open Polytechnic), las universidades y la Escuela de Estudios por Correspondencia ofrecen diversos cursos, en particular los programas de “segunda oportunidad” y de readiestramiento. Las organizaciones de mujeres como la sección femenina de la Federación de Agricultores ofrecen cursos destinados a mujeres como los

denominados “Communicate with Confidence” y “Setting up and Maintaining a Landcare Group”.

La Organización de Capacitación Industrial en Agricultura, que administra el sistema de aprendices agrícolas, está realizando actualmente una investigación sobre los maoríes y la sensibilidad a las cuestiones de género. El objetivo es garantizar que se eliminen los obstáculos que impiden a esos grupos participar en los programas de capacitación y alcanzar la calificación pertinente. Actualmente las mujeres representan el 10% de los aprendices agrícolas y el 38% de los pasantes de la Organización Industrial de Capacitación en Horticultura para las industrias de la fruta, los vegetales, la floricultura, la arboricultura, el paisaje, las actividades recreativas, y los viveros de plantas y forestales.

### **Programa rural de actividades educacionales (REAP)**

El Programa rural de actividades educacionales (REAP) es un recurso educacional flexible, financiado por el gobierno y basado en la comunidad, que proporciona oportunidades oficiales y oficiosas de aprendizaje mediante actividades educacionales para todos, desde la infancia temprana hasta la edad adulta.

Cada uno de los 13 programas REAP existentes responde a las necesidades de sus comunidades locales respectivas. Por ejemplo, el REAP de Marlborough ha trabajado con la comunidad en la lucha contra la violencia doméstica, llevando a cabo programas para mujeres que se encuentran en relaciones de violencia, e integrando en las actividades a consejeros privados, oficiales de policía, profesionales de la salud y servicios de apoyo a los jóvenes. El servicio para las víctimas de abuso sexual iniciado por el REAP de la Meseta Central se autofinancia actualmente. Este año, el REAP de Marlborough está alentando a las mujeres a crear empresas comerciales y sirve de vínculos entre los grupos de mujeres rurales y los organismos existentes para el desarrollo de empresas. Los cursos organizados por el REAP en todo el país le han dado confianza a las mujeres para establecer pequeñas empresas basadas en los conocimientos adquiridos en esos cursos.

El REAP de Southland ha colaborado con un grupo de trabajo nacional sobre educación a distancia en la administración de un programa experimental con mujeres rurales de la región que vincula a 300 estudiantes por medio de teleconferencias. También ha organizado diversas actividades para las mujeres, incluidos cursos de autodefensa, días de promoción de la mujer rural, la celebración de días de La Mujer en la Agricultura (WAg) y seminarios sobre la salud. Se acredita a la red de mujeres rurales establecidas por el REAP de Southland la creación de un entorno que ha propiciado que

las mujeres sean miembros de la junta de una empresa cárnica local y asistan a cursos para dirigentes; que neozelandeses destacados realicen una visita durante viajes de conferencias; y que se desarrolle una intensa actividad sobre el biculturalismo en una zona en que el número de maoríes es relativamente escaso.

### **Condiciones de vida**

La necesidad de viviendas adecuadas y de bajo costo ha sido motivo de preocupación en algunas zonas rurales como Northland y la Costa Oriental. Para ayudar a abordar esos problemas la empresa estatal de viviendas ha iniciado un programa de préstamos para las zonas rurales (Low Deposit Rural Lending) a fin de ayudar a resolver los problemas de vivienda en las zonas rurales del extremo septentrional y la costa oriental de la Isla del Norte. Tanto los maoríes como los no maoríes pueden participar en el programa que es administrado por el iwi local. Con arreglo a ese programa, la empresa pide un depósito de sólo el 5% (mientras que usualmente se pide del 15% al 20%) para obtener un préstamo a fin de comprar una vivienda. Los solicitantes de préstamos deben pasar un curso sobre conocimientos relacionados con la propiedad de la vivienda como requisito para participar en el programa.

El programa de préstamos papakainga de la empresa de vivienda facilita créditos hipotecarios a las personas que desean construir o comprar una vivienda en tierras de propiedad maorí múltiple. Ese crédito hipotecario está disponible en toda Nueva Zelanda, haya o no concluido el solicitante el curso relativo a la propiedad de la vivienda.

La dificultad para adquirir vivienda adecuada afecta a algunas mujeres rurales de edad que tal vez no puedan sufragar el costo de adaptar sus viviendas a los problemas de movilidad que se les presentan, o el costo de comprar viviendas más pequeñas y más cercanas a los servicios. No obstante, los avances tecnológicos han mejorado el acceso de las mujeres rurales a algunos servicios, por ejemplo, mediante la introducción de la transferencia electrónica de fondos, la telebanca y los cajeros automáticos. El número de líneas telefónicas compartidas ha disminuido de 38.000 en 1986 a sólo 600 en 1997. Sin embargo, en algunas zonas todavía se está ensayando la infraestructura necesaria para la transmisión electrónica de los servicios de asesoramiento, educación, salud, operaciones bancarias y compra minorista, y esos servicios todavía resultan insuficientes.

### **Bibliografía**

1991 *New Zealand Census of Population and Dwellings*, Wellington, Statistics New Zealand. General volumes published (1992): National Summary; New Zealand Maori Population & Dwellings. New Zealand Population Structure; Pacific Island Populations & Dwellings

Fairweather, John 1995, "Dilemmas and decisions over on—or—off farm work", *Rural Society*, vol. 5, No. 1, págs, 6 a 19

Little, Heather McC y otros, 1996, "Farm based entrepreneurial diversifications: shaking a tail feather at tradition; ostriches aren't the only option". Documento inédito presentado en la 3rd New Zealand Agricultural Economic Society Conference, Blenheim, 1996

*REAPS: Making A Difference in Rural Education*, 1997, Wellington, MAF Policy. (MAF Policy technical paper 97/15)

Rivers, Mary-Jane 1997, *Change and diversity: Opportunities for and Constraints on Rural Women in New Zealand*, Wellington, MAF Policy. (MAF Policy technical paper, 97/11)

## Artículo 15

### Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil

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

#### Progresos

- Comisión Jurídica de Nueva Zelanda: Proyecto sobre el Acceso de la Mujer a la Justicia.

#### Derecho civil y contratos

1997, la Junta gastó más de 6 millones de dólares en asuntos relacionados con la violencia en el hogar, lo que supuso casi el 16% del gasto total en ayuda jurídica civil.

#### Ayuda jurídica civil

La mujer es la principal beneficiaria de la ayuda jurídica civil. Aproximadamente el 85% de esta ayuda se destina a asuntos que son competencia de la Corte de Familia, como los relacionados con los bienes matrimoniales, la custodia, el derecho de visita, la adopción y la violencia en el hogar.

La Junta de Asistencia Jurídica, creada en 1992, administra la ayuda jurídica civil y supervisa la labor de los comités de ayuda jurídica de distrito. El Ministerio de Justicia nombra a dos miembros de la Junta y de cada comité de distrito que son propuestos conjuntamente por los ministerios de Asuntos del Consumidor y Asuntos de la Mujer.

En 1993, la Junta de Asistencia Jurídica celebró un foro sobre la asistencia jurídica para la mujer a fin de analizar en qué medida la asistencia jurídica satisfacía las necesidades actuales de la mujer neozelandesa. De resultados del foro, la Junta recomendó al Ministro de Justicia que no se exigiera los solicitantes de órdenes judiciales relacionadas con la violencia en el hogar el pago de ninguna contribución en efectivo ni se impusieran gravámenes legales sobre sus bienes cuando se les concediera ayuda jurídica. Esta recomendación fue aceptada e incorporada al conjunto de normas que en 1995 se aprobaron para combatir la violencia en el hogar. En

#### Centros jurídicos comunitarios

La Junta de Asistencia Jurídica facilita además una ayuda de 3,6 millones de dólares a los centros jurídicos comunitarios, cuyo número ha aumentado de 10 en 1992 a 19 en 1997. Las mujeres son las principales usuarias de esos centros.

#### Acceso de la mujer a la justicia

En 1994 la Comisión Jurídica de Nueva Zelanda puso en marcha un proyecto denominado Acceso de la Mujer a la Justicia: He Putanga mo nga Wāhine ki te Tika. La función principal de la Comisión es analizar, reformar y desarrollar sistemáticamente el derecho de Nueva Zelanda. El alcance del proyecto sobre el acceso de la mujer a la justicia (del cual se debe presentar un informe antes del 30 de junio de 1998) se decidió después de muchas consultas con las mujeres neozelandesas.

En reuniones celebradas por todo el país y en propuestas presentadas por escrito y por teléfono, miles de mujeres dieron a conocer a la Comisión sus experiencias con la

justicia e indicaron en qué aspectos sus expectativas o necesidades se cumplían y en cuáles no. La Comisión escuchó a mujeres maoríes y del Pacífico, lesbianas, mujeres discapacitadas y campesinas, y a grupos y organizaciones femeninas, así como a jueces, abogados, asociaciones de abogados y otras partes que prestan servicios jurídicos o están interesadas en el acceso de la mujer a la justicia.

La Comisión Jurídica analizó especialmente cuatro aspectos principales relacionados con la prestación de servicios jurídicos:

- El acceso a la información jurídica;
- El costo de los servicios jurídicos (incluido el régimen de la ayuda jurídica civil y los honorarios de los abogados, especialmente en los procesos sustanciados en la Corte de Familia);
- El acceso a la asistencia y asesoramiento de abogados;
- La formación de los abogados.

Aunque la Comisión aún no ha publicado sus conclusiones o recomendaciones, la labor que ha realizado hasta el momento revela que como consecuencia de las actitudes sociales y de las distinciones basadas en el sexo las mujeres encuentran enormes obstáculos para acceder a los servicios jurídicos y por ende a los tribunales. Según las pruebas obtenidas por la Comisión, normalmente las mujeres litigan cuando verdaderamente no tienen más opción. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en los asuntos penales y relacionados con la familia.

El examen de la Comisión indica que las mujeres:

- Encuentran muchas dificultades para obtener información sobre los derechos y acciones que pueden ejercitar;
- Aunque la información existe, su forma y contenido no suele ajustarse a las necesidades de las mujeres. Las mujeres con discapacidades, las mujeres cuya lengua materna no es el inglés y las campesinas son las que encuentran más dificultades para acceder a la información jurídica;
- Tienen problemas para encontrar el asesor jurídico adecuado, pues la mayoría de los abogados son hombres (el 69,5% de los profesionales habilitados en 1997) que además, tienen pocas ocasiones de informarse de las cuestiones relacionadas con el género durante su formación y aprendizaje;
- El costo de los servicios jurídicos les resulta excesivo y les impide defender y ejercer sus derechos. Las prestaciones del servicio neozelandés de ayuda jurídica

están sujetas a condiciones que, comparadas con las de otros países, son restrictivas. Algunos beneficiarios de ayudas económicas sobrepasan el límite de ingresos admitido para recibir ayuda jurídica. Además y la contribución inicial de 50 dólares que exige el servicio de ayuda jurídica (con excepción de las órdenes de protección, respecto de las cuales la ayuda jurídica es gratuita) es un obstáculo para las mujeres de ingresos bajos;

- La Comisión ha señalado que muchas mujeres entienden por “acceso a la justicia” el acceso inmediato a servicios jurídicos de calidad, la cual se mide en buena medida por su grado de adaptación a las condiciones sociales, económicas y culturales de sus usuarios.

La Comisión analiza también el alcance exacto del acceso de la mujer maorí a la justicia en el marco del Tratado de Waitangi. Además de denunciar las dificultades que encuentran para acceder a los servicios jurídicos, las mujeres maoríes rechazan las medidas tomadas por los poderes públicos en el sector de la justicia porque no tienen suficientemente en cuenta sus necesidades y aspiraciones, y han redactado un documento que comprende sus experiencias con los organismos encargados de la administración de justicia y la opinión que éstos les merecen, un examen general de las directrices de esos organismos y de los servicios que prestan, y una nueva estrategia para que esos organismos tengan más en cuenta a las mujeres maoríes.

## Artículo 16

### Matrimonio y familia

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;*
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;*
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;*
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán una consideración primordial;*
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;*
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
- g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;*
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.*

*2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.*

#### Progresos

- Reforma de las leyes que regulan la guarda y el derecho de visita de los hijos en caso de violencia en el hogar.
- Proyecto de reforma de las leyes aplicables a los bienes matrimoniales y aprobación de leyes que regulan los derechos patrimoniales de las parejas de hecho.
- Iniciativas de los poderes públicos para que disminuya la violencia en el hogar.
- Apoyo de los poderes públicos a los refugios de mujeres y a otras organizaciones no gubernamentales que ayudan a las víctimas de la violencia en el hogar.



## Capacidad para contraer matrimonio

En el período que abarca el informe se invocó ante los tribunales el derecho de las parejas homosexuales a casarse legalmente, derecho que actualmente es objeto de debate público. En 1996, tres parejas de lesbianas impugnaron ante la Corte Superior la validez de la negativa del Secretario del Registro de nacimientos, fallecimientos y matrimonios a darles un certificado de matrimonio. La Corte Superior falló que la Marriage Act sólo permitía la inscripción de los matrimonios celebrados entre hombre y mujer. En diciembre de 1997, la Corte de Apelación falló a su vez que la Marriage Act no permitía que se celebraran matrimonios entre personas del mismo sexo, y estimó además mayoritariamente que esa prohibición no era discriminación según se definía ésta en la Carta de derechos de Nueva Zelanda, aprobada por ley en 1990. Sin embargo, dos de los cinco magistrados estimaron que, según esa Carta, el derecho matrimonial sí discriminaba a las parejas del mismo sexo.

Continúa la tendencia de las parejas homosexuales a unirse de hecho en lugar de casarse. Esta tendencia ha hecho que vuelva a suscitarse el debate público sobre el régimen económico de las parejas de hecho.

## Distribución de los ingresos familiares

Según un estudio reciente (Fleming y Easting 1994) los ingresos de la pareja o de la familia no son necesariamente un indicador veraz del acceso de los miembros de la familia al dinero. En algunas familias maoríes y del Pacífico los ingresos no siempre se destinan preferentemente a las necesidades de la familia más inmediata, pues a veces son más importantes las obligaciones culturales y para con la familia en sentido más amplio. Se observó que en las familias de origen europeo cuanto más aportaba la mujer a los ingresos familiares, más pesaba su opinión en las decisiones económicas de la familia. Los hombres ejercen diversas formas de control directo e indirecto sobre el dinero que impiden que las mujeres hagan gastos no relacionados con su función de amas de casa y madres, como gastos en su salud, incluida la dental, y en su formación o readiestramiento para mejorar sus posibilidades de empleo.

En todos los grupos étnicos estudiados se observó que las mujeres daban preferencia a las necesidades de los hijos frente a las propias, hasta el extremo de que se ponían a trabajar o seguían trabajando en la edad madura para pagar los estudios superiores de sus hijos. No daban preferencia a su propia necesidad de ahorrar para la jubilación.

## Consecuencias económicas de la disolución del matrimonio

Los estudios hechos en el último decenio indican que los ingresos y el nivel de vida de las mujeres empeoran notablemente cuando se divorcian y no suelen recuperarse del todo. Según algunos testimonios, esto se debe principalmente a que tras la disolución del matrimonio la mujer sigue siendo la que se ocupa principalmente del cuidado de los hijos, por lo que su vinculación, con el mercado laboral puede ser más débil. Este fenómeno lleva a hablar de que “a igualdad no es equidad”. Por eso se trabaja especialmente para tratar que las consecuencias de la disolución del matrimonio sean iguales para ambos cónyuges.

## Derechos y deberes de los padres

### El apellido

En el período que abarca el informe las leyes que regulan el derecho de los progenitores a que sus nombres se inscriban en el certificado de nacimiento del hijo fueron modificadas para que, en ciertos casos, la mujer pudiera inscribir en ese certificado el nombre del padre aun sin su consentimiento y sin necesidad de que se dicte previamente una orden judicial de filiación. También se reformaron las leyes para que en el certificado de nacimiento pudiera inscribirse en primer lugar el apellido de la madre y anotase su profesión.

La Births, Deaths and Marriages Act, de 1995 exige que el padre o la madre que inscriba el nacimiento del hijo designe el apellido y anote uno o varios nombres del niño. Puede inscribirse indistintamente el apellido de la madre o del padre. Estos derechos se divulgan en folletos informativos.

Aunque la separación de los padres no afecta a sus derechos de patria potestad y custodia, parece que las mujeres siguen siendo mayoritariamente las que mantienen la custodia de los hijos.

### Child Support Act de 1991

En diciembre de 1997 el Gobierno anunció que iba a revisar el régimen de manutención de los hijos para determinar los cambios legislativos necesarios para mejorar su funcionamiento, de manera que los progenitores que no tuvieran la custodia de los hijos cumplieran sus obligaciones financieras para con ellos.

Actualmente están sujetos a estas obligaciones en Nueva Zelanda 140.000 progenitores, el 35% de los cuales son beneficiarios del sistema y sólo están obligados a pagar

la contribución mínima. El 65% restante sólo aportan la contribución mínima. La contribución media es de 29,50 dólares a la semana. Los progenitores que mantienen la guarda de los hijos, en su mayoría mujeres, y el Estado, siguen pagando una parte desproporcionada de la manutención de los hijos.

### **Ayudas económicas para los progenitores sin pareja**

En septiembre de 1997, 106.951 personas, el 91% de las cuales eran mujeres, recibían la prestación familiar para progenitores sin pareja. Esta cifra significa que el número de mujeres beneficiarias ha aumentado ligeramente en el período a que se refiere el informe. El 31,2% de los beneficiarios de la prestación para progenitores sin pareja eran maorís y el 7% eran del Pacífico.

Para tener derecho a la prestación para progenitores sin pareja, el solicitante no debe estar casado ni tener un vínculo análogo al matrimonio. En un asunto reciente, la Corte de Apelación subrayó que el criterio determinante del derecho a recibir la prestación era el de la ausencia de interdependencia económica. En ese asunto, la mujer había sido víctima de violencia en el hogar y la relación era de tal naturaleza que no existía interdependencia económica, por lo que la prestación debía pagarse. Sin embargo, un comité especial examina actualmente un proyecto de reforma de la seguridad social (en relación con la condición jurídica de los cónyuges) que, si se convierte en ley, anulará la sentencia precedente.

### **Guarda, tutela y adopción**

La *Guardianship Amendment Act* de 1995 modificó el derecho aplicable a la guarda y al derecho de visita de los hijos en caso de violencia en el hogar. Cuando en un litigio sobre la custodia y el derecho de visita de los hijos se denuncia violencia en el hogar, el tribunal determinará tan pronto como sea posible si la denuncia es cierta, en cuyo caso, a fin de proteger los intereses de los hijos, el progenitor causante de la violencia será privado de la guarda de los hijos y del derecho de visitarlos sin vigilancia mientras no convenza al tribunal de que los hijos no corren peligro.

#### *Tutela de los tribunales*

Se han presentado al Parlamento proyectos de ley que otorgan competencias tutelares a la Corte de Familia y a la Corte Superior.

### *Cuidado y protección de los hijos*

Cuando un menor necesita cuidado o protección, se le aplica la *Children, Young Persons and Their Families Act* de 1989. La sentencia de la Corte de Apelación que exige que los ministros de la Corona que ejerzan facultades discrecionales en virtud de ley tengan en cuenta, cuando proceda, las obligaciones contraídas por Nueva Zelanda en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, ha mejorado la protección de éstos y de la familia en Nueva Zelanda.

En los informes de Nueva Zelanda sobre la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de noviembre de 1995 y mayo de 1997, se examina más en detalle la mencionada ley de 1989.

### *Adopción*

La adopción es una práctica en retroceso. La adopción de recién nacidos por personas que no pertenecen a la familia es infrecuente, pero continúa practicándose en los casos de niños mayores, familias reconstituidas o adopciones de hecho prolongadas. En 1994 hubo 683 adopciones, 183 de las cuales por desconocidos y las 500 restantes por personas conocidas, como padrastros, madrastras y familiares.

En el período a que se refiere el informe se aprobaron normas que permiten la adopción internacional de niños. En el informe inicial de Nueva Zelanda sobre la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de noviembre de 1995, se incluye un informe completo sobre esas normas.

En el período que abarca el informe se aprobaron normas para aplicar la Convención de La Haya sobre la protección de la infancia y la cooperación en materia de adopción internacional *Adoption (intercountry) Act* de 1997 incorpora el texto completo de la Convención en un anexo y declara que sus disposiciones tienen fuerza de ley en Nueva Zelanda. Su finalidad principal es brindar mayor protección a los niños en las adopciones internacionales. La Convención establece un mecanismo de cooperación entre los Estados Contratantes para asegurar el respeto a las garantías en ella previstas, y asegura el reconocimiento en los Estados Contratantes de las adopciones hechas de conformidad con sus disposiciones. La *Adoption (Intercountry) Act* de 1997 aún no ha entrado en vigor.

En relación con las adopciones internacionales que se efectúen en Estados que no sean los Estados Contratantes de la Convención de La Haya, la *Adoption Act* de 1955 dispone el reconocimiento de determinadas adopciones extranjeras. En el informe inicial de Nueva Zelanda sobre la Convención

de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño se informó de esa legislación.

## Derechos patrimoniales

### Derechos sobre los bienes del matrimonio

En 1993, los tribunales dictaron aproximadamente 9.000 resoluciones de disolución de matrimonio y, según el derecho vigente, cada cónyuge tiene derecho a la mitad de los bienes del matrimonio. Sin embargo, se ha debatido en los últimos años si la norma de que los cónyuges se repartan igualitariamente los bienes existentes en el momento de la disolución del matrimonio es justa y razonable.

El Gobierno ha anunciado su intención de modificar a principios de 1998 la legislación que regula los bienes del matrimonio.

### Derechos de sucesión de los cónyuges

En caso de divorcio, cada cónyuge tiene derecho a la mitad de los bienes del matrimonio. En caso de fallecimiento, en cambio, el cónyuge superviviente no tiene automáticamente ese derecho.

En 1997 la Comisión Jurídica publicó un informe titulado *Succession Law: A Succession (Adjustment) Act*, en el que recomendaba que se reformara el derecho de sucesiones por causa de muerte. Según la Comisión, la reforma era urgente por la incongruencia de las leyes aplicables, que habían quedado totalmente desfasadas: *Matrimonial Property Act* de 1976, *Family Protection Act* de 1955 y *Law Reform (Testamentary Promises) Act* de 1949.

La Comisión afirmó que los tribunales tenían facultades amplias y discrecionales, lo cual era admisible cuando la población tenía una visión común, aunque estrecha, de la familia. Sin embargo, los neozelandeses de hoy aceptan que las familias tienen características étnicas y culturales y estructuras diferentes, y que los valores de determinada cultura o tipo de familia ya no deben aplicarse indistintamente a otras que no los comparten. La Comisión recomendó algunos cambios relativos a los derechos del cónyuge superviviente, las parejas de hecho (incluidas las parejas homosexuales), los hijos que no pueden mantenerse por sí mismos, los hijos mayores de edad y otros parientes y contribuyentes. En la elaboración de la nueva legislación se han tenido en cuenta todas esas recomendaciones.

### Parejas de hecho y distribución de los bienes

Según el censo de 1996, había 236.397 personas en parejas de hecho, lo que suponía un incremento del 46% respecto de la cifra dada por el censo de 1991. El porcentaje de mujeres maorís emparejadas de hecho es mayor que el de otros grupos de mujeres (14,8% de mujeres maorís frente al 8,1% de mujeres no maorís).

Actualmente la ley no regula la distribución de los bienes cuando la pareja de hecho se disuelve. Los derechos patrimoniales de la mujer en situaciones de hecho o análogas al matrimonio se determinan con arreglo al derecho general, lo que origina problemas sustantivos y procesales para las mujeres. El régimen de fideicomisos, por ejemplo, es incierto y complejo y es necesario acudir a los tribunales para aclararlo. Los problemas de liquidación de las parejas de hecho son análogos a los de las parejas casadas. Los tribunales dan más importancia a las contribuciones económicas que a las no económicas (como el cuidado de los hijos), lo que suele perjudicar a la mujer.

En el período que abarca el informe, los tribunales han examinado el derecho aplicable a estas cuestiones. En una sentencia reciente, la Corte de Apelación tuvo en cuenta las aportaciones no económicas de la mujer y le concedió el 50% de la vivienda en la que había vivido la pareja. No obstante, eso representaba únicamente el 25% de los bienes en litigio. Esa misma sentencia confirmó que en Nueva Zelanda el criterio fundamental para determinar los derechos patrimoniales de las parejas de hecho era el de las expectativas razonables.

En 1993 y 1994 la Junta de Asistencia Jurídica lanzó una gran campaña informativa sobre los derechos patrimoniales de las parejas de hecho cuando se dio cuenta de que muchas mujeres creían equivocadamente que la *Matrimonial Property Act* se aplicaba a las parejas de hecho.

Los tribunales de Nueva Zelanda han dicho claramente que la mejora de los derechos de la mujer a una parte justa de los bienes cuando se disuelve la relación de hecho depende de las reformas legislativas que se aprueben a principios de 1998.

### La familia y las responsabilidades familiares

En los últimos años ha habido cambios en la composición de la familia que afectan a la mujer. Ha habido, por ejemplo, un gran aumento del número de familias formadas por progenitores sin pareja, en su mayoría mujeres. Actualmente estas familias son el 28,3% de todas las familias con hijos en Nueva Zelanda. Ha aumentado la aceptación de las

familias reconstituidas o “mezcladas” como resultado de uniones posteriores a fallecimientos o divorcios. Se están investigando las relaciones entre los miembros de las familias reconstituidas y las obligaciones entre los miembros de estos grupos familiares.

Para los maorís, el whānau es la unidad familiar tradicional, que suele estar formada por varios progenitores con sus hijos, varias casas y varias generaciones. “El whānau es considerado cada vez más por los maorís como el núcleo del orden social maorí y el modelo básico de otras formas de organización, como el hāpu [subtribu] y el iwi [tribu]. El whānau se considera como el principal órgano transmisor de las normas y los valores fundamentales del tikanga [costumbres maorís]” (Metge, 1997).

Para las mujeres del Pacífico la pertenencia a un grupo familiar es una fuerza motriz que refuerza la conducta social. Hoy en día, en muchas sociedades indígenas del Pacífico el cambio del papel de la mujer ha repercutido en la vida familiar. En las sociedades tradicionales del Pacífico la mujer es venerada y tenida en gran estima. Ahora que la mujer recibe mayor capacitación y se dedica a actividades profesionales hay cierto reconocimiento de su papel fuera del hogar y las actitudes están cambiando.

Hay cierto reconocimiento de las familias en sentido amplio en las nuevas leyes, como la *Domestic Violence Act* de 1995, que reconoce que las mujeres o los hijos pueden ser maltratados por familiares distintos de los maridos o parejas. El derecho aplicable a la violencia en el hogar se analiza con más detalle dentro del artículo 12: la Salud.

## La violencia en el hogar

Según un estudio reciente (*Women's Safety Survey*, 1996 Morris, 1997), el 21% de los hombres habían maltratado físicamente a su pareja femenina en los 12 meses anteriores, y el 35% lo habían hecho alguna vez en su vida. El 25% de las mujeres maorís emparejadas entonces habían sufrido al menos un acto de violencia física o sexual en los 12 meses anteriores. Además, las mujeres maorís reciben asistencia médica u hospitalaria con más frecuencia que las mujeres no maorís como consecuencia de actos de violencia cometidos por sus parejas. Según las estadísticas de la policía, el 40% de los homicidios cometidos entre 1988 y 1993 se debieron a riñas en el hogar y otro 4% fue consecuencia de malos tratos a los niños. En 1995 la Corte de Familia recibió más de 8.000 peticiones para que dictara órdenes contra actos de violencia y acoso.

Se calcula que en el ejercicio económico 1993/1994 la violencia en el hogar supuso para Nueva Zelandia un gasto anual comprendido entre 1.187 y 5.302 millones de dólares.

En el período que abarca el informe se han emprendido diversas iniciativas en relación con la violencia en el hogar.

### Plan de prevención del delito

En 1994 el Gobierno aprobó un Plan de Prevención del Delito que tenía siete objetivos, dos de los cuales eran reducir los casos de violencia en el hogar y solucionar los problemas de las víctimas reales y potenciales.

A mediados de 1996 el Gobierno publicó su *Statement of Policy on Family Violence*, donde resume los objetivos que persigue y las medidas destinadas a reducir los casos de violencia en el hogar. Se han fijado directrices para la coordinación de los servicios que se ocupan de la violencia en el hogar a fin de mejorar la capacidad de respuesta de las instituciones públicas y privadas que atienden a las víctimas de esa violencia. Las propuestas de prevención del delito incluidas en el presupuesto de 1996 fueron: preparar la guía *Community Action to Prevent Family Violence*, destinada a las comunidades locales; enseñar defensa personal a las niñas; preparar programas para testigos infantiles y víctimas de la violencia en el hogar; asignar recursos extraordinarios a las instituciones pertinentes, y mejorar los servicios para las víctimas de las zonas rurales.

El Comité Asesor de Violencia en el Hogar asesora al Ministro de Bienestar Social y a otros organismos en materia de enseñanza pública, servicios para las víctimas y los culpables, posibles iniciativas y referencias para la investigación.

Según las últimas estadísticas de la policía, las agresiones de hombres a mujeres (que son mayoritariamente agresiones en el hogar) disminuyeron por segundo año consecutivo hasta el 5,6% en el año transcurrido hasta diciembre de 1996, luego de disminuir un 1,1% en 1995, frente a los incrementos superiores al 40% que se registraron en los dos años anteriores. Al parecer esto obedece a que en 1992 la policía decidió empezar a practicar detenciones por altercados domésticos. No obstante, se aprecia también un aumento de las peticiones de las órdenes de protección previstas en la *Domestic Violence Act*. En los nueve meses transcurridos hasta septiembre de 1997, el Departamento de Tribunales recibió 5.484 peticiones de órdenes de protección doméstica.

En el informe del Ministerio de Fomento Maorí titulado *Māori Family Violence in Aotearoa* (Balzer, 1997) se expusieron en detalle las conclusiones de un estudio de dos años de duración sobre la violencia en las familias maorís. En el informe se indagó la naturaleza de la violencia; los factores

que contribúan a ella; sus repercusiones sociales en el whānau (familia), el hāpu (subtribu) y el iwi (tribu), y las formas tradicionales de atajar la violencia en las familias maorís, y se recomendaron estrategias para proteger y apoyar a las víctimas y exigir responsabilidades a los causantes de los malos tratos. Se reconoce que para que esas medidas sean eficaces debe darse la oportuna participación al whānau, al hāpu y al iwi.

### Servicios

El Servicio de Prevención del Delito del Departamento del Primer Ministro y del Gabinete contribuyó a crear en 1996 el Grupo de Apoyo a Mujeres Asiáticas *Shakti*. El *Shakti* ayuda a las mujeres asiáticas que son víctimas de violencia en el hogar ofreciéndoles asesoramiento por teléfono y en persona y, en caso necesario, mandándolas a refugios de mujeres. En todo el país son aproximadamente 700 las familias que están en contacto con el *Shakti*. El 80% de las mujeres que el *Shakti* ayuda viven en la región de Auckland. El *Shakti* está asociado al Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres. Desde finales de 1997, el *Shakti* ofrece a las mujeres, además de otros servicios, alojamiento en refugios.

### Refugios de mujeres

En Nueva Zelanda la principal protección de las mujeres frente a la violencia son los refugios, que en 1996 eran 56 repartidos por todo el país y atendidos por personal remunerado y no remunerado. En 1996, los refugios recibieron más de 296.000 llamadas telefónicas solicitando información sobre sus servicios, un 5% más que en 1995. Sin embargo, el número de camas ocupadas, aunque alto (116.596) fue un 2,5% inferior al del año anterior. La red de refugios ha designado representantes exteriores en cuatro zonas rurales aisladas para que presten apoyo a la comunidad.

Los refugios colaboran con las mujeres de la comunidad y con las mujeres que utilizan sus plazas de emergencia. Ofrecen además formación y educación en materia de violencia en el hogar en sus comunidades locales, y algunos facilitan programas especializados para mujeres y niños.

Las mujeres maorís siguen recurriendo proporcionalmente mucho más a los servicios de los refugios que las no maorís. En 1996, el 46% de las mujeres y el 53% de los niños que ingresaron en los refugios eran maorís. Diez de los refugios están destinados a mujeres maorís y dos a mujeres del Pacífico.

### Malos tratos a las personas de edad

El Servicio de Financiación de las Comunidades de Nueva Zelanda, que pertenece al Departamento de Bienestar Social, está financiando en el ejercicio 1997/1998 a siete instituciones encargadas del problema de los malos tratos y el abandono de las personas de edad. Según las estadísticas de Age Concern, la mayoría de las denuncias de malos tratos y abandono de ancianos que recibe esta organización afectan a mujeres de edades comprendidas entre 75 y 84 años, y los malos tratos más habituales son los psicológicos y los económicos.

### Apoyo a las Víctimas

En 1996 Apoyo a las Víctimas se puso en contacto con 189.000 víctimas de delitos, accidentes y situaciones de emergencia relacionadas, en el 15% de los casos, con la violencia en el hogar.

Según las conclusiones de la encuesta New Zealand National Survey of Crime Victims 1996 (Young y otros, 1997), la población maorí y del Pacífico estaba mucho menos informada de los servicios disponibles para las víctimas y también mucho menos informada que los europeos o los neozelandeses de origen europeo de los centros para casos de violación. Había escasa diferencia entre maorís, por una parte, y europeos o neozelandeses de origen europeo, por otra, en cuanto al conocimiento de los refugios para mujeres. Los encuestados del Pacífico, sin embargo, estaban menos informados de los refugios para mujeres. La encuesta indica que es necesario en general orientar mejor los servicios de apoyo.

Un estudio reciente (*Māori Family Violence in Aotearoa*, Balzer, 1997) ha puesto de manifiesto que se necesitan servicios de apoyo a las víctimas concebidos y prestados por maorís y que los criterios y las condiciones de su financiación deben establecerse conjuntamente con los proveedores de servicios maorís y con las comunidades maorís.

### Bibliografía

- 1996 Census of Population and Dwellings*, Wellington, Statistics New Zealand. Volúmenes publicados hasta el final de 1997: Maori; National Summary, Population and Dwellings Statistics
- Adoption Act 1955*, Wellington, New Zealand government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1955, No. 93, RS 1)

- Adoption (Intercountry) Act 1997*, Wellington, New Zealand government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1997, No. 109)
- Balzer, Roma 1997, *Māori Family Violence in Aotearoa*, Wellington, Te Puni Kokiri. Estudio encargado por el Ministerio de Fomento Maorí al *Hamilton Abuse Intervention Project*
- Births, Deaths and Marriages Registration Act 1995*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1995, No. 76)
- Child Support Act 1991*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1991, No. 142)
- Children, Young Persons and Their Families Act 1989*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1989, No. 24)
- Community Action to Prevent Family Violence: Safer Community Council Education Resource 1997*, Wellington, Servicio de Prevención del Delito, Departamento del Primer Ministro y del Gabinete. Guía
- Domestic Violence Act 1995*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1995, No. 86)
- Family Proceedings Act 1980*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1980, No. 94; RS 28)
- Family Protection Act 1955*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1955, No. 88, RS 28)
- Fleming, Robin & Easting, Susan K. 1994, *Couples, Households and Money: The Report of the Pakeha Component of the Intra Family Income Study*, Wellington & Palmerston North, Proyecto de ingresos intrafamiliares realizado en colaboración con el Centro de Investigaciones de Política Social, Universidad de Massey
- Guardianship Amendment Act 1995*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1995, No. 89)
- Law Reform (Testamentary Promises) Act 1949*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1949 No. 33, RS 3)
- Marriage Act 1955*, Wellington, New Zealand Government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1955 No. 92, RS 10)
- Matrimonial Property Act 1976*, Wellington, New Zealand government (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1976, No. 166, RS 26)
- Metge, J. 1997, *Parental Responsibilities and Māori*, Wellington, Te Puni Kokiri. (Documento no publicado encargado por Te Puni Kokiri)
- New Zealand Bill of Rights Act 1990*, Wellington, New Zealand government. (Statutes of New Zealand. Public Acts, 1990, No. 109)
- The New Zealand Crime Prevention Strategy: Mission Statement 'To Enhance Community Safety and Security Through Crime Prevention' 1994*, Wellington, Departamento del Primer Ministro y del Gabinete, Servicio de Prevención del Delito
- New Zealand Government Statement of Policy on Family Violence = Tauaki Kaupapa Here a te Kawanatanga o Aotearoa e pā ana ki ngā Tūkinotanga a-Whānau 1996*, Wellington, Departamento del Primer Ministro y del Gabinete, Servicio de Prevención del Delito, Departamento de Bienestar Social, Servicio de Violencia en el Hogar
- Snively, Suzanne 1994, *The New Zealand Economic Cost of Family Violence*, Wellington, Coopers and Lybrand (NZ)
- Succession Law: A Succession (Adjustment) Act Modernising the Law on Sharing Property on Death 1997*, Wellington, Comisión Jurídica de Nueva Zelandia (Comisión Jurídica de Nueva Zelandia, informe No. 39). También publicado como apéndice al Diario de la Cámara de Representantes, E.31AB
- A summary of the Crime Victims and Women's Safety Surveys, 1996: New Zealand National Survey of Crime Victims 1996: Women's Safety Survey 1996, 1997*, Wellington, Victoria Link Ltd., Victimisation Survey Committee
- United Nations Convention on the Rights of the Child: Initial Report of New Zealand = He Hui Whakatau i te Mana o te Tamaiti a te Whakakotahitanga o ngā Whenua o te ao 1995*, Wellington, Ministerio de la Juventud. El informe complementario se titula: *Convention on the Rights of the Child: Presentation of the Initial Report of the Government of New Zealand 1997*, Wellington, Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio. (Human Rights, No. 2, Mayo de 1997)
- Young, Warren y otros, 1997, *New Zealand National Survey of Crime Victims, 1996* Wellington, Victimisation Survey Committee

## Consultas

A fin de obtener la información incluida en el presente informe, se celebraron amplias consultas con numerosas personas y organizaciones de los sectores privado y público. También se celebraron consultas con representantes de los principales organismos gubernamentales y legislativos, grupos dedicados a la mujer y grupos concretos de mujeres, incluso las mujeres del Pacífico y de las zonas rurales. En la preparación del presente informe se celebraron consultas con las entidades y organizaciones no gubernamentales siguientes:

### Entidades gubernamentales y legislativas:

Instituto de Normas Publicitarias; Instituto de Normas de las Emisiones de Radio y Televisión; Departamento de Asuntos Internos; Departamento de Trabajo; Departamento del Primer Ministro y el Gabinete; Departamento de Bienestar Social; Oficina de Apoyo a la Educación y la Capacitación; Fondo Fiduciario para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo; Comisionado de Servicios de Salud y para los Discapacitados; Comisión de Derechos Humanos; Comisión Jurídica; Junta de Servicios Jurídicos; Gobierno local de Nueva Zelanda; Ministerio de Agricultura; Ministerio de Asuntos Culturales; Ministerio de Educación; Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio; Ministerio de Salud; Ministerio de Justicia; Ministerio de Asuntos de las Islas del Pacífico; Ministerio de Asuntos de la Juventud; Servicios de Inmigración de Nueva Zelanda; Policía de Nueva Zelanda; Oficina de Calificación Cinematográfica y Literaria; Oficina de Convenios y Tratados; Comisión de Servicios del Estado; Estadísticas de Nueva Zelanda; Te Puni Kokiri, Ministerio de Desarrollo Maorí; El Tesoro.

### Organizaciones no gubernamentales:

Age Concern; CCS Nueva Zelanda; Citizens Advice Bureaux (Inc.); Federation of Ethnic Councils; Consejo de Investigaciones de Nueva Zelanda para la Educación; Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda; Instituto Educativo Te Riu Roa de Nueva Zelanda; Asociación de Planificación de la Familia de Nueva Zelanda; Asociación de Maestros de Escuela Secundarias.

### Organizaciones dedicadas a la mujer:

Asociación de Mujeres Presbiterianas; Red de Mujeres de la Asamblea de Personas Discapacitadas; Equidad en el Divorcio; Consejos de la Federación de la Salud de la Mujer; Fondo para el Desarrollo de la Mujer Maorí; Liga del Bienestar de la Mujer Maorí; Consejo Nacional de Mujeres; Asociación de Mujeres Comerciantes y Profesionales de Nueva

Zelanda; Federación de Mujeres Universitarias de Nueva Zelanda; Sindicato de Prostitutas de Nueva Zelanda; Comité de Coordinación de las Organizaciones no Gubernamentales; PACIFICA; Grupo de Mujeres Asiáticas Shakti; UNIFEM; WDFF (División de la Mujer de la Federación de Agricultores); Asociación de Abogadas de Wellington; Clínica Comunitaria Occidental del Hospital Nacional para la Mujer; Red WISE; Women's Electoral Lobby; Women's Health Action; Red de Información para la Mujer; Fondo de Préstamos para la Mujer; YWCA.

## Anexo

### Información adicional sobre Tokelau

#### Introducción

En el informe inicial de Nueva Zelandia en virtud de la Convención no se incluyó una sección separada para Tokelau. En el segundo informe periódico de Nueva Zelandia, de 1993, se incluyó la aplicación de la Convención en relación con Tokelau hasta mediados de 1992. En el presente documento se actualiza esa información.

Se ofrecen las siguientes observaciones preliminares:

- El texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se incluyó en un folleto dedicado a los derechos humanos, publicado en inglés y en el idioma de Tokelau a fines de 1990;
- Desde 1995 se ha examinado activamente en Tokelau la redacción de una constitución y a fines de 1996 se publicó en el idioma de Tokelau un informe preliminar sobre el tema. En octubre de 1997 se dispuso de una versión en inglés, que incluía anotaciones y observaciones. En los debates celebrados, que han tenido un amplio alcance tanto en el plano de las aldeas como nacional, se ha prestado asesoramiento en relación con la naturaleza y el papel de los distintos instrumentos de derechos humanos que son obligatorios para Tokelau;
- La Ley de Enmienda de Tokelau de 1996, promulgada por el Parlamento de Nueva Zelandia, otorga al Fono General, el organismo de representantes nacionales de Tokelau, la facultad de promulgar normas en Tokelau, incluso la de fijar impuestos. Como reflejo del hecho de que Nueva Zelandia sigue estando encargada de las relaciones exteriores de Tokelau y que Nueva Zelandia ha firmado varios tratados que se aplican a Tokelau, incluso la presente Convención, en el inciso c) del apartado i) de la sección 3B de la Ley se establece que, en caso de que el Fono General de Tokelau promulgue normas que no se adecuen a las obligaciones internacionales de Tokelau o a las obligaciones internacionales aplicables a Tokelau, la parte contradictoria de esas normas no tendrá efectos.

#### Primera parte

Tokelau está compuesto de tres pequeños atolones en el Pacífico sur: Atafu, Fakaofu y Nukunonu, cuya superficie combinada es de aproximadamente 12 kilómetros cuadrados. El atolón central, Nukunonu, está a 92 kilómetros de Atafu y a 64 kilómetros de Fakaofu. Samoa, el vecino más cercano de superficie apreciable, se encuentra a 480 kilómetros al sur.

El último censo se celebró en 1996. En esa oportunidad Tokelau contaba con 1.507 habitantes. Fakaofu era el atolón más poblado, con 578 habitantes, 285 hombres y 293 mujeres. Le seguía Atafu, con 499 personas (244 hombres y 255 mujeres), mientras que Nukunonu era el más pequeño con 430 habitantes (221 hombres y 209 mujeres). Veinte personas eran visitantes temporarios, lo que dejaba un total de 1.487 residentes habituales. Al momento del censo anterior, realizado en 1991, la población era de 1.577 habitantes.

El aislamiento geográfico de Tokelau se ve agravado por la falta de una conexión aérea. Hay una conexión marítima con Samoa, que se realiza aproximadamente cada cinco semanas. Periódicamente se plantea la posibilidad de establecer un enlace aéreo, pero la opinión local nunca ha insistido en ello de manera uniforme.

El pueblo de Tokelau es polinesio. La población más cercana en lo cultural y lingüístico es la de Tuvalu, pero también hay vínculos familiares, religiosos, lingüísticos y culturales con Samoa. No obstante, el modo de vida de Tokelau (*faka-Tokelau*) refleja un orden social propio y complejo, basado en los valores de la comunidad y en la participación. Esos valores tradicionales siguen siendo fuertes en el Tokelau de hoy, a pesar de los cambios importantes y de las influencias externas ocurridos en épocas más recientes.

El Gobierno británico transfirió el control administrativo de Tokelau a Nueva Zelandia en 1925. La soberanía formal se transfirió a Nueva Zelandia en 1948 por una ley del Parlamento de Nueva Zelandia. No obstante, las leyes escritas de Nueva Zelandia no se aplican a Tokelau, a menos que se hayan promulgado expresamente para ello. En la práctica, la legislación de Nueva Zelandia sólo se aplica a Tokelau con su consentimiento. A los fines del principio de la libre determinación de los pueblos de la Carta de las Naciones Unidas, Tokelau es un territorio no autónomo.

Las pautas administrativas son distintas de las usuales. Se trata de un gobierno de aldea que sigue las prácticas constitucionarias, administrado por los mayores y no por



agentes de una administración externa. La Potencia Administradora nunca ha tenido residencia física en las islas.

El Gobierno de Nueva Zelanda y, en particular, el Administrador de Tokelau, siguen formalmente a cargo de las necesidades de Tokelau en el plano nacional. Según el programa de traspaso constitucional preparado a raíz de los debates celebrados en 1992, Tokelau, con el apoyo de Nueva Zelanda, está elaborando instituciones y pautas autónomas que permitirán a su pueblo elegir válidamente su futura situación política, en virtud de la ley de libre determinación. Ese programa se reafirmó en 1994, cuando Tokelau informó a la misión visitadora de las Naciones Unidas de que estaba examinando activamente la Constitución para un Tokelau autónomo y una ley de libre determinación. También expresó una firme preferencia por que la futura condición de Tokelau fuera de libre asociación con Nueva Zelanda. No se establecieron plazos.

La actual etapa constitucional se debe al deseo de los mayores de consolidar la parte del Gobierno relativa a los intereses de todo Tokelau, más que a los de las aldeas en particular. También se debe a la conciencia de que Tokelau tiene necesidades contemporáneas, dimanadas esencialmente de su interacción con el mundo exterior y que no pueden ser abordadas individualmente por las aldeas. Para el logro de sus objetivos y, en particular, el establecimiento de una capacidad de gobierno nacional viable, es necesario que se instalen en los atolones los servicios públicos con base en Samoa y que Nueva Zelanda devuelva las facultades ejecutivas y legislativas.

Esas medidas han sido adoptadas. En la esfera de la responsabilidad de Nueva Zelanda, en 1994 las facultades del Administrador se delegaron al Fono General y, cuando el Fono General no está sesionando, al Consejo de los *faipule*. Según se ha señalado, la Ley de Enmienda de Tokelau de 1996 otorgó al Fono General la facultad de promulgar normas para Tokelau.

Los *faipule* son los dirigentes elegidos en los atolones respectivos y presiden la *taupulega*, o concejo de la aldea. Además, en la actualidad los *faipule* actúan como ministros del gobierno nacional, con el asesoramiento de funcionarios públicos que en 1993-1994 se trasladaron desde su base anterior en Samoa. El Consejo de los *faipule* (equivalente al gabinete) fue establecido en 1993 a fin de contar con un gobierno permanente.

Desde 1995 se han realizado trabajos importantes en las aldeas, bajo los auspicios de un comité constitucional especial del Fono General, en lo relativo al contenido de la futura constitución. La documentación, publicada en

1996-1997, brinda un primer esbozo de lo que podría llegar a incluirse en ese documento.

En consecuencia, los nativos de Tokelau están trazando su propio camino constitucional, lo que significa que no están recibiendo sugerencias constitucionales prestadas, como tan a menudo ha ocurrido en otras partes. Reconociendo su necesidad de aunarse y de mejorar los niveles y la calidad de vida, están estableciendo un modelo constitucional adaptado a su medio cultural y al proceso político consensual.

Algo del espíritu de esas actividades se ha capturado en el preámbulo de la Ley de Enmienda de Tokelau de 1996. Su texto se preparó cuidadosamente junto con Tokelau, que en particular deseaba hacer suya esa norma teniendo presente el futuro. A continuación figuran dos párrafos del preámbulo:

10. Tokelau acoge con beneplácito esta ley, de conformidad con su deseo de impulsar su desarrollo lo más posible y con su anhelo de larga data de que las tres comunidades de los atolones dispersos se aúnen y sean más fuertes, con fundamento en su idioma y cultura comunes, como una sola familia y nación;

11. Tokelau también acoge con beneplácito esta ley, que constituye una brisa fresca que llenará las velas de la canoa de Tokelau y consciente de que el otorgamiento de facultades legislativas es un paso de gran importancia constitucional que fortalece al Fono General en su función de órgano nacional supremo de Tokelau;

Esta ley tuvo todavía mayor importancia para Tokelau, ya que su preámbulo se tradujo al idioma de Tokelau y esa versión se publicó antes que la versión en inglés; fue la primera vez que en la legislación de Nueva Zelanda se promulgó un texto en ese idioma.

Lo que Tokelau necesita en la actualidad es establecer un equilibrio entre la búsqueda de soluciones locales y externas para su especial situación social y física. En cada uno de los atolones y aldeas lo más importante es que todos los miembros de la comunidad reciban atención de manera comunitaria.

No es fácil para Tokelau establecer el equilibrio correcto entre las normas consuetudinarias y las de la ley escrita, o entre la idea familiar de comunidad, que promueve el sentido de unidad y de participación que ha permitido al pueblo sobrevivir en este medio remoto y precario durante aproximadamente 10 siglos, y la noción importada de la individualidad. La ley escrita es un concepto ajeno a Tokelau, pero después de más de un siglo de contacto con el mundo exterior, las costumbres y la ley coinciden ahora en gran medida. Por ello, se ha establecido que las leyes adoptadas

contemplan muy bien ciertas necesidades, especialmente las de Tokelau en su conjunto, en oposición a las de cada aldea.

Como parte de sus trabajos relativos a la Constitución, Tokelau está examinando cómo se debería expresar su compromiso en pro de los derechos humanos básicos. Desde el siglo pasado los nativos de Tokelau han estado en contacto con esas ideas, que constituyen una parte importante del cristianismo, pero no están tan familiarizados con ellas en el contexto de la ley y del gobierno. En la medida en que los sistemas y los funcionarios se establezcan mejor, el nuevo Gobierno de Tokelau podrá examinar qué medidas se podrían adoptar a la luz de las obligaciones aceptadas en su nombre por Nueva Zelandia.

Se ha garantizado a Tokelau el interés y el apoyo continuo del Gobierno de Nueva Zelandia en la elaboración de su autonomía y el firme compromiso de Nueva Zelandia de prestar asistencia a Tokelau una vez que se realice ese acto de libre determinación.

## Segunda parte

Nada en las leyes de Tokelau sanciona discriminación alguna en contra de la mujer y, en general, la mujer disfruta de los mismos derechos económicos, sociales y culturales que el hombre. No obstante, la organización de Tokelau sigue estando organizada en gran medida según las costumbres y tradiciones locales. En la cultura de Tokelau los papeles del hombre y la mujer están claramente delimitados.

No obstante, la situación de la mujer no es estática. Tokelau está expuesto a nuevas expresiones de pensamiento y la mayoría de sus habitantes han viajado al exterior y a menudo han vivido allí. En 1996, 4.917 nativos de Tokelau vivían en Nueva Zelandia.

Está en marcha una gran promoción de la igualdad de los géneros. En 1996 había 486 asalariados, 330 varones y 156 mujeres. De los 70 profesionales, técnicos o con trabajos conexos, 27 eran hombres y 43 mujeres. Los trabajadores de servicios estaban distribuidos equitativamente: 20 hombres y 20 mujeres. De los 22 trabajadores administrativos, 13 eran hombres y 9 mujeres. Ciento setenta y ocho de los asalariados (el 36%) pertenecían al servicio público de Tokelau, 105 hombres y 73 mujeres. Una mujer es directora en el sector de los servicios públicos y hay una mujer policía.

En 1966, con la asistencia del UNICEF, el Gobierno de Tokelau publicó *Situation Analysis of Children and Women in Tokelau*. En la descripción siguiente de la situación de la mujer de Tokelau figura una perspectiva de primera mano de la situación en Tokelau:

En la sociedad de Tokelau la mujer siempre ha cumplido un papel importante. La mujer está a cargo del cuidado del hogar, la preparación de los alimentos, la fabricación de artesanías textiles y ha actuado como maestra, comunicando los conocimientos y valores tradicionales. También colabora en la prestación de servicios de salud a las comunidades.

El divorcio nunca fue común, pero aparentemente hay cada vez más casos; no obstante, no se cuenta con estadísticas. No hay diferencia de situación jurídica entre las viudas, las divorciadas y las mujeres casadas.

Aunque hombres y mujeres tienen funciones y obligaciones domésticas concretas, no es raro ver que los varones se encargan de tareas que una vez se pensó correspondían a sus cónyuges y viceversa. Sigue siendo una creencia tradicional que cabe esperar que, una vez casada, la mujer tenga hijos. También las mujeres de cierta edad son más respetadas cuando han tenido hijos que visiblemente actúan en beneficio de la comunidad.

En la actualidad los papeles de la mujer están cambiando. Para ayudar con esos cambios, el *Fatupaepae* (Consejo Nacional de la Mujer) está tratando de alentar y fomentar el papel de la mujer en el desarrollo social, cultural y económico del país. También está trabajando para determinar cuáles son las necesidades de desarrollo de la mujer y para dar prioridad a esas necesidades, trabajando junto con el Gobierno y el Fono General en cuestiones relativas al bienestar de la mujer y de las comunidades. El *Fatupaepae* celebra sesiones todo el año a fin de examinar y solucionar los problemas que afronta la mujer. También se ha establecido un vínculo ante los tres atolones para redefinir y establecer cuáles son sus necesidades, a medida que se producen cambios en Tokelau. En Tokelau se están produciendo grandes cambios políticos, lo que tendrá consecuencias importantes en la mujer.

Con la facilitación de la Comisión del Pacífico Sur, una delegación de Tokelau pudo participar, junto con otras delegaciones de islas del Pacífico sur en la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995. La declaración formulada por la delegación de Tokelau figura en el apéndice. Allí se reconocen los progresos logrados en cuanto a la participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones, en particular haciendo hincapié en que desde 1994 ha habido mujeres delegadas ante el Fono General. Se examina qué más se puede realizar constructivamente para garantizar una mejor comprensión de las necesidades y los derechos de la mujer en el contexto de un medio notablemente cohesivo.

Al volver a Tokelau, la delegación pudo celebrar reuniones en Atafu y en Nukunonu a fin de informar sobre la Conferencia, especialmente sobre la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. El *Fatupaepae* presta atención inmediata a las prioridades de la mujer en el plano de las aldeas y nacional. También debe afrontar importantes obligaciones locales, como la producción de artesanías necesarias para las celebraciones nacionales y los visitantes.

Para aplicar la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, Tokelau debe equilibrar las necesidades internas con las expectativas externas. Se plantean problemas de los que el Gobierno de Tokelau y el *Fatupaepae* son conscientes; las grandes limitaciones presupuestarias del Gobierno de Tokelau hacen que los desafíos sean todavía mayores.

## Apéndice

### **Declaración presentada por la delegación de Tokelau ante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995**

#### **Introducción**

Tokelau, territorio no autónomo bajo el dominio de Nueva Zelanda, consiste en tres grupos de pequeños atolones de arrecifes diseminados, ubicados a unos 500 kilómetros al norte de Samoa, con una superficie total de 12 kilómetros cuadrados y una población de 1.577 habitantes (censo de 1991). Cada grupo de atolones tiene una extensión de entre 30 y 50 kilómetros de islotes de arrecifes, cuya longitud oscila entre los 90 metros y los seis kilómetros y cuya anchura va de unos pocos metros a 200 metros.

#### **1. Participación en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones**

Los valores tradicionales y las prácticas culturales de Tokelau, establecen funciones para cada sexo en lo que respecta a la adopción de decisiones. En síntesis, el hombre participa en la esfera pública y la mujer se ocupa de las cuestiones domésticas y de la familia. En este contexto, puede decirse que hay desigualdad entre mujeres y hombres respecto del ejercicio del poder y la adopción de decisiones, en particular en el plano de las comunidades de aldeas (consejos de ancianos).

En la típica familia de Tokelau, el hombre suele ganar el sustento del hogar y subvenir a sus necesidades; es considerado el jefe de la familia, lo que le otorga mayor autoridad para la adopción de decisiones. En contraste, por lo general, se espera que la mujer permanezca en el hogar y se ocupe de las obligaciones domésticas. En lo que respecta al ejercicio del poder y la adopción de decisiones la condición jurídica y social de la mujer de Tokelau no se caracteriza por ser más adelantada que la mujer de las sociedades occidentales.

En el plano local, el órgano encargado de adoptar decisiones está integrado por los jefes de familia o Matai y los ancianos de la aldea; el porcentaje de mujeres que participan a ese respecto es mínimo.

No obstante, en el plano nacional, se ha adoptado una medida positiva al reconocer la contribución de la mujer a la adopción de decisiones. Desde 1994, las representantes de la Organización Nacional de la Mujer han integrado el *General Fono* o Parlamento. Sin duda, los encargados de adoptar decisiones en los planos político y nacional reconocen actualmente que es importante brindar a la mujer la oportuni-

dad de desempeñar un papel más activo en la adopción de decisiones.

Sin embargo, en este contexto, el compromiso y la actitud positiva de la mujer debe comenzar en el seno de la familia. Es preciso prestar mayor importancia y atención a la educación de los miembros de la familia y a la comprensión de las necesidades y los derechos de la mujer. Ello sin duda contribuirá a mejorar la confianza de ésta en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones y a promover el adelanto de su condición jurídica y social en la sociedad.

#### **2. La violencia contra la mujer**

Si bien en Tokelau el maltrato de la mujer y la violencia en su contra constituyen problemas de ínfima magnitud, igualmente compartimos en su totalidad la preocupación que se ha expresado a este respecto en el plano regional. Cuando se registran estos problemas, ocurren en el seno de la familia, donde las esposas son objeto de maltrato verbal y, en menor grado, abuso físico. En Tokelau, cada vez son más frecuentes los actos de violencia sexual contra la mujer; por consiguiente, es imprescindible que ésta adopte medidas para evitar que ello se convierta en un problema más grave. En la actualidad, se está procurando imponer penas más severas para castigar los delitos de violencia.

A medida que los habitantes de Tokelau emigren hacia sociedades más grandes, sin duda se verán enfrentados o expuestos a dichos problemas. Nos preocupan profundamente las informaciones sobre la frecuencia y la gravedad de estos delitos contra la mujer en otras sociedades. Por lo tanto, exhortamos a los gobiernos de todo el mundo a que trabajen mancomunadamente para resolver estos problemas.

#### **3. Los derechos humanos de la mujer**

Debido a su relativo aislamiento, la influencia de las culturas occidentales no ha afectado considerablemente el modo de vida de Tokelau, en comparación con otros países insulares del Pacífico. Por ello, Tokelau ha podido mantener fielmente sus tradiciones y valores culturales. La ideología de los derechos de la mujer es un concepto occidental y aún no ha arraigado firmemente en la sociedad de Tokelau. Es preciso abordar la cuestión de la falta de conciencia respecto de la problemática y los derechos de la mujer en la sociedad

de Tokelau, en su conjunto. A esos efectos, en primer lugar debería educarse a la mujer para que cobrara mayor conciencia y fuera más sensible respecto de sus derechos. Hasta que ello ocurra, la mujer de Tokelau no tendrá el interés ni la confianza suficientes para procurar elevar y mejorar su condición jurídica y social en los planos social, económico y político.

Es preciso centrar la atención en la necesidad de educar a la mujer para que adquiriera el conocimiento necesario que le permita comprender mejor la problemática inherente a su condición. Ello la motivará a perseverar en el logro de una condición mejor y más equitativa dentro de la sociedad de Tokelau. Cuando se haya alcanzado ese objetivo, las mujeres podrán desempeñar un papel de mayor peso en el proceso más amplio de adopción de decisiones; además de participar en la formulación y la aplicación de políticas y planes mejor adaptados a la satisfacción de las necesidades de la mujer y al ejercicio de sus derechos. La sociedad de Tokelau debe aprender a aceptar los cambios y a hacer ajustes en algunos de los valores tradicionales y culturales a fin de que la mujer pueda desempeñar un papel más importante en la adopción de decisiones.

También se recomienda fomentar una interacción más estrecha y el intercambio de información entre los países del Pacífico respecto de las cuestiones relativas al adelanto de los derechos de la mujer. Si bien provenimos de sociedades que difieren entre sí, los problemas que afrontan las mujeres son los mismos y las mujeres del Pacífico se verían beneficiadas si compartieran opiniones e ideas: concretamente, las medidas adoptadas en favor del adelanto de los derechos de la mujer, el modo de abordar las limitaciones culturales que restringen dichos derechos y los obstáculos que se interponen y cómo pueden superarse.

---