



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/AUL/2
12 de agosto de 1992

ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)

**EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION**

Segundos informes periódicos de los Estados Partes

AUSTRALIA *

* Por lo que respecta al informe inicial presentado por el Gobierno de Australia, véase CEDAW/C/5/Add.40 y CEDAW/C/5/Add.40/Amend.1; por lo que respecta a su examen por el Comité, véase CEDAW/C/SR.114 y CEDAW/C/SR.118, y Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/43/38), párrs. 397 a 457.

V.92-56246 (EX)

© Commonwealth de Australia 1992

Este documento está sujeto a los derechos de autor. Aparte de los usos permitidos en virtud de la *Copyright Act 1968*, no puede reproducirse ninguna parte del mismo por ningún procedimiento sin autorización por escrito de la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Departamento del Primer Ministro y del Gabinete. Las solicitudes acerca de la reproducción y los derechos deben dirigirse a la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Departamento del Primer Ministro y del Gabinete, 3-5 National Circuit, Barton ACT 2600, Australia.

ISBN 0 642 182175

INFORME PRESENTADO DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Introducción

Australia se ha comprometido a reforzar el mecanismo internacional cuyo objeto es mejorar la condición de la mujer. Además de la prioridad que se asigna a cumplir los requisitos de la presentación de informes, Australia ha asumido un importante papel regional al alentar a los países del Pacífico a ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Preparación del segundo informe

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, principal instrumento jurídico internacional que establece niveles mínimos de igualdad entre los sexos, entró en vigor en Australia el 27 de agosto de 1983. El primer informe periódico de Australia al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, órgano establecido en virtud de la Convención para vigilar su aplicación, se presentó en junio de 1986, pero, como el informe no fue examinado hasta febrero de 1988, se facilitó un informe complementario.

El segundo informe periódico de Australia fue preparado y coordinado por la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Departamento del Primer Ministro y del Gabinete con aportaciones de todos los departamentos del Gobierno Federal, los Gobiernos estatales de Nueva Gales del Sur, Victoria, Queensland, Australia Occidental, Australia Meridional y Tasmania y los Gobiernos del Territorio del Norte y del Territorio de la Capital de Australia. La preparación del informe ha brindado a cada jurisdicción la oportunidad de examinar las medidas que ha adoptado para garantizar la aplicación de la Convención. Este examen y las consultas organizadas por el Gobierno Federal han sido importantes para facilitar la aplicación de la Convención en Australia.

Cuando se preparó el primer informe de Australia, las organizaciones no gubernamentales contribuyeron al proceso, pero no se celebraron consultas oficiales con ellas. Como nueva iniciativa, durante la preparación del segundo informe, se solicitaron oficialmente las opiniones de las organizaciones no gubernamentales. El Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, cuyas funciones se describen *infra* en la Parte I, celebró una consulta entre representantes de organizaciones no gubernamentales clave y miembros de la burocracia federal con el fin de que pudieran estudiarse las opiniones sobre los progresos realizados por Australia en la aplicación de la Convención. Por consiguiente, en este informe no sólo se describe la acción del Gobierno, sino que se recogen también las opiniones de las organizaciones no gubernamentales con respecto a esa acción.

El segundo informe periódico se preparó de conformidad con las directrices adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su séptimo período de sesiones y por consiguiente se centra en informaciones no incluidas en el primer informe y en el período comprendido entre febrero de 1988 y diciembre de 1991. También se han incluido acontecimientos importantes acaecidos entre enero de 1992 y abril de 1992, fecha de la terminación del informe. En este segundo informe se incluyen, en las secciones sobre los artículos pertinentes, las cuestiones planteadas por el Comité durante el examen del primer informe. Además, en el informe

se tienen en cuenta las 19 recomendaciones generales aprobadas por el Comité durante su 11º período de sesiones.

Promoción de la Convención

Son varios los aspectos de la promoción de la Convención en Australia y de su aplicación.

La contribución de las organizaciones no gubernamentales a la preparación del segundo informe, antes mencionada, ha promovido el conocimiento y la comprensión de la Convención entre muchas mujeres de Australia.

Se tiene el propósito de dar amplia difusión al segundo informe después de su presentación a las Naciones Unidas, tanto a las organizaciones no gubernamentales como, con mayor amplitud aún, a los gobiernos, bibliotecas, instituciones académicas, etc. Como panorama actualizado y completo de la condición jurídica y social de la mujer en Australia, el informe será un importante documento de consulta y se prevé que la demanda de este documento sea elevada. Está prevista la publicación y la amplia difusión de un documento de resumen anexo a la Convención.

El Primer Ministro de Australia presentará personalmente el informe al Presidente del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. A esa presentación se le dará amplia publicidad dentro de Australia.

Con estas medidas se espera alentar a los australianos a familiarizarse con la Convención y con las medidas adoptadas en Australia para garantizar su aplicación, así como ampliar sus conocimientos sobre las obligaciones que Australia contrajo al ratificar el instrumento.

El compromiso del Gobierno con los principios consagrados en la Convención no se ha limitado a su promoción dentro de Australia. En marzo de 1991 el Gobierno patrocinó conjuntamente con la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer y los Gobiernos de Nueva Zelandia y de las Islas Cook, un seminario sobre la Convención. Los objetivos de ese seminario fueron aumentar el conocimiento de la Convención y el apoyo a ésta dentro de la región, exponer los procedimientos y las consecuencias de la adhesión a la Convención y su aplicación y ofrecer a los miembros del Foro del Pacífico Sur la oportunidad de estudiar las ventajas de la Convención.

El Seminario de las Islas Cook formó parte del programa de Australia de cooperación para el desarrollo en el exterior y no sólo indica adhesión a los principios de la Convención, sino que además demuestra la sensibilidad de Australia hacia las consideraciones relativas al sexo en toda cooperación para el desarrollo. Los programas de Australia de desarrollo en el exterior están administrados por la Oficina Australiana de Asistencia al Desarrollo Internacional (AIDAB), y la Política del Gobierno Australiano sobre la Mujer en el Desarrollo (WID) ha sido parte integrante de la asistencia al desarrollo desde mediados del decenio de 1970. Esa Política tiene por objeto lograr la participación de la mujer en todas las etapas de la elaboración de proyectos y programas con el fin de que los resultados sean equitativos y sostenibles. Se examinan todas las actividades bilaterales para comprobar el grado de inclusión de las necesidades y preferencias de la mujer mediante el uso de criterios de la WID elaborados por el Comité de Asistencia al

Desarrollo y de Cooperación y Desarrollo Económicos de Ultramar. En 1990-1991, se clasificaron 27 proyectos por un valor total de 66.095.323 dólares australianos como programas plenamente integrados en la WID. En otros 102 proyectos participaron activamente las mujeres durante su ejecución y en otros 55 se utilizaron expertos de la WID. En 1991-1992 Australia hizo contribuciones importantes a los organismos de desarrollo de las Naciones Unidas cuya labor afecta de manera directa o indirecta a la mujer y a las organizaciones no gubernamentales que realizan programas de desarrollo directamente relacionados con la mujer. A los representantes australianos en instituciones y organismos internacionales también se les imparten instrucciones para que contribuyan a lograr que las organizaciones adopten y apliquen políticas que promuevan un mayor adelanto de la condición económica y social de la mujer.

En 1991 se realizó un examen completo e independiente del grado de integración de la Política de la WID en los programas de la AIDAB. En ese examen se comprobó que la integración de los procedimientos de dicha política en la tramitación de proyectos bilaterales y regionales mejora constantemente, y se ha visto que el 25% de los proyectos están plenamente integrados en la WID y el 50% lo están parcialmente. En ese examen se recomendaron medidas para intensificar y acelerar el proceso, que desde entonces ha contado con el apoyo de una plantilla de personal más numerosa.

Documento Básico

Australia está preparando actualmente un Documento Básico con las partes iniciales de los informes presentados por el Estado Parte en virtud de los diversos instrumentos de derechos humanos, con arreglo a lo solicitado en una nota del Secretario General de las Naciones Unidas de 26 de abril de 1991. Ese documento incluirá secciones sobre territorio y población, estructura política general, marco jurídico general dentro del cual se protegen los derechos humanos e información y publicidad. La Parte I del presente informe ofrece, pues, un panorama de las cuestiones temáticas y el contexto de la Parte II. Se describe el marco político y económico dentro del cual se aplica la Convención en Australia, y se ofrecen un resumen estadístico y un análisis de los progresos y las dificultades. Quedará complementado por el Documento Básico de Australia, que las Naciones Unidas recibirán a fines de 1992.

La Parte I contiene también una descripción más detallada de tres grupos especiales de mujeres, a saber:

- mujeres pertenecientes a la población autóctona de Australia, mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres;
- mujeres de lengua materna no inglesa, y
- mujeres con discapacidades.

En la Parte II se ofrece información específica en relación con disposiciones importantes de la Convención, y se indican los medios por los que se garantiza el disfrute de los derechos y los factores que pueden restringir el ejercicio de esos derechos.

Page 100

Page - blank

INDICE

	<u>Página</u>
Entrada en vigor en Australia	xiv

Parte I

EL CONTEXTO DE LA APLICACION DE LA CONVENCION

A. Información básica general	3
Marco político	3
Marco jurídico y constitucional	4
Protección legal de los derechos humanos	5
Mecanismo especial sobre derechos humanos	5
Marco económico	7
B. Mecanismo oficial en pro de la mujer	7
C. Panorámica estadística	13
D. Mujeres con necesidades especiales	15
Mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres	15
Mujeres de lengua materna no inglesa	22
Mujeres discapacitadas	29
E. Progresos y dificultades en la aplicación de la Convención	31

Parte II

ARTICULOS DE LA CONVENCION

Medidas adoptadas

Artículos 1 a 3

ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION	37
Eliminación de la discriminación	39

Artículo 4

MEDIDAS ESPECIALES	51
Medidas especiales	53

Párrafo 1 del Artículo 4

MEDIDAS ESPECIALES DE CARACTER TEMPORAL	53
Marco jurídico	53
Empleadores del sector privado e instituciones de educación superior	56
Repercusión de las medidas asertivas	58

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Sector público	60
Nombramientos de mujeres	63

Párrafo 2 del Artículo 4

MEDIDAS PARA PROTEGER LA MATERNIDAD	65
Medidas especiales	65
Industria del plomo	65
Otras industrias	68

Artículo 5

ELIMINACION DE LOS PREJUICIOS	69
Eliminación de los prejuicios	71

Apartado a) del Artículo 5

ELIMINACION DE LOS ESTEREOTIPOS	71
Imagen de la mujer en los medios de comunicación	71
Regulación de los medios de comunicaciones en Australia	71
Investigación y consultas sobre la imagen de la mujer	71
Grupo nacional de trabajo sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación	72
Publicidad	74
Regulación de los medios electrónicos de comunicación	75
Pornografía	75
Telecomunicaciones	77
Lenguaje no discriminatorio	79
Violencia contra la mujer	80
Principales iniciativas	80
Comité nacional contra la violencia	80
Programa nacional de educación contra la violencia doméstica	81
Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer	83
Educación de la comunidad nacional	85
Comités gubernamentales de los estados	85
Educación de la comunidad por los gobiernos de los estados/territorios	85
La violencia contra las mujeres aborígenes	87
La violencia contra la mujer como delito	87
Ordenes sobre protección	88
Infracciones de las órdenes de protección	89
Carácter interestatal de las órdenes de protección	89
Reformas legislativas	90
Armas de fuego	91
Formación de la policía en materia de violencia doméstica	92
Capacitación y educación en materia de violencia contra la mujer	93
Refugios para las víctimas de la violencia	94
Vivienda a mediano plazo	96
Servicios de crisis/asesoramiento/apoyo	97

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Mediación	98
Programas contra perpetradores	98
Violación	99
Violación de una prostituta	101
Hombres contra la agresión sexual	102
Educación relativa a la discriminación	102
 <u>Apartado b) del Artículo 5</u>	
EDUCACION FAMILIAR	103
Responsabilidad común de los padres	103
Libros de texto, programas de estudios y educación sobre la vida en familia	104
Igualdad entre los sexos	104
Educación sobre la vida en familia	104
 <u>Artículo 6</u>	
EXPLOTACION Y TRATA DE MUJERES	107
Explotación y trata de mujeres	109
Leyes que regulan la prostitución	109
Despenalización de la prostitución	109
VIH/SIDA	113
Trata internacional	116
 <u>Artículo 7</u>	
LA MUJER EN LA VIDA POLITICA Y PUBLICA	119
La mujer en la vida política y pública	121
Derecho de sufragio	121
Representación virreinal	121
Representación parlamentaria	122
Partidos políticos	122
Administración local	126
Las profesiones jurídicas	127
Poder judicial	129
La burocracia	129
Sindicatos y organizaciones profesionales	131
Grupos religiosos	132
La Lista de Honores	135
 <u>Artículo 8</u>	
LAS MUJERES COMO REPRESENTANTES INTERNACIONALES	137
Las mujeres como representantes internacionales	139
Representación diplomática	139
Las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	141

INDICE (continuación)

Página

Artículo 9

NACIONALIDAD	143
Nacionalidad	145

Artículo 10

ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN LA EDUCACION	147
Eliminación de la discriminación en la educación	149
Escuelas	149
Participación y tasas de retención de las mujeres	149
Estrategias gubernamentales encaminadas a aumentar la participación de mujeres y muchachas	150
La condición de las profesoras	153
Educación técnica y superior	153
Participación y tasas de retención de las mujeres	154
Capacitación a nivel de ingreso	155
Estrategias gubernamentales para incrementar la participación de la mujer	155
Condición de las profesoras	158
Enseñanza superior	158
Tasas de participación y retención de las mujeres	159
Estrategias gubernamentales para aumentar la participación de la mujer	161
Condición de las profesoras	162
Apoyo financiero a la educación	162
Participación de las mujeres con necesidades especiales	163
Participación de las mujeres aborígenes en la educación	163
Participación de las mujeres rurales y aisladas en la educación	164
Participación en la educación de mujeres de lengua materna no inglesa	164
Mujeres con discapacidades	165
Cuidado de los hijos	166
Idioma y alfabetización	166
El efecto en el empleo de la participación en la educación	167

Artículo 11

ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO	169
Eliminación de la discriminación en el empleo	171

Párrafo 1 del Artículo 11

EMPLEO DE LA MUJER	171
Participación en la fuerza de trabajo	171
Empleo a tiempo parcial	172
Desempleo	173

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Estrategias encaminadas a mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo	173
Segregación en el trabajo	174
Ingresos	175
Reestructuración de los convenios	178
El Servicio de Empleo del Commonwealth	180
Aborígenes e isleños del Estrecho de Torres	181
Mujeres de lengua materna no inglesa	181
Mujeres con discapacidades	182

Párrafos 2 y 3 del Artículo 11

DISCRIMINACION EN EL EMPLEO EN RELACION CON EL MATRIMONIO O LA MATERNIDAD .	182
Pérdida de empleo o de prestaciones debida a la maternidad	182
Gobierno federal	183
Administración de los estados/territorios y local	183
El sector privado	184
La jubilación y la licencia de maternidad	185
La experiencia australiana en materia de licencia de maternidad	185
Licencia de paternidad	187
Jubilación	189
Seguros	192
Legislación protectora	193
Las fuerzas armadas	194
Trabajadores con responsabilidades familiares	197
Cuidado de los hijos	201
Acoso sexual	208

Artículo 12

ATENCION MEDICA	213
Atención médica	215
Política nacional de salud de la mujer	215
Mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres	217
Mujeres de lengua materna no inglesa	218
Mujeres con discapacidades	220
Mujeres que cuidan a otras	220
Salud reproductiva	222
Contranticonceptivos y planificación de la familia	222
Esterilidad y medios artificiales de reproducción	224
Aborto	225
Mortalidad materna	226
Lactancia materna	227
Detección del cáncer de mama y del cuello del útero	228
Menopausia	229
SIDA	231
Alcohol y otras drogas	236
Violencia contra la mujer	238

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
El personal de salud	238
Enseñanza de enfermería	239
Investigación	239

Artículo 13

LA MUJER EN LA VIDA ECONOMICA, CULTURAL Y SOCIAL	241
La mujer en la vida económica, cultural y social	243

Apartado a) del Artículo 13

EL DERECHO A PRESTACIONES FAMILIARES	243
Asistencia a familias monoparentales	245
Asistencia a familias desempleadas	246

Apartado b) del Artículo 13

LA MUJER Y EL CREDITO	248
La mujer y el sistema fiscal	250
La mujer y la vivienda	251

Apartado c) del Artículo 13

PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO, DEPORTES Y VIDA CULTURAL ...	254
La mujer y el deporte	254
La mujer y el desarrollo cultural	258
Cine y televisión	259
Museos, galerías y bibliotecas	260
La mujer y el medio ambiente	262

Artículo 14

LA MUJER RURAL	265
La mujer rural	267
Descenso de la producción rural y asistencia a los ingresos	267
Estudios y encuestas	268
Atención de salud	269
Violencia contra la mujer	270
Educación y formación profesional	270
Programas de subvenciones	271
Asesoramiento rural	272
Enlaces y consultas en materia de información	272
Seguridad en el medio rural	274
Actividades deportivas y de esparcimiento	274
Cuidado de los hijos	275

INDICE (continuación)

Página

Artículo 15

IGUALDAD ANTE LA LEY	277
Igualdad ante la ley	279

Artículo 16

MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES	283
Matrimonio y relaciones familiares	285
Marco jurídico	285
Comunidad aborigen	286
Diversidad cultural	286
Relaciones <i>de facto</i>	288
Edad mínima para el matrimonio	289
Disolución del matrimonio	290
La violencia y la Ley del derecho de familia	295
Plan de mantenimiento de los hijos	295
Antecedentes del Plan	296
Funcionamiento del Plan	296
Pagos y cobros	298
Seguimiento de los pagos	298
Evaluación	299
Custodia, tutela y acceso a los hijos	299
Apellidos	299

APENDICES	301
-----------------	-----

1. Texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	303
2. Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución	316
3. Glosario de abreviaturas	324

CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

ENTRADA EN VIGOR EN AUSTRALIA: 27 DE AGOSTO DE 1983

El instrumento de ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, depositado por el Gobierno de Australia ante el Secretario General, contenía la siguiente reserva:

"EL GOBIERNO DE AUSTRALIA declara que la licencia de maternidad con sueldo se otorga a la mayoría de las mujeres empleadas por el Gobierno del Commonwealth y los Gobiernos de Nueva Gales del Sur y Victoria. Se otorga licencia de maternidad sin sueldo a todas las demás mujeres empleadas en el estado de Nueva Gales del Sur y fuera de él a las mujeres empleadas con cargo a programas industriales especiales federales y de algunos estados. Las mujeres que son jefas de familia pueden recibir prestaciones de seguridad social con sujeción a la comprobación de sus ingresos.

EL GOBIERNO DE AUSTRALIA informa que en la actualidad no está en situación de adoptar las medidas requeridas por el inciso b) del párrafo 2) del Artículo 11, para implantar la licencia de maternidad con sueldo o con prestaciones sociales comparables en toda Australia.

EL GOBIERNO DE AUSTRALIA comunica que no acepta la aplicación de la Convención en la medida en que pudiera requerir la modificación de la política de la Fuerza de Defensa, que excluye a las mujeres del combate y de las funciones relacionadas con el combate."

No obstante, en las políticas de Australia con respecto a estas reservas se han producido otros hechos que se examinan en la sección correspondiente al Artículo 11.

Australia hizo además la siguiente declaración en el momento de la ratificación:

"Australia tiene un sistema constitucional federal en el que los poderes legislativo, ejecutivo y judicial son compartidos o distribuidos entre el Commonwealth y los Estados Constituyentes. La aplicación del Tratado en Australia será llevada a cabo por las autoridades del Commonwealth, de los Estados y los Territorios, habida cuenta de sus respectivas atribuciones constitucionales y de los arreglos relativos a su ejercicio."

A continuación se examinan los efectos del sistema constitucional federal de Australia en la aplicación de la Convención.

PARTE I

EL CONTEXTO DE LA APLICACION DE LA CONVENCION

Plant 2200

Page 61111111

A. Información básica general

Marco político

1. Australia tiene un sistema constitucional federal en el que los poderes legislativo, ejecutivo y judicial se comparten o distribuyen entre el Gobierno Federal (también llamado el Commonwealth) y los seis estados -Nueva Gales del Sur, Victoria, Queensland, Australia Occidental, Australia Meridional y Tasmania. En cada una de estas unidades políticas hay un Parlamento elegido por el pueblo; un ejecutivo, responsable ante ese Parlamento, formado por el partido o los partidos en el Parlamento con la confianza de la cámara baja; y un poder judicial independiente.

2. Además de los estados hay también una serie de territorios australianos que son las partes de Australia que no forman parte de un estado. Australia contiene 10 territorios en total. Los territorios habitados son los siguientes:

- Territorios continentales:
 - el Territorio de la Capital de Australia (que comprende Canberra, capital de Australia y sede del Gobierno Federal);
 - el Territorio del Norte, y
 - el Territorio de Jervis Bay.
- Territorios periféricos:
 - el Territorio Australiano de la Antártida;
 - la Isla de Norfolk;
 - las Islas Cocos (Keeling), y
 - la Isla de Navidad.

Los territorios no habitados, que son todos periféricos al continental, son los siguientes:

- el Territorio de Ashmore y las Islas Cartier;
- el Territorio de las Islas del Mar del Coral, y
- el Territorio de la Isla Heard y las Islas McDonald.

3. Dos de los territorios, el Territorio del Norte y el Territorio de la Capital de Australia, son autónomos y a efectos del presente informe cabe considerarse que tienen la misma condición que un estado de Australia. Un tercer territorio, la Isla Norfolk, tiene facultades legislativas y ejecutivas más limitadas que le permiten dirigir sus propios asuntos en la mayor medida posible.

4. En virtud de la *Northern Territory (Self-Government) Act* (Ley de autonomía del Territorio del Norte), de 1978, y de la legislación relacionada con esta ley, el Territorio del Norte tiene sus propias instituciones políticas, representativas y administrativas y su propio sistema de tribunales. La Asamblea Legislativa del Territorio del Norte está facultada para promulgar leyes para la paz, el orden y el buen gobierno del territorio. Después de la presentación del último informe de

Australia, la *Australian Capital Territory (Self-Government) Act* (Ley de autonomía del Territorio de la Capital de Australia), de 1988, ha establecido el Territorio de la Capital de Australia como entidad política separada con su propia asamblea legislativa y su propio poder ejecutivo. Los tribunales de primera instancia se han traspasado del sistema federal al sistema de administración del Territorio de la Capital de Australia, y el Tribunal Supremo se traspasará el 1º de julio de 1992. En lo sucesivo, las referencias a los estados comprenden el Territorio de la Capital de Australia y el Territorio del Norte, a menos que se indique lo contrario.

5. El Gobierno Federal se encarga de la administración de los territorios restantes.

6. En el sistema político de Australia, la administración local es en general responsabilidad legislativa de los estados y el Territorio del Norte y no ocupa un lugar en la Constitución del Commonwealth. Los órganos de administración local en todos los estados se crean en virtud de leyes del Parlamento del estado que especifican las facultades y las funciones de la administración local: éstas suelen extenderse a cuestiones locales como urbanismo y servicios cívicos. Todos los ciudadanos residentes mayores de 18 años de edad gozan de derecho de sufragio universal para votar en las elecciones de la administración local en los estados y el Territorio del Norte. En la mayor parte de los estados ese derecho se extiende a los propietarios de bienes raíces y a las empresas. En Australia existen 914 órganos de administración local.

Marco jurídico y constitucional

7. Las leyes que se aplican en Australia se dividen en dos grandes grupos:

- Legislación en forma de leyes aprobadas por un parlamento o legislación subordinada promulgada por el poder ejecutivo en el ejercicio de facultades conferidas por el Parlamento, que está sujeta a derogación por el Parlamento, y
- Normas derivadas de decisiones de los tribunales, que son:
 - la jurisprudencia propiamente dicha (es decir, leyes elaboradas por reconocimiento judicial independiente de toda promulgación legislativa), e
 - interpretación judicial de la legislación.

8. La Constitución establece la división del poder legislativo entre el Parlamento Federal y los parlamentos de los estados. La mayor parte de las cuestiones objeto de las facultades que se enumeran en la Constitución son concurrentes, es decir, tanto el Parlamento Federal como los parlamentos de los estados pueden legislar sobre esas materias. En tal caso, si el Parlamento Federal y el Parlamento de un estado legislan sobre la misma materia y las dos leyes son incompatibles, la ley del estado será nula en la medida de esa incompatibilidad y prevalecerá la ley federal. No obstante, si una materia no está explícitamente mencionada o necesariamente implícita en la Constitución, el Parlamento Federal no tiene facultades para legislar sobre ella y es de la competencia exclusiva de los estados.

9. En el ordenamiento jurídico australiano toda persona, sea ciudadano particular o funcionario del Gobierno, está igualmente sujeta a la ley. Los gobiernos deben actuar conforme a la ley y dentro de ella. Los funcionarios públicos deben tener competencia legal para realizar sus actos y están sujetos a sanciones jurídicas si contravienen la ley, incluidas sanciones por infracción del derecho penal. También pueden incoarse procedimientos disciplinarios contra los funcionarios públicos.

Protección legal de los derechos humanos

10. En Australia los derechos humanos están protegidos gracias a una serie de medidas, incluidas algunas garantías constitucionales, la legislación estatal y la federal, la jurisprudencia y las salvaguardias de un sistema democrático de gobierno con un poder judicial independiente y una prensa libre.

11. Sin embargo, como se indicó en el primer informe de Australia, no existe una protección constitucional específica de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El Gobierno intentó establecer una forma más limitada de protección en el *Bill of Rights Bill* (Proyecto de Ley de declaración de derechos), de 1985, que habría servido para derogar las leyes federales y de los territorios que fueran incompatibles y como guía para la interpretación judicial de las leyes federales y de los territorios. Los derechos protegidos por aquel proyecto de ley se basaban en los enumerados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que comprenden el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por motivos de sexo. Sin embargo, surgió una oposición generalizada a la legislación propuesta. En consecuencia, el Gobierno consideró que no era aconsejable seguir adelante con una iniciativa tan importante en materia de derechos humanos sin el apoyo de la comunidad.

12. En abril de 1991 se celebró en Sydney la Conferencia del Centenario de la Constitución. Una de las principales recomendaciones incluidas en la declaración final de la Conferencia se refería al establecimiento de unas bases para llevar a cabo un proceso público de educación, examen y desarrollo del sistema constitucional australiano, que quedaría terminado en el año 2001. En la Conferencia se determinaron 12 cuestiones clave sobre las cuales habría que actuar durante el decenio constitucional, entre ellas garantías de los derechos fundamentales. En la actualidad, aunque se ha creado una Fundación del Centenario de la Constitución, encabezada por una Junta, el mecanismo y los procedimientos de examen no están ultimados. La Fundación cuenta con 12 miembros, dos de los cuales son mujeres. Aunque es probable que ese examen tenga repercusiones en las mujeres, no es posible evaluar por el momento la naturaleza o la amplitud de esas repercusiones.

Mecanismo especial sobre derechos humanos

13. En Australia la protección federal de los derechos humanos ha reflejado significativamente las obligaciones internacionales del país en virtud de instrumentos elaborados por conducto del sistema de las Naciones Unidas. También son pertinentes otros instrumentos internacionales.

14. Aunque la Constitución de Australia no contiene garantía alguna en cuanto a la igualdad entre los sexos, casi todas las jurisdicciones de Australia tienen planes legislativos para hacer ilegal la discriminación por motivos de sexo. Ofrecen protección legislativa completa de los derechos humanos cuatro leyes del

Commonwealth: la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, la *Racial Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación racial), de 1975, la *Human Rights and Equal Opportunity Commission Act* (Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades), de 1986, y la *Privacy Act* (Ley sobre el derecho a la vida privada), de 1988, y la legislación de los estados y los territorios contra la discriminación. Las cuatro leyes del Commonwealth pueden caracterizarse como sigue:

- la *Human Rights and Equal Opportunity Commission Act* (Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades), de 1986, confiere funciones a la Comisión por referencia al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración de los Derechos del Niño, la Declaración de Derechos de los Impedidos, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo);
- la *Privacy Act* (Ley sobre el derecho a la vida privada), de 1986, hace efectivo más en particular el derecho a la vida privada reconocida en el Artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y lo desarrolla con más detalle por referencia a las directrices elaboradas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE);
- la *Racial Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación racial), de 1975, da efecto a casi todas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial que afectan al disfrute de los derechos humanos y a la vez hace que la discriminación racial sea ilegal en determinadas esferas, como el empleo, la educación y la prestación de bienes y servicios.
- la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, da efecto a casi todas las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta ley hace que la discriminación por motivos de sexo sea ilegal en la administración de las leyes y los programas federales y en determinados sectores específicos, como el empleo, la educación y el acceso a los servicios.

La aplicación de esta legislación se describe con más detenimiento en relación con los Artículos 1 a 3.

15. La administración pública federal viene aplicando programas sobre igualdad de oportunidades en el empleo desde hace varios años. Esos programas se reforzaron mediante leyes promulgadas en 1987. En 1986 el Gobierno Federal aprobó una normativa por la que se exigía a las empresas del sector privado que contaran con 100 o más empleados que establecieran programas de medidas asertivas para la mujer. En estos programas se deben evaluar las políticas y prácticas de los empleadores para impedir la discriminación contra las empleadas, determinar las pautas estadísticas u otras pautas de discriminación contra las empleadas y fijar objetivos para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo. Deben prepararse informes públicos anuales sobre los programas.

16. En todos los estados y los territorios existe una legislación contra la discriminación de gran alcance, excepto en Tasmania y el Territorio del Norte. En

la mayor parte de los estados que tienen su propia legislación contra la discriminación la Comisión Federal ha negociado acuerdos de cooperación en cumplimiento de los cuales las autoridades estatales actúan como agentes de la Comisión Federal o vice versa.

Marco económico

17. Cuando se presentó el primer informe, en febrero de 1988, Australia atravesaba una época de vigoroso auge económico. En este período se produjo también un alza mundial de los precios de los productos básicos que, dada la naturaleza de la base de exportaciones de Australia, dio un gran impulso a la economía del país.

18. La economía de Australia está basada en gran medida en las exportaciones de productos primarios a granel. Australia es el mayor exportador mundial de lana, alúmina, carbón, zinc, mineral de hierro, manganeso, arenas minerales, ovejas en vivo y plomo refinado. Figura entre los principales proveedores de trigo, carne de vacuno, azúcar, oro, mineral de hierro, bauxita, níquel, carnero y cordero y zinc refinado.

19. Australia, al igual que otros países de habla inglesa, ha sufrido una importante recesión, que se inició en 1990. La tasa de desempleo en Australia era en el trimestre de diciembre de 1989 de sólo el 5,9% global: el 6,7% en el caso de las mujeres y el 5,4% en el de los hombres. En abril de 1992 el desempleo había llegado al 10,6% global: el 9,6% en el caso de las mujeres y el 11,3% en el de los hombres.

20. Aunque sólo el 6,5% de la mano de obra de Australia trabaja en la minería y la agricultura, estos sectores representaron en los 10 primeros meses del ejercicio económico 1991-1992 el 57% del total de los ingresos de exportación del país.

21. Los sectores industriales urbanos de la economía australiana han sido tradicionalmente objeto de altos niveles de protección. Esta protección ha disminuido considerablemente en el último período y se prevé que seguirá disminuyendo. Ello está generando presión para que se produzca una mejora apreciable de la productividad y/o una reducción de los niveles de vida del sector urbano.

22. En el período transcurrido desde 1990 el sector agrícola de Australia ha sufrido también los efectos combinados de la sequía local y del descenso de los precios mundiales de los principales productos agrícolas de exportación de Australia.

B. Mecanismo oficial en pro de la mujer

23. Desde que se presentó el primer informe se han producido nuevos perfeccionamientos del mecanismo oficial en pro de la mujer que existe en Australia a nivel federal y al de los estados.

24. La responsabilidad ejecutiva en lo que respecta a la condición jurídica y social de la mujer en el Gobierno Federal reside en el Primer Ministro, que cuenta con la ayuda del Ministro Ayudante del Primer Ministro sobre la condición jurídica y social de la mujer y con el asesoramiento político y el apoyo administrativo de la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, División del Departamento

del Primer Ministro y del Gabinete. Esa Oficina está encabezada por un Primer Secretario Adjunto que es un alto funcionario de la Administración. Dicha Oficina también inicia, coordina y administra las políticas y los programas o los proyectos del Gobierno destinados a elevar la condición de la mujer, asesora al Gobierno en cuestiones relativas a la mujer y proporciona información pertinente a la mujer y acerca de la mujer. En consecuencia, la Oficina examina una amplia gama de cuestiones, incluidas la seguridad del ingreso, las oportunidades de empleo y de educación, los derechos legales, la violencia contra la mujer, el cuidado de los niños, la salud, la vivienda y otros servicios financiados por el Gobierno. El Gobierno también le suministra recursos para facilitar apoyo administrativo y de secretaría a los órganos consultivos como el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer y el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer (1990-1993) descrito en relación con el apartado a) del Artículo 5, financiar programas y proyectos destinados a mejorar la condición de la mujer y elaborar publicaciones y otra información pertinente, comprendido *OSWomen*, boletín trimestral con gran difusión entre particulares y grupos de trabajadoras.

25. Gran parte de la labor de la Oficina se apoya en el Programa Nacional para la Mujer, que representa el proyecto del Gobierno para mejorar la condición de la mujer hasta el año 2000. El febrero de 1988 el Gobierno aprobó el Programa Nacional, que refleja muchos de los objetivos de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, al cabo de más de dos años de negociaciones y consultas con mujeres de todo el país, como se indicó en el primer informe. El Programa Nacional refleja también muchos de los artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que se indican en este informe en la página de introducción de cada artículo. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer supervisa la aplicación del Programa Nacional, que comprende la publicación anual de un informe sobre la Aplicación del Programa Nacional y la actualización de los indicadores de la igualdad entre los sexos, serie de indicadores que miden la evolución a lo largo del tiempo de la posición de la mujer en la sociedad australiana. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer está coordinando la renovación del Programa mediante la elaboración de una segunda serie de estrategias para llevar a efecto el Programa Nacional hasta el año 2000, para presentarlas al examen del Gobierno. Esas estrategias sucederán a la primera serie de planes de acción que se irán aplicando hasta febrero de 1993. En julio de 1991 el Primer Ministro anunció que las nuevas estrategias se centrarían en particular en las mujeres trabajadoras, con atención a las que tienen obligaciones familiares, las mujeres con necesidades especiales, la violencia contra la mujer y la mujer y el medio.

26. Un ejemplo más de la función de vigilancia de la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es la producción de la publicación anual *Women's Budget Statement*, que presentó por vez primera el entonces Primer Ministro en 1984. Esa publicación ofrece un informe detallado sobre los efectos para la mujer de todos los programas y las políticas del Gobierno Federal, comprendido el gasto. Los procedimientos de preparación de las aportaciones anuales a dicha publicación han servido para elevar el nivel de conciencia de las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos en los departamentos y organismos del Gobierno y han contribuido a la elaboración de procedimientos de vigilancia que mejoran la igualdad de acceso y la satisfacción de necesidades de la mujer.

27. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer trabaja en estrecha cooperación con las oficinas de la mujer y los funcionarios del servicio de la mujer que existen en cada departamento federal para verificar que en la elaboración y la administración de las políticas y los programas del Gobierno se tengan plenamente en cuenta las necesidades de la mujer. Esos servicios comprueban también si en los departamentos se aplica la política del Gobierno sobre la condición de la mujer, expresada en el Programa Nacional para la Mujer. En la mayor parte de los casos esas oficinas no son directamente responsables de la aplicación de la política del Gobierno sobre la condición de la mujer en cada departamento, que sigue siendo de la incumbencia de los sectores funcionales de los departamentos. Una parte importante de la función de estas oficinas de la mujer es coordinar las aportaciones al *Women's Budget Statement* y al informe sobre la Aplicación del Programa Nacional para la Mujer.

28. La Oficina de la Mujer fue la primera dependencia administrativa sobre política de la mujer que se creó en Australia. La Oficina existe desde hace casi 30 años. En un principio era una dependencia que actuaba fundamentalmente como centro de investigación y asesoramiento de política general sobre cuestiones del mercado de trabajo relacionadas con la mujer. En 1987 la Oficina quedó readscrita al Departamento de Empleo, Educación y Formación Profesional y asumió funciones de investigación y asesoramiento sobre política general en materia de educación y formación profesional. En 1991 el Departamento estableció un enfoque y una estructura nuevos con la finalidad de coordinar las cuestiones relativas a la igualdad de sexos en el Ministerio. La Oficina tiene ahora tres elementos, la dependencia central de política, llamada ahora Sección de Política de la Mujer, funcionarios destacados y el Servicio Ejecutivo Superior, Grupo de igualdad entre los sexos. La Sección de Política de la Mujer forma en la actualidad parte de la Subdirección de la política de participación y apoyo a los ingresos de la mujer. Para fines de 1992 se prevé un examen de la nueva estructura.

29. El Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, cuyos miembros proceden en su mayor parte de importantes organizaciones femeninas nacionales y otras organizaciones nacionales con gran número de miembros femeninos, continúa constituyendo un importante vínculo entre el Gobierno Federal y la comunidad, como se indicó en el primer informe. El Consejo lo designa el Ministro Asistente del Primer Ministro sobre la condición jurídica y social de la mujer entre candidaturas de todas las organizaciones nacionales de mujeres y de organizaciones con gran número de miembros femeninos de Australia. Por conducto de sus miembros el Consejo representa una amplia diversidad de opiniones de los grupos de mujeres: sin embargo, los miembros del Consejo representan los intereses de todas las mujeres y no sólo los de su organización. El Consejo constituye un importante mecanismo de consulta en dos direcciones al centrarse en cuestiones que le remite específicamente el Gobierno y someter al Gobierno las opiniones de las mujeres de la comunidad. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer presta servicios de secretaría al Consejo y existe una interacción considerable entre la Oficina y el Consejo.

30. Desde 1988, la labor del Consejo ha incluido las siguientes actividades:

- la publicación de *Pay Equity in Australia* en 1990, que presenta un panorama histórico de la fijación de salarios en Australia, la situación de la mujer en la fuerza de trabajo y sus ingresos, así como estrategias para mejorarlos;

- la acogida de una conferencia en marzo de 1990, a la que asistieron 140 participantes en representación del Gobierno, los sindicatos, la industria y la comunidad, para promover el Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares. La Conferencia coincidió con el anuncio del Gobierno de que ratificaría el Convenio. Posteriormente, el Consejo publicó un folleto sobre la Convención dirigido a los trabajadores y a la comunidad en general;
- la publicación del manual *Making Connection: A Guide to Coalition Building for Women's Groups* y la reimpresión de un folleto de divulgación política titulado *Women Lobbying for Change*;
- un proyecto sobre el cuidado de los niños en relación con el trabajo, centrado en un análisis de los modelos existentes de cuidado de los hijos en relación con el trabajo, comprendidos el cuidado en instituciones, el cuidado en el hogar, el cuidado fuera del horario escolar y cuestiones que se plantean actualmente en la prestación de esos servicios. En el proyecto se presta especial atención a las necesidades de las mujeres que trabajan en turnos variables;
- el patrocinio de un foro, conjuntamente con el Consejo asesor para los impedidos de Australia, en mayo de 1991, sobre oportunidades de empleo para mujeres discapacitadas;
- la celebración de una consulta en junio de 1991 entre organizaciones no gubernamentales y representantes de los departamentos federales, como parte de la preparación del segundo informe presentado con arreglo a la Convención, como se menciona en la Introducción;
- la organización de consultas a las comunidades sobre cuestiones relacionadas con el desarrollo de la política del Gobierno, que comprenden los ingresos de jubilación, la definición de las relaciones *de facto* respecto de las pensiones de padres o madres sin cónyuge, la violencia doméstica, la salud, la jubilación, las necesidades de las jóvenes y los problemas de vivienda;
- importantes foros nacionales sobre fiscalidad y negociación con las empresas;
- consultas comunitarias a nivel nacional sobre la mujer y el desarrollo ecológicamente sostenible y preparación de publicaciones conexas, comprendidos un importante informe y recomendaciones al Gobierno, y material educativo para las comunidades;
- comunicaciones directas a los ministros del Gobierno sobre una serie de cuestiones, comprendido el presupuesto federal;
- proyectos relacionados con las mujeres pertenecientes a grupos especiales, por ejemplo un vídeo sobre prematernidad para isleñas del Estrecho de Torres y el Pacífico Sur, e investigaciones sobre programas de rehabilitación para mujeres que padecen lesiones causadas por esfuerzos repetidos, en particular mujeres de lengua materna no inglesa;

- representación de las mujeres de la comunidad en foros internacionales, comprendidos los períodos de sesiones de 1990 y 1992 de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

31. La Comisión Permanente de la Cámara de Representantes sobre asuntos legales y constitucionales, creada en 1989, ha realizado una investigación sobre igualdad de oportunidades y de condición jurídica y social de la mujer australiana. La Comisión tenía por mandato hacer un estudio e informar sobre los progresos realizados en la consecución de la igualdad de oportunidades y de condición jurídica y social de la mujer australiana, como se detalla en el Programa Nacional para la Mujer y sobre la medida en que se han alcanzado los objetivos de la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, por medios legislativos o de otro tipo, con especial atención a:

- la participación efectiva de las mujeres, incluidas las jóvenes, en los procesos de adopción de decisiones;
- la medida en que las mujeres reciben el reconocimiento apropiado por su contribución a la sociedad;
- la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, con especial atención a la eficacia de los planes de igualdad de oportunidades en el empleo;
- la participación de las mujeres en las actividades recreativas y en el deporte, y
- la medida en que se alienta a las muchachas a participar en la sociedad en condiciones de igualdad.

32. La Comisión, que contó con la asistencia de tres diputadas en el Parlamento, creó una subcomisión que entrevistó a 181 testigos y recibió más de 500 comunicaciones. También publicó varios documentos, entre ellos posibles recomendaciones, que se habían presentado a la Comisión para su examen. El informe de la investigación se hizo público el 30 de abril de 1992.

33. Las 79 recomendaciones de la Comisión abarcan una amplia gama de cuestiones, entre ellas:

- el empleo y las cuestiones que afectan a la igualdad de oportunidades para la mujer en la fuerza de trabajo remunerada, entre ellas el trabajo a tiempo parcial, el horario de trabajo flexible, las variaciones en los convenios de trabajo, el trabajo no remunerado en el hogar y el trabajo de voluntarios y trabajadores con responsabilidades familiares;
- la educación y la capacitación, que incluyen la formación profesional y el trabajo no tradicional para las mujeres más jóvenes;
- la seguridad en el ingreso y la jubilación;
- las actividades recreativas y el deporte;
- el cuidado de los niños;

- el reconocimiento de la mujer, comprendido el acoso sexual.

34. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer está coordinando la preparación de la respuesta del Gobierno para su exposición ante el Parlamento en el período de sesiones de primavera. Esa respuesta incluirá comentarios sobre las recomendaciones y fijará un calendario realista para las nuevas medidas que ha de adoptar el Gobierno. Sobre la respuesta del Gobierno se informará en el informe complementario que se presentará antes de que el Comité examine el segundo informe periódico de Australia.

35. En marzo de 1990, el Primer Ministro a la sazón anunció la creación de la Conferencia de Ministros del Commonwealth y los estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cuyo objeto es ofrecer consultas ministeriales oficiales sobre cuestiones relacionadas con la mujer. La Conferencia se reunió dos veces en 1991 y se prevé que siga reuniéndose todos los años para que se pueda compartir más la información y mejorar la coordinación de las políticas, especialmente en cuestiones que traspasan los límites de los ámbitos federal, estatal y de los territorios.

36. La Conferencia ha examinado una extensa gama de cuestiones, entre ellas las medidas adoptadas en relación con las trabajadoras con responsabilidades familiares; las mujeres y la igualdad económica; las mujeres y el ajuste estructural; la violencia contra la mujer; la política de desarrollo respecto de las mujeres aborígenes e isleñas y el programa nacional para el diagnóstico precoz del cáncer de mama.

37. En su tercera Conferencia los ministros reforzaron su posición sobre la violencia contra la mujer al pedir a la Comisión Permanente de los Ministros de Justicia y Censura que elaborasen directrices acerca de la clasificación de publicaciones y cintas de vídeo sobre tres cuestiones de interés para la mujer:

- material que condone la violencia contra la mujer o incite a ella;
- material que muestre a mujeres en actitudes sexuales degradantes, y
- exhibición de portadas de revistas de difusión limitada.

38. También se pedirá a los ministros de justicia que preparen, conjuntamente con el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer, un documento en el que se trate específicamente de las cuestiones legislativas y administrativas planteadas por los ministros y otras cuestiones pertinentes para la aplicación de la *Family Law Act* (Ley del derecho de familia) desde la perspectiva de la seguridad de la mujer y del niño que huyen de la violencia.

39. Actualmente los gobiernos de todos los estados y los territorios disponen de un asesor en la esfera de la mujer que informa al Primer Ministro o al ministro responsable y que es jefe de las dependencias de asesoramiento sobre la mujer del estado o el territorio. El Primer Secretario Asistente de la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y sus homólogos de los estados y los territorios se reúnen trimestralmente para examinar cuestiones de interés mutuo y coordinar las políticas estatales y federales, y asisten como funcionarios a la Conferencia de Ministros del sistema federal y de los estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

40. En la mayor parte de los estados y los territorios también existen órganos consultivos separados designados por el Gobierno para consultar con las mujeres de la comunidad.

C. Panorámica estadística

41. Esta sección ofrece un panorama sociodemográfico básico de la población australiana y de las mujeres australianas, a fin de dar un contexto al informe. Los datos estadísticos relativos a los artículos específicos se indican en relación con esos artículos en la Parte II del informe.

42. El último censo australiano se levantó el 6 de agosto de 1991. Los resultados definitivos de ese censo se irán haciendo públicos progresivamente a partir de mediados de 1992. Las cifras preliminares indican un crecimiento de la población de Australia de un 8,0% desde 1986. Al 6 de agosto de 1991 la población de Australia era de 16.849.496 habitantes. La relación de masculinidad era de 98,6 hombres por cada 100 mujeres, frente a 99,2 hombres por cada 100 mujeres en 1986. En 1991 las mujeres superaban a los varones en las edades de 25 a 39 años y de los 60 años en adelante. En el censo de 1991 se contaron 257.333 aborígenes e isleños del Estrecho de Torres, lo cual representa un aumento del 13% desde el censo de 1986.

43. La población de Australia se ha duplicado con creces en los últimos 45 años y la inmigración representa cerca de la mitad del aumento. Con arreglo a las proyecciones, y de suponer que se mantengan los niveles actuales de fecundidad, mortalidad y migración, la población llegará a los 26 millones de habitantes en el año 2031.

44. Aunque la superficie de Australia es de 768 millones de hectáreas, o sea, un 50% más que la de Europa occidental, la población de Australia sólo representa el 5% aproximadamente de la población de Europa occidental. La densidad de población de Australia es de dos habitantes por kilómetro cuadrado. Casi el 75% de los australianos viven en ciudades del litoral o en un radio de 50 kilómetros de ellas, y más de seis millones de personas (el 39,6% de la población total) viven en las dos grandes ciudades de Sydney y Melbourne.

45. Después de tener durante 200 años una pirámide de edades relativamente joven, como resultado de tasas de natalidad altas y altos niveles de inmigración, Australia se está sumando ahora a otros países occidentales que, sin tener los niveles relativamente altos de inmigración de Australia, vienen experimentando un descenso de las tasas de natalidad y una esperanza de vida superior.

46. La proporción de la población perteneciente al grupo de edades de 0 a 19 años se estimó en casi el 30% en 1991, lo que supone un descenso respecto de la cifra de 1986, que era del 31,5%. En ese grupo de edades, los varones superan a las mujeres en una proporción de 95,1 mujeres por cada 100 varones.

47. La proporción de la población de 65 años de edad o más pasó del 10,6% en 1986 al 11,2% en 1991. Se espera que llegue al 12% en 1996. Ello representa un crecimiento del 13,2% en un decenio. La edad mediana pasó de 31 años en 1986 a 32 en 1991. El promedio de esperanza de vida de los varones australianos es de 73,86 años, y el de las mujeres de 80,1 años.

48. Las mujeres superan en mucho a los varones en las cohortes de mayor edad, y la diferencia aumenta con la edad. De la población de 65 años o más en agosto de 1991, 1.080.744 personas son mujeres. Ello representa un 57% de la población de mujeres de 65 años de edad o más. A la edad de 80 años o más, el 65% de las personas de mayor edad son mujeres.

49. Debido a su mayor longevidad, las mujeres tienen más probabilidades de quedar viudas, vivir solas o vivir en la vejez en una residencia de ancianos.

50. En junio de 1991, el 58% del total de personas que vivían solas eran mujeres, y el 56% de ellas eran mujeres de 65 años de edad o más. El 26% de las mujeres que vivían solas tenían un empleo.

51. En 1990, la tasa de nupcialidad se estimó en un 6,8 por 1.000 de la media de la población residente. En 1990 la edad mediana del primer matrimonio era de 26,4 años en el caso de los hombres y de 24,3 años en el de las mujeres, mientras que la edad mediana de todos los matrimonios era de 28,1 años en el caso de los hombres y de 25,8 años en el de las mujeres. Un 39,8% de los hombres que se casaban tenían más de 30 años de edad, mientras que en el caso de las mujeres esa proporción era del 28,9%.

52. La tasa de divorcio en 1990 era del 10,9 por 1.000 personas casadas de la media de la población residente. En 1990 la proporción de mujeres que se casaban y ya habían estado casadas anteriormente era del 22,9%, y la de sus equivalentes masculinos del 23,9%.

53. En general, los varones contraían nuevas nupcias tras un intervalo más breve que las mujeres; el intervalo mediano antes de las nuevas nupcias respecto de los hombres divorciados o viudos era de 2,9 años, y de 3,5 años en el caso de las mujeres.

54. Desde el decenio de 1970 la tasa de nupcialidad de personas de 20 a 29 años de edad ha venido descendiendo. No obstante, ha habido un aumento correspondiente en las relaciones *de facto*. Las últimas cifras fidedignas, derivadas del censo de 1986, indican que entre el 6 y el 8% del total de parejas de Australia no están casadas. Una encuesta realizada por el Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia en 1991 sobre personas de 27 a más de 40 años de edad indicó que el 43% de los entrevistados había cohabitado en algún momento, mientras que alrededor de la mitad de los que nunca se habían casado habían cohabitado en algún momento. El 25% de las relaciones *de facto* duraba 12 meses, aproximadamente la mitad terminaba después de dos años y tres cuartas partes habían terminado a los cuatro años. No obstante, muchas de ellas terminaban en el matrimonio.

55. En junio de 1991, el 9% del total de las familias de Australia eran familias monoparentales. El cabeza de familia era una mujer en un 87% de esas familias y un 44% de mujeres sin cónyuge con personas a cargo trabajaban fuera de sus casas.

56. En 1988, la tasa de fecundidad total alcanzó su punto más bajo con 1,84 nacidos vivos por 1.000 habitantes. Desde entonces ha venido subiendo y en 1990 la tasa de fecundidad total era de 1,91. En 1990 la tasa bruta de natalidad era de 15,4 nacidos vivos por 1.000 habitantes.

57. En 1990 la tasa de mortalidad perinatal en Australia fue del 10,3 por 1.000 nacidos vivos, un ligero aumento desde el 9,9 en 1989. Al igual que en años anteriores ocurrían más fallecimientos perinatales de varones que de mujeres, con una relación de 133:100. La mayor parte de las defunciones son de niños menores de un año de bajo peso al nacer; el 56% de los niños menores de un año afectados pesaban menos de dos kilogramos al nacer, y de ellos el 59% pesaban menos de un kilogramo. Globalmente la mortalidad neonatal por 1.000 nacidos vivos era del 8,2. No obstante, esas cifras ocultan una tasa de mortalidad neonatal mucho más alta de los niños aborígenes y de isleños del Estrecho de Torres. Las cifras más recientes de las que se dispone, basadas en el análisis de los datos censales de 1986, dan una tasa de mortalidad neonatal de 20,5 por 1.000 nacidos vivos entre los niños aborígenes e isleños del Estrecho de Torres.

58. Las últimas cifras de las que se dispone sobre la mortalidad materna corresponden al período 1985-1987, en que era del 11,8 por 100.000 partos, comprendidas todas las causas.

D. Mujeres con necesidades especiales

59. Esta sección viene a ser un informe especial sobre la situación de las mujeres con necesidades especiales en Australia: las mujeres pertenecientes a la población autóctona de Australia; mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres; mujeres de lengua materna no inglesa y mujeres con discapacidades. Si bien en la Convención se considera especialmente vulnerables a las mujeres con discapacidades y se pide una información más detallada, tanto las mujeres aborígenes como las isleñas del Estrecho de Torres y las mujeres de lengua materna no inglesa que viven en Australia son vulnerables, o lo son potencialmente, y pertenecen a los grupos identificados por los gobiernos como objetivos en sus estrategias de justicia social y equidad.

Mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres

60. La mayor parte de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres ocupan el peldaño inferior de la escala socioeconómica y en muchos casos viven en localidades remotas. Esto crea graves desigualdades en la prestación de los principales servicios y programas y el acceso a ellos, cuando a menudo esas prestaciones se dan por supuestas en la comunidad australiana en general. Como grupo minoritario dentro de la población femenina de Australia, las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres se enfrentan con importantes obstáculos culturales, económicos, sociales y personales en su búsqueda de reconocimiento e igualdad de oportunidades. De las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres de más de 15 años de edad, un 90% carece de conocimientos postescolares; sólo el 1% posee conocimientos de nivel terciario; alrededor del 74% percibe ingresos inferiores a los 9.000 dólares australianos al año; su tasa de desempleo es del 34%; alrededor del 35% tiene tres o más hijos; y una de cada cinco puede decirse que ha experimentado la ruptura matrimonial (pero las cifras relativas a la pregunta sobre si han estado casadas alguna vez parecen estar subestimadas).

61. Para las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres que viven en zonas rurales y remotas la distancia y la falta de acceso a la información y a los servicios ocasionan dificultades adicionales. En muchos lugares la barrera del idioma puede contribuir también a reducir la confianza de esas mujeres y ciertamente a limitar su uso de los servicios comunitarios.

62. Como se indicó antes, el censo quinquenal de población y vivienda constituye la fuente más exacta y completa de información estadística sobre las poblaciones aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres. El último censo, levantado en 1991, ha facilitado algunas cifras preliminares sobre la población aborígen y de las islas del Estrecho de Torres por edad, sexo y lugar de residencia. A fines de 1992 se dispondrá de un análisis más detallado de esas poblaciones. Australia preparará un informe complementario para el Comité con objeto de incluir el análisis detallado de los resultados pertinentes del censo en lo que respecta a las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres. Por consiguiente, los comentarios que siguen se basan fundamentalmente en el análisis de los datos de 1986.

63. En 1986 la población aborígen y los isleños del Estrecho de Torres representaban el 1,5% de la población australiana total. La mayor parte de esa gente estaba concentrada en el centro y el norte de Nueva Gales del Sur, en Australia septentrional, nordoccidental y central y había grupos en las capitales respectivas. Un 27% de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres viven en Nueva Gales del Sur, un 26% en Queensland, un 16% en Australia Occidental y un 15% en el Territorio del Norte. Sin embargo, sólo en el Territorio del Norte, donde representan un 22% de la población del Territorio, los aborígenes constituyen una proporción considerable de la población. En términos globales, una tercera parte de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres vive en zonas rurales, un 24% en grandes zonas urbanas y el resto en otros centros urbanos, pauta que es fundamentalmente diferente de la del resto de la población, el 15% de la cual vive en zonas rurales, el 63% en grandes centros urbanos y el 22% en otros centros urbanos.

64. Más de la mitad del total de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres tenía menos de 20 años de edad en 1986, frente a menos de una tercera parte del total de los australianos. La diferencia de la pirámide de edades era más pronunciada en los grupos de edades más jóvenes y más viejos. La proporción de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres menores de 5 años de edad (el 14%) era casi el doble de la correspondiente a la población total, mientras que sólo el 6% tenían más de 54 años de edad, en comparación con el 20% de la población total, lo cual indica la mayor tasa de fecundidad y la menor esperanza de vida de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres. En el principal grupo de edades de la población activa, de los 20 a los 54 años, proporcionalmente había menos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres que entre la población total: el 41% en comparación con el 48%. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres sobrepasan a los hombres en una relación de 98 hombres por cada 100 mujeres, frente a la relación de 98,6:100 correspondiente a la población total de Australia.

65. El número de partos entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres es también apreciablemente más elevado que el de otras mujeres australianas, y esta diferencia es manifiesta entre las mujeres de todas las edades, pero en particular entre las edades de 15 a 19 y de 20 a 24 años, en las que las tasas de fecundidad de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres son tres veces superiores a las de las mujeres australianas de la misma edad. Sin embargo, comparativamente la tasa de supervivencia de los hijos entre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres es más baja; la tasa de mortalidad infantil correspondiente a las madres de entre 15 y 29 años de edad es de 26 por 1.000 defunciones, en comparación con 15 defunciones por 1.000 en el caso de la población no aborígen en 1986.

66. Aunque la asistencia a la escuela es obligatoria en toda Australia entre los 6 y los 15 años (16 años en Tasmania), en el censo de 1986 un gran número de niños aborígenes en edad escolar, en particular en las zonas rurales, no declararon que estuvieran asistiendo a la escuela. Entre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres la tasa de continuación de los estudios más allá de la edad de escolaridad obligatoria es también relativamente baja. En 1986 el 9% de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres de 15 años de edad y más declaró que tenía estudios o capacitación postescolar, en comparación con el 26% de todos los australianos de 15 años de edad y más. Entre los hombres que reconocieron tener estudios o formación profesional, un 75% presentó certificados de oficios, mientras que entre las mujeres los certificados de aptitudes más comunes eran de distinto tipo. Casi 1.300 aborígenes e isleños del Estrecho de Torres dijeron tener estudios terciarios, y aproximadamente 1.500 estudiaban en una universidad o centro de educación superior. Entre éstos había más mujeres que hombres.

67. Al igual que las mujeres de la población australiana total, las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres han aumentado su tasa de participación en el mercado estructurado de trabajo desde principios del decenio de 1970, pero su tasa de participación sigue muy por debajo de la de la población total. En 1986, con arreglo al censo, el 56% de las mujeres australianas de 15 a 64 años de edad estaban integradas en la fuerza de trabajo, en comparación con el 38% de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres. Esa tasa de participación más baja entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres era manifiesta en cada uno de los estados y los territorios, con diferencias especialmente grandes entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres y la población total en el Territorio del Norte y en Australia Occidental, donde las tasas de participación de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres descendían a casi la mitad del nivel correspondiente a las mujeres en la población total.

68. Los resultados del censo de 1986 revelan asimismo que existen importantes diferencias entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres y otras mujeres en cuanto a su condición en la fuerza de trabajo. En Australia como un todo, las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres tenían muchas menos probabilidades de empleo que las mujeres de la población total y más del doble de probabilidades de estar desempleadas. Esas diferencias también eran visibles a nivel de los estados y los territorios. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres muestran también un menor nivel de vinculación a la fuerza de trabajo a lo largo del ciclo vital que las mujeres en general. Además, mientras que el momento en que las mujeres entran en la fuerza de trabajo y salen de ella guarda generalmente relación con consideraciones familiares, no existen datos sobre esa pauta en las estadísticas censales correspondientes a las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres. Esas mujeres, en general, tienen características que guardan relación con niveles inferiores de participación en la fuerza de trabajo. Tienden más a vivir en ciudades pequeñas, tienen menos años de escolarización y menos estudios o formación profesional que el resto de la población.

69. El análisis de las respuestas al censo de 1986 indica que la posición económica de las mujeres aborígenes y de las isleñas del Estrecho de Torres ha mejorado notablemente en lo que respecta a los ingresos medianos, hasta el punto de que el ingreso mediano es prácticamente el mismo que el de todas las mujeres australianas.

Sin embargo, gran parte de ello se debe al mayor acceso de esas mujeres a las prestaciones de la seguridad social, y no a ingresos procedentes del empleo.

70. El censo nacional de prisiones de 1990 indicó que en los centros penitenciarios y de reclusión de Australia había 14.305 personas. De ellas 2.041 (el 14,3%) eran aborígenes o isleños del Estrecho de Torres. Con arreglo a las cifras incluidas en ese censo, en cualquier momento dado, un aborigen o un isleño del Estrecho de Torres tiene 17 veces más probabilidades de estar en la cárcel que una persona de otro origen. Esa tasa se aplica por igual a las mujeres y los hombres aborígenes e isleños del Estrecho de Torres.

71. En 1990, de un total de 778 reclusas, 105 eran aborígenes o isleñas del Estrecho de Torres. Esa cifra representa el 13,5% del total de la población reclusa femenina e indica que las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres están sobrerrepresentadas a una tasa muchas veces superior a la de la población femenina en general. Al mismo tiempo, de un total de reclusos de 13.527 hombres, 1.936 eran aborígenes o isleños del Estrecho de Torres. Esa cifra representa el 14,3% del total de la población reclusa masculina. Los delitos más frecuentes de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres eran el impago de multas, la ebriedad y el fraude a la seguridad social.

72. El 16 de octubre de 1987 el Gobierno Federal, los estados y el Territorio del Norte crearon conjuntamente la Real Comisión sobre las muertes de aborígenes en detención, en respuesta a la preocupación ante la excesiva frecuencia de muertes en detención de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y la evasividad de las explicaciones públicas. La Real Comisión investigó las muertes de 99 aborígenes e isleños del Estrecho de Torres, 11 de los cuales fueron mujeres, detenidos por la policía, encarcelados o internados en centros de detención para delincuentes juveniles, ocurridas entre el 1º de enero de 1980 y el 31 de mayo de 1989. Estudió las circunstancias de esas muertes, las medidas adoptadas por las autoridades en consecuencia y las causas subyacentes, comprendidos los factores sociales, culturales y jurídicos.

73. Si bien la Real Comisión no hizo referencia específica a los problemas con que se enfrentaban las mujeres, sus investigaciones sobre la muerte de cada una de las 11 mujeres dentro del marco del estudio revelaron la considerable desventaja que las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres sufren en general y dentro del sistema de justicia penal en particular. La investigación de la Comisión reveló que el alcoholismo, la pobreza, la mala salud y la impotencia sobre sus propias vidas contribuían más que la delincuencia al encarcelamiento de mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres.

74. El informe definitivo de la Real Comisión se presentó en abril de 1991. Las respuestas del Gobierno Federal y de los gobiernos de todos los estados y los territorios, excepto Tasmania, se presentaron en el Parlamento Federal el 31 de marzo de 1992. El Gobierno reconoció en su respuesta al informe de la Real Comisión el papel de las mujeres aborígenes y de las isleñas del Estrecho de Torres.

75. Las medidas para hacer frente a la excesiva representación de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres en el sistema de justicia penal en general comprenden el establecimiento y la financiación de servicios de asistencia letrada para aborígenes, de los cuales hay más de 70 en toda Australia y que proporcionan

asistencia letrada y representación a clientes aborígenes e isleños del Estrecho de Torres; planes de visita en las prisiones a los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres; grupos de justicia de la comunidad y otros planes de prevención, desviación y rehabilitación de base comunitaria. Se reclutan auxiliares de la policía entre la comunidad aborígena, incluidas auxiliares femeninas, cuando las comunidades lo solicitan específicamente. Se han presentado solicitudes de ese tipo en las tierras Pitjantjatjara, de Australia central, y en Port Lincoln, Australia Meridional.

76. Amplios estudios realizados sobre la violencia en las comunidades aborígenes, en particular en el Territorio del Norte, los Kimberleys y en el norte de Queensland, han revelado un grado de violencia contra la mujer que está afectando a la futura existencia de comunidades enteras. Los datos de estudios recientes indican que el número de muertes por homicidio de mujeres aborígenes perpetrados por sus cónyuges y por parientes varones sobrepasa con mucho el número de muertes en detención. Así, por ejemplo, mientras que en el Territorio del Norte hubo nueve muertes en detención entre el 1º de enero de 1980 y el 31 de mayo de 1989 (el período estudiado por la Real Comisión), los informes de la policía del Territorio del Norte indican que 39 mujeres aborígenes murieron por homicidio. De hecho, se estima que las mujeres aborígenes del Territorio del Norte tiene 28 veces más probabilidades de morir por homicidio que cualquier otra persona australiana.

77. En 1987, el Gobierno Federal estableció la política para la promoción del empleo de aborígenes, que se centra fundamentalmente en el empleo y el desarrollo económico y contiene una serie de medidas sobre empleo, formación profesional, educación y recursos económicos. Estas medidas se examinan más adelante en relación con el Artículo 11.

78. Desde que se presentó el último informe de Australia, se ha introducido una serie de cambios en la burocracia federal para modernizar y mejorar el desarrollo de políticas y programas en favor de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres.

79. El 7 de febrero de 1990 se promulgó la *Aboriginal and Torres Strait Islander Commission Act* (Ley sobre la Comisión de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, Ley ATSIC), de 1989. La Comisión, en la que se fundieron la Comisión para el desarrollo de los aborígenes y el Departamento de Asuntos Aborígenes, inició sus actividades el 5 de marzo de 1990. Es una organización compleja que combina procedimientos representativos, consultivos, de adopción de decisiones y administrativos en una organización establecida por la ley. Representa un desafío en la esfera de la administración pública y un experimento innovador en la esfera de los asuntos indígenas en el plano internacional.

80. La ATSIC proporciona la base sobre la cual los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres pueden negociar ya con las administraciones a todos los niveles sobre la aplicación de programas para satisfacer sus necesidades y superar sus desventajas.

81. En la Junta de Comisionados de la Comisión, que consta de 20 miembros, hay cuatro mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres, una de las cuales, la Sra. Lois O'Donoghue es la Presidenta. Esta Junta es el órgano nacional de adopción de política y de decisiones sobre los asuntos de los aborígenes y de los isleños del

Estrecho de Torres. Además, cuatro mujeres han sido designadas miembros de la Junta consultiva de los isleños del Estrecho de Torres, integrada por siete miembros; el Instituto Australiano de estudios sobre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres ha elegido a tres mujeres para formar parte de su consejo de nueve miembros, una de las cuales, la Sra. Marcia Langton, es su nueva Presidenta; y la Empresa de desarrollo comercial de los aborígenes cuenta con tres mujeres en su consejo de nueve miembros.

82. En 1990-1991, se celebraron elecciones para crear 60 consejos regionales de la Comisión en toda Australia. De los 791 consejeros elegidos, 209 eran mujeres. Posteriormente, han sido elegidas 10 mujeres como presidentas de consejos y hay 77 mujeres entre los 236 cargos ejecutivos. A fin de elaborar estrategias encaminadas a lograr la participación de la mujer, la Comisión celebró en agosto de 1990 un curso práctico nacional sobre la mujer, *New Directions in ATSIC*.

83. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres han logrado una cierta representación en los consejos de tierras aborígenes en el Territorio del Norte, cuyos consejeros son elegidos por determinadas comunidades aborígenes o determinados clanes de conformidad con las prácticas culturales y los procesos de adopción de decisiones aceptados por esas comunidades o grupos. De los cuatro consejos, dos tienen consejeros femeninos: uno tiene seis de 80 y el otro seis de 81.

84. En el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer hay cargos que se cubren mediante la designación ministerial de representantes de mujeres aborígenes y de isleñas del Estrecho de Torres, previa consulta con representantes de la comunidad de aborígenes y de isleños del Estrecho de Torres. Asimismo, la representante del Gobierno del estado en el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer (NCVAW) es una mujer aborígen del Territorio del Norte.

85. El Instituto Australiano de Estudios sobre los Aborígenes y los Isleños del Estrecho de Torres se creó en 1964 y es el mayor centro de recursos de información acerca de las culturas y los estilos de vida (tradicionales y contemporáneos) de los aborígenes y de los isleños del Estrecho de Torres. Desde 1988, se han concedido 120 becas a mujeres para investigar esferas relacionadas con los estudios sobre los isleños y los aborígenes del Estrecho de Torres. De éstas, 38 subvenciones se concedieron a mujeres aborígenes. En 1990-1991, seis de los 12 manuscritos publicados por la *Aboriginal Studies Press* tuvieron por autoras a mujeres, y tres de ellos a mujeres aborígenes.

86. En 1986, se publicó el informe del Grupo de Trabajo sobre la Mujer Aborígen, al que prestó servicios la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, informe titulado *Women's Business* (Asuntos de mujeres). El Grupo de trabajo se estableció con los siguientes fines:

- estudiar la participación de la mujer aborígen en los derechos sobre las tierras, la cultura, la salud, la vivienda, la educación, el empleo, la asistencia letrada y la protección del niño;
- tratar de que las mujeres aborígenes determinaran sus necesidades críticas en esas esferas, y

- formular recomendaciones al Gobierno Federal sobre las medidas que pueden adoptarse.

87. El Gobierno Federal publicó en mayo de 1989 su respuesta oficial a *Women's Business*, en la cual determinó que ese informe había configurado el enfoque del Gobierno de una serie de cuestiones. El Gobierno Federal subrayó la importancia de los problemas de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres al ascender de categoría a la Oficina de Mujeres Aborígenes de la ATSIC, que recibió el nuevo título de Oficina de Mujeres Indígenas, con la misión de asesorar al Gobierno y a la Comisión sobre asuntos relativos a las mujeres aborígenes y a las isleñas del Estrecho de Torres en toda Australia. La Oficina recibe el asesoramiento de una red de 30 asesores regionales sobre la mujer que trabajan en las oficinas regionales de la Comisión. La Oficina administra también el Programa de Iniciativas para la Mujer, cuyo objeto es ofrecer a las mujeres la oportunidad de organizar y gestionar sus propios proyectos, mejorar su acceso a todos los servicios y fomentar su mayor participación en el proceso de adopción de decisiones. Mediante el Programa se han facilitado fondos para una extensa gama de proyectos, comprendidos proyectos de salud en los que se hace hincapié en la atención de salud tradicional, proyectos para ayudar a las mujeres en materia de transportes, proyectos relativos a la violencia en la familia y servicios de información.

88. En 1989, el Departamento de Asuntos Aborígenes publicó también *The Women's Book* (Libro de la mujer), primera guía nacional de los programas, servicios y recursos del Gobierno específicamente relacionados con las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres; y el *Register of Aboriginal and Torres Strait Islander Women* (Registro de mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres).

89. En abril de 1992, la Comisión actuó como anfitriona de una Conferencia nacional de mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres. Los participantes fueron designados por los comisionados y entre ellos figuraron una consejera regional por consejo regional y asesores regionales de la mujer.

90. Esa Conferencia fue la primera de su tipo y magnitud organizada por la Comisión. El informe de los resultados de la Conferencia proporcionará a los funcionarios de la Comisión y a otros organismos un documento de consulta que les informará y orientará en la elaboración de políticas y programas para lograr que se ajusten más a las necesidades, las expectativas y las aspiraciones de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres.

91. En diciembre de 1991, el Gobierno Federal acordó adoptar una Estrategia de contratación y promoción profesional de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en la administración pública australiana, con el fin de ampliar y hacer más efectiva la representación de todos los aborígenes a todos los niveles y en todos los departamentos del Commonwealth. Se ha de lograr mediante el establecimiento de una serie de programas de contratación, capacitación y promoción profesional y medidas de apoyo. El Departamento de Empleo, Educación y Capacitación va a recibir de todos los demás departamentos planes de empleo y promoción de los aborígenes.

92. En virtud de la *Aboriginal and Torres Strait Islander Heritage Protection Act* (Ley sobre la protección del patrimonio de los aborígenes y de los isleños del Estrecho de Torres), de 1984, los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres pueden solicitar la protección de lugares y objetos de importancia para ellos contra

las amenazas de daños y profanación. Desde que se promulgó la ley en 1984, se han recibido de una amplia gama de organizaciones de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y de particulares solicitudes de protección, la mayoría de ellas procedentes de los consejos de tierras aborígenes y servicios de asistencia letrada, en los que las mujeres no tienen actualmente una gran representación.

93. Sin embargo, esas solicitudes se presentan en nombre de determinadas comunidades y la protección que se solicita a menudo abarca lugares que son de importancia para las mujeres. En esos casos, las mujeres, en su calidad de portavoces de la comunidad y representantes de organizaciones de las comunidades aborígenes, desempeñan un importante papel en las consultas y las negociaciones relativas a la protección de lugares. Es de señalar que las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres tradicionalmente no hablan de negocios con los hombres, de manera que es probable que la medida en que los lugares que interesan sólo a las mujeres se estén teniendo debidamente en cuenta con arreglo a la ley dependa de la participación de mujeres arqueólogas y antropólogas. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres han desempeñado también un importante papel en las consultas relativas a la devolución de restos aborígenes.

94. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres se encargan de custodiar los conocimientos culturales y las tierras y tienen derechos y responsabilidades parecidos a los de los hombres. Si bien la función de las mujeres como propietarias de tierras y guardianas de las tierras y lugares sagrados no siempre se ha tenido en cuenta en la preparación de reivindicaciones de derechos sobre las tierras en virtud de la legislación de los estados y los territorios en la materia, varios factores han propiciado el aumento de la aportación de la mujer al proceso de reivindicación de tierras. Entre esos factores figura la evolución de las actitudes de quienes formulan reivindicaciones y de los evaluadores. Los consejos de tierras del Territorio del Norte ya contratan a antropólogas e investigadoras para que ayuden a las mujeres aborígenes a preparar las reclamaciones de tierras. Las mujeres aborígenes también se han familiarizado más con los procedimientos de la reclamación de tierras y de la asistencia a los juicios y la presentación de pruebas en ellos. Los comisionados de tierras aborígenes advierten que los conocimientos de las mujeres no se limitan a la esfera doméstica/laica, y los testimonios de las mujeres se incluyen ya como cosa normal.

Mujeres de lengua materna no inglesa

95. En el contexto de la sociedad australiana se define como inmigrante a toda persona nacida en ultramar de lengua materna inglesa o no inglesa que tiene su residencia permanente en Australia y que goza de la plenitud de derechos de un ciudadano en lo que respecta a las leyes contra la discriminación y sobre la igualdad de oportunidades y a todas las demás prestaciones sociales a las que tienen derecho los ciudadanos. La experiencia y los estudios oficiales han demostrado que las barreras lingüísticas constituyen un importante factor de inhibición para el asentamiento, y por consiguiente el Gobierno Federal está centrándose concretamente en los inmigrantes de lengua materna no inglesa en el contexto de las cuestiones de asentamiento y de prestación de servicios.

96. Dentro de ese marco existen dos categorías de inmigrantes de lengua materna no inglesa:

- el inmigrante de lengua materna no inglesa de la categoría 1 es un inmigrante de lengua materna no inglesa nacido en un país de habla predominantemente no inglesa.
- el inmigrante de lengua materna no inglesa de la categoría 2 es el hijo de un inmigrante de lengua materna no inglesa de la categoría 1 o una persona llegada a Australia desde un país de habla no inglesa predominantemente antes de cumplir los 5 años.

97. La inmigración ha sido una característica importante de la historia de Australia desde que empezó la colonización europea en 1788. Después de la segunda guerra mundial el Gobierno de Australia inició un vigoroso programa de inmigración. Si bien los colonos del Reino Unido y de la República de Irlanda han sido tradicionalmente la mayoría, junto con inmigrantes de Europa continental, la inmigración procedente de Asia, el Oriente Medio y Oceanía aumentó considerablemente durante el decenio de 1970 como resultado de los cambios que suprimieron la discriminación en los requisitos de inmigración de Australia. Hasta 1976 más del 80% eran personas nacidas en Europa, frente a un 35% que llegó entre 1976 y 1986.

98. Una importante proporción de la población es de origen inmigrante. Cuando se levantó el censo de 1986 un 25% de la población total había nacido en el extranjero. Aproximadamente el 14% de la población procedía de países de habla no inglesa y más de un 20% eran inmigrantes de primera o segunda generación procedentes de países de habla no inglesa.

99. Con arreglo al censo de 1986, más de 2 millones de personas, o sea, el 14% de la población de 5 años de edad o más, hablaban un idioma distinto del inglés en casa. De los idiomas hablados, el italiano era el primero, seguido del griego y después de los idiomas chinos, el alemán y el árabe/libanés. Esos cinco grupos lingüísticos representaban sumados aproximadamente la mitad del total de personas que hablaban una lengua distinta del inglés en casa. Alrededor del 28% de los que hablaban idiomas extranjeros habían nacido en Australia.

100. El dominio del inglés variaba según la edad. Más del 90% de los jóvenes que hablaban un idioma distinto del inglés en casa declararon que sabían hablar bien el inglés, frente al 57% de los de 65 años de edad o más.

101. A raíz de una amplia serie de consultas con la comunidad celebradas el año pasado, el Gobierno decidió elaborar una Estrategia nacional de asentamiento integrado a fin de abordar la gama de problemas de asentamiento que había señalado la comunidad. En la Estrategia se reconoce que los servicios de asentamiento específicos prestados por el Departamento de Inmigración, Administración Local y Asuntos Etnicos son sólo una pequeña parte del esfuerzo que repercute en la experiencia de asentamiento de los inmigrantes. La Estrategia reúne a una serie de organismos federales, estatales, locales y no gubernamentales con el objeto de desarrollar servicios de asentamiento mejor coordinados.

102. La Estrategia pone de relieve asimismo la importancia de las consultas comunitarias. A nivel nacional el Consejo Asesor sobre Asentamientos está presidido por el Ministro de Inmigración, Administración Local y Asuntos Etnicos. La planificación a nivel de los estados y los territorios implica considerables aportaciones de las comunidades.

103. El Departamento de Inmigración, Administración Local y Asuntos Etnicos presta algunos servicios iniciales concretos de asentamiento, entre ellos el Programa de Inglés para Migrantes Adultos, que imparte enseñanza en inglés como segundo idioma; un servicio de traducción e interpretación; información y orientación para los recién llegados y algunos servicios concretos de alojamiento y otros servicios conexos a la llegada para los refugiados. Dicho Departamento también financia a organizaciones comunitarias para que faciliten servicios de asentamiento y de asistencia letrada.

104. En todos los servicios concretos facilitados y financiados en virtud del programa de asentamiento del Departamento se reconocen y se intentan resolver las dificultades con las que se enfrentan las mujeres inmigrantes para adaptarse a la vida en un país con un idioma y una cultura diferentes. En la Estrategia también se tendrán en cuenta las necesidades de determinados grupos, incluidas las mujeres, las personas que viven en zonas aisladas y los afectados por la reestructuración de la industria.

105. El Gobierno también está abordando la cuestión del reconocimiento de aptitudes y conocimientos técnicos adquiridos en el extranjero mediante la Oficina Nacional de reconocimiento de aptitudes adquiridas en el extranjero.

106. Para responder a esta diversidad de la población, el Gobierno ha adoptado una política de multiculturalismo que aborda las relaciones entre australianos, su relación con los recursos disponibles en el país y sus derechos y obligaciones como residentes en Australia.

107. En Australia hay aproximadamente 868.000 mujeres inmigrantes de lengua materna no inglesa de la categoría 1, procedentes de unos 140 países, mujeres que constituyen alrededor del 12% del total de la población femenina australiana. La mayor parte reside en las grandes capitales, especialmente Sydney y Melbourne.

108. Los datos sobre la fuerza de trabajo (Dirección de Estadísticas de Australia, Encuesta sobre la fuerza de trabajo, noviembre de 1990, datos inéditos) muestran que al comparar la participación en la fuerza de trabajo de la mujer de lengua materna no inglesa con la de las mujeres nacidas en Australia, las mujeres están superrepresentadas en ocupaciones de menor remuneración y aptitudes inferiores, y si bien comparten con todas las mujeres una concentración en puestos de trabajo de oficina y de ventas, están subrepresentadas en esos sectores de trabajo no manual. Además, entre las mujeres de lengua materna no inglesa, en particular las que han llegado hace poco a Australia, se dan tasas de desempleo relativamente altas.

109. Un reciente estudio sobre las mujeres de lengua materna no inglesa en la fuerza de trabajo (Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en publicación) indica que ante todo se deben reunir los datos pertinentes y facilitar el acceso a los mismos. No obstante, en el estudio se advierte que si bien el uso de la categoría de "lengua materna no inglesa" se consideraba como un primer paso importante en el acopio de datos acerca de las mujeres inmigrantes, esta categoría global podría conducir a una desaparición no intencionada de las diferencias entre las nacidas en Australia y determinados grupos de mujeres inmigrantes y sus hijas.

110. En reconocimiento del hecho de que los intereses de una sociedad multicultural inciden en todos los sectores de la actividad del Gobierno, en 1987 el Primer

Ministro creó una Oficina de Asuntos Multiculturales en su propio Departamento, con el fin de elaborar, vigilar y coordinar políticas y programas relativos al multiculturalismo.

111. Esta Oficina ha designado una red de coordinadores regionales que actúa en todo el país para garantizar la existencia de una comunicación eficaz con otros organismos del Gobierno y otras organizaciones estatales y de las comunidades. Los coordinadores regionales cuentan con la asistencia de consultores bilingües contratados con carácter temporal para fomentar la participación de los miembros de la comunidad que no dominan el inglés y la consulta con ellos.

112. En 1989, el Primer Ministro inicio el Programa nacional para una Australia multicultural, serie de iniciativas de política encaminadas a satisfacer las necesidades a corto plazo y los objetivos a largo plazo. Como importante iniciativa en beneficio directo de las mujeres, en el contexto del Programa nacional para una Australia multicultural, el Gobierno ha creado un Grupo de trabajo a nivel federal, estatal y de los territorios (en la actualidad un Consejo del Commonwealth y los estados) sobre cuestiones de las mujeres de lengua materna no inglesa.

113. El Consejo del Commonwealth y los estados sobre cuestiones de las mujeres de lengua materna no inglesa se creó en junio de 1989 para asesorar al Primer Ministro y promover un enfoque coordinado a nivel intergubernamental sobre cuestiones de especial interés para las mujeres de lengua materna no inglesa.

114. En el Programa Nacional del Gobierno se destacó la importante contribución que han hecho en Australia las mujeres inmigrantes, como reconocimiento de que esa contribución en muchos casos no se ha reconocido y de que los intentos de las mujeres inmigrantes de participar plenamente en la sociedad australiana se han visto a menudo frustrados por obstáculos adicionales. El Consejo, cuya secretaría corre a cargo de la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el propio Departamento del Primer Ministro, reúne a representantes del Gobierno y de la comunidad para formular recomendaciones que permitan a las mujeres obtener acceso a los programas y los servicios estatales.

115. En su primer período de funcionamiento, el Consejo del Commonwealth y los estados sobre cuestiones de las mujeres de lengua materna no inglesa determinó tres esferas prioritarias: salud, derecho y servicios de idiomas. Como resultado, el Consejo elaboró la Estrategia nacional de salud de las mujeres de lengua materna no inglesa, informe que se publicó en septiembre de 1991 (véase la sección relativa al Artículo 12); presentó una exposición al estudio sobre el multiculturalismo y el derecho preparado en 1991 por la Comisión Australiana sobre la Reforma Legislativa y encargó un documento informativo sobre las necesidades de interpretación y traducción de las mujeres de lengua materna no inglesa que se publicará en julio de 1992.

116. El primer Consejo del Commonwealth y los estados sobre cuestiones de las mujeres de lengua materna no inglesa terminó su mandato a fines de 1991, y el segundo Consejo continuará hasta mediados de 1994.

117. En el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer hay cargos de designación ministerial para mujeres de lengua materna no inglesa, previa consulta con las organizaciones competentes de la comunidad.

118. Durante 1991 se aplicó otra iniciativa del Programa nacional para una Australia multicultural, la Estrategia de relaciones de la comunidad. Si bien esa Estrategia es de aplicación general, se han concedido dos subvenciones a proyectos orientados hacia la mujer: para prestar asistencia a las mujeres de lengua materna no inglesa en las zonas rurales de Nueva Gales del Sur, Victoria y Queensland, y para fomentar la interacción entre mujeres de lengua materna no inglesa y mujeres de lengua materna inglesa. Está en estudio otro proyecto.

119. Los servicios y programas multiculturales, que afectan también a las mujeres inmigrantes, son vigilados en todos los departamentos federales por la Oficina de Asuntos Multiculturales. Además, esa Oficina promueve y apoya proyectos de investigación sobre aspectos económicos y sociales del multiculturalismo que son específicos de la mujer. Esos proyectos han incluido a mujeres inmigrantes en pequeñas empresas, mujeres de lengua materna no inglesa y reestructuración de convenios en la industria de las prendas de vestir, redes de apoyo a mujeres indochinas, filipinas y de Asia meridional en un medio no metropolitano, mujeres de lengua materna no inglesa en ocupaciones no manuales del sector público y problemas de las mujeres de lengua materna no inglesa en una Australia multicultural. La Oficina también presta apoyo a proyectos de la comunidad que guardan relación con la mujer. Ejemplos de ello son programas de televisión sobre las mujeres pertenecientes a grupos de lengua materna no inglesa y un conjunto de vídeos/manuales para educadores de párvulos y centros de puericultura sobre los principios y las estrategias de una sociedad en la que existe una diversidad cultural y lingüística.

120. Un importante componente de la función de coordinación de la Oficina de Asuntos Multiculturales ha sido la aplicación y vigilancia de la Estrategia de acceso y equidad del Gobierno. En virtud de esa Estrategia los departamentos del Gobierno Federal están obligados a determinar las políticas y actividades que facilitan el acceso equitativo a los recursos y servicios a todos los residentes en Australia. En esos planes se hace hincapié en las personas de lengua materna no inglesa, y en las mujeres, como reflejo de la doble desventaja que padecen. A mediados de 1991 comenzó una evaluación oficial de la Estrategia.

121. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, creada por el Parlamento Federal en virtud de la *Human Rights and Equal Opportunity Commission Act* (Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades), de 1986, informa de que las mujeres de lengua materna no inglesa han planteado varias cuestiones con respecto al acceso y la equidad. Estas son discriminación en el empleo, promoción y acceso a las oportunidades de formación profesional, falta de acceso a la enseñanza del inglés, falta de acceso a servicios adecuados de puericultura, malos servicios de interpretación, dificultades para obtener reconocimiento de las aptitudes adquiridas en el extranjero y dificultades para el acceso a la protección legal y reparación.

122. Se han introducido diversas estrategias a nivel gubernamental con objeto de superar esas barreras. En primer lugar, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades promueve la aceptación y la observancia de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades mediante el desarrollo de la conciencia pública de esos derechos por conducto de investigaciones públicas, educación de la comunidad y resolución de denuncias individuales. La Comisión es un órgano permanente independiente creado por ley y se ocupa del cumplimiento de la *Sex Discrimination*

Act (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, y la *Racial Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación racial), de 1975, que son de especial interés para las mujeres de lengua materna no inglesa. La Ley sobre la discriminación racial establece la ilegalidad de la discriminación por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico en las esferas de acceso a los lugares y servicios públicos, vivienda, venta de tierras, suministro de bienes y servicios, publicidad y empleo. En virtud de la ley pueden presentarse denuncias a la Comisión sobre la base de la discriminación indirecta y en circunstancias en que la discriminación es sólo un factor en la acción discriminatoria. En 1990-1991, por ejemplo, la Comisión recibió 352 denuncias al amparo de la Ley sobre la discriminación racial, de las cuales 153 las presentaron mujeres. Presentaron denuncias 135 personas de lengua materna no inglesa, y 121 procedieron de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres. Australia está estudiando actualmente la aprobación de nuevas leyes para abordar la cuestión de la difamación racial.

123. Así se brinda un mecanismo estructural eficaz a las mujeres inmigrantes que han sufrido discriminación por motivos étnicos o sexuales. Sin embargo, la Comisión ha comprobado que son pocas las mujeres de lengua materna no inglesa que utilizan la legislación para combatir la discriminación que padecen. Parece que ello se debe a que pocas de esas mujeres tienen conciencia de sus derechos y de la forma en que pueden afirmarlos y no conocen la existencia de las autoridades, como la Comisión, encargadas de protegerlas. En el informe de 1991 de la Oficina de Asuntos Multiculturales titulado *Non-English Speaking Background Immigrant Women in the Workforce* (Las mujeres inmigrantes de lengua materna no inglesa en la fuerza de trabajo) se comprobó que la falta de información era una de las barreras más fundamentales al acceso y la equidad de las mujeres inmigrantes. Incluso cuando las mujeres estaban al tanto de las medidas que podían tomar, eran reacias a hacerlo. Por ejemplo, si esas mujeres eran víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo no estarían dispuestas a denunciarlo, por vergüenza y por opinar que el acoso daba una mala imagen de ellas, a la vez que se resistían a denunciar a sus superiores laborales porque temían perder el empleo.

124. En el informe de 1991 sobre mujeres refugiadas, preparado por el Comité Nacional Consultivo Australiano apoyado por la Oficina de Estudios sobre la Inmigración, titulado *Refugee Women - Still At Risk in Australia* (Mujeres refugiadas: el peligro persiste en Australia), se identificaron otras barreras. En ese informe se esbozan las necesidades de las mujeres refugiadas en los dos primeros años siguientes a su llegada a Australia, se evalúa la medida en que los servicios existentes satisfacen esas necesidades y se determina una serie de servicios indispensables para su reasentamiento con éxito. Estos servicios son: enseñanza del inglés, acceso a un alojamiento seguro y a su alcance, apoyo a los ingresos, servicios de empleo, cuidado de los hijos, apoyo y terapia emocionales y servicios de orientación e información.

125. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, otros órganos que luchan contra la discriminación y otros órganos del Gobierno se ven así enfrentados con el desafío de facilitar a mujeres de lengua materna no inglesa la información y los conocimientos que necesitan para utilizar bien los mecanismos disponibles.

126. En consecuencia, la Comisión ha adoptado una serie de estrategias de acceso y equidad para las mujeres de lengua materna no inglesa. En 1988 la Comisión inició un proyecto experimental a fin de resolver las dificultades concretas con que se

enfrentan las mujeres de lengua materna no inglesa para conocer las disposiciones de las leyes contra la discriminación; el proyecto adoptó la forma de emisiones radiofónicas transmitidas por las radios de las comunidades de Sydney en turco, español y jmer. En esas emisiones se hacían exposiciones escenificadas de situaciones relacionadas con el empleo, como el acoso sexual, el despido por motivo de embarazo y el acceso a servicios como los de vivienda. Se distribuyeron carpetas de información a organizaciones de apoyo de las comunidades y se utilizó el servicio de interpretación por teléfono para atender a las preguntas. El proyecto se reprodujo en Melbourne en 1989.

127. El proyecto experimental proporcionó a la Comisión una valiosa información aportada por mujeres de lengua materna no inglesa e indicó los obstáculos que estas mujeres consideraban más importantes para lograr el acceso a servicios. Entre ellos figuraban la desconfianza respecto de la burocracia, la comprensión incompleta de los mecanismos que se pondrían en marcha al presentar una reclamación, el temor a las represalias, la falta de testigos y la falta de seguridad en el inglés escrito o hablado. Estos resultados confirman los estudios de la Oficina de Asuntos Multiculturales y del Comité Consultivo Nacional sobre mujeres refugiadas. Casi todas las mujeres preferían dirigirse a un trabajador de la comunidad o amigo bilingüe en el que confiaran antes de aventurarse a dirigirse a un organismo de la administración.

128. Tras el proyecto experimental original, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades está participando en la Estrategia de relaciones con la comunidad en virtud del Programa Nacional para una Australia Multicultural. La Estrategia tiene por objeto promover la tolerancia y el respeto dentro de la comunidad australiana. Entre los objetivos especiales de la Estrategia figura la reducción de la discriminación sistemática y directa contra personas de diferente raza, origen étnico, religión, cultura o idioma.

129. Dentro de la Estrategia se ha elaborado un manual de educación comunitaria para personas de lengua materna no inglesa en consulta con una comunidad de lengua materna no inglesa en Victoria, con el fin de que los trabajadores comunitarios puedan prestar asesoramiento sobre estrategias para resolver los problemas de derechos humanos al nivel local. Este manual abarca la legislación estatal y federal pertinente y describe las estrategias de que se dispone por conducto de organismos gubernamentales y no gubernamentales para la protección de los derechos humanos y otras cuestiones de relaciones con las comunidades.

130. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades ha participado también en proyectos cuyo objeto es formar a los empleadores para que eviten actos, prácticas y políticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Se realizaron dos proyectos experimentales en empresas del sector privado con la cooperación de representantes de la dirección y de los sindicatos en el lugar de trabajo que sentaron las bases para un manual de capacitación sobre relaciones raciales en el lugar de trabajo. Esa capacitación se impartirá en 15 lugares de trabajo de toda Australia para demostrar cómo pueden los empleadores mejorar su capacidad para dirigir empresas en las que existe diversidad cultural en beneficio de las relaciones laborales y la productividad.

Mujeres discapacitadas

131. La Encuesta sobre Discapacitados y Ancianos realizada en 1988 por la Oficina de Estadística de Australia permitió identificar como discapacitados a un total de 2.120.600 Australianos: 1.053.500 hombres y 1.067.100 mujeres. Esto representa el 13% del total de la población.

132. De esta cifra, el 31% tenía una discapacidad grave, el 26% una discapacidad moderada y el 29% una discapacidad leve. La gravedad de la discapacidad de un 14% no se determinó (estas personas tenían una limitación para la escolaridad o el empleo solamente o tenían menos de 5 años de edad).

133. El número de mujeres con discapacidades graves era un 150% superior al de varones, y el efecto estaba concentrado en los grupos de más edad. De la población total de 75 años de edad o más, el 38% de las mujeres padecían discapacidades graves, mientras que sólo el 20% de los varones eran discapacitados graves.

134. En los últimos años se han introducido en las políticas y programas de Australia para las personas con discapacidades reformas importantes y se han fijado nuevas orientaciones. Esos cambios han afectado a todas las personas con discapacidades, y las estrategias más recientes, indicadas más adelante, se centran en el empleo en la seguridad del ingreso. No se ha hecho especial hincapié en las mujeres con discapacidades, aunque la doble desventaja de quienes padecen incapacidades y son aborígenes, de lengua materna no inglesa, o mujeres, se ha identificado como uno de los principios y objetivos de la *Disabilities Services Act* (Ley sobre servicios para los discapacitados), de 1991:

Los programas y servicios deben estar diseñados y administrados con el fin de satisfacer las necesidades de personas con discapacidades que experimentan una doble desventaja como consecuencia de su sexo, origen étnico o condición de aborígenes (No. 5).

135. La situación de las mujeres con discapacidades se está abordando y se volverá a examinar en el informe complementario del segundo informe periódico de Australia.

136. Como se indicó en el primer informe de Australia, el informe del Gobierno Federal, titulado *New Directions: Report of the Handicapped Programs Review* (Nuevas orientaciones: informe del Estudio sobre los programas para discapacitados) y la legislación ulterior marcó un primer paso hacia el establecimiento de una nueva orientación para la prestación de servicios y la supresión de los obstáculos de larga data con que se enfrentan los Australianos con discapacidades.

137. La *Disabilities Services Act* (Ley sobre servicios para los discapacitados), de 1987, promulgada ulteriormente, fue singular en la legislación australiana por incluir una declaración de principios y objetivos que representaba una clara declaración de política por parte del Gobierno de Australia sobre los derechos de las personas con discapacidades y principios y prácticas clave que debían aplicarse a los servicios prestados a personas con discapacidades.

138. Esa ley establece un programa para fomentar el desarrollo de nuevos e innovadores servicios que respondan a las necesidades de las personas y un programa

de transición para contribuir a que los servicios preexistentes y ya anticuados avancen hasta convertirse en servicios de calidad.

139. Para facilitar los cambios de la prestación de servicios la ley cuenta con el apoyo de una financiación considerable. Desde 1983 se ha producido un 60% de aumento en términos reales en el gasto en servicios para los discapacitados.

140. El Acuerdo sobre discapacidad entre el Commonwealth y los estados, firmado en julio de 1991, dispone que el Gobierno Federal administrará los servicios de empleo para personas con discapacidades y los gobiernos de los estados administrarán todos los servicios de alojamiento y otros servicios de apoyo. Así se garantiza que el mantenimiento de la responsabilidad del Gobierno Federal respecto de los servicios de empleo es compatible con sus responsabilidades nacionales respecto de los servicios de empleo para la comunidad en general y se permite establecer vínculos directos con el sistema de seguridad social.

141. Las mejoras en la prestación de servicios centrados en el empleo que se ha logrado mediante la Ley sobre servicios para los discapacitados han sido paralelas a la reforma del sistema de seguridad social para personas con discapacidades en Australia. El nuevo Programa de reforma de los servicios para discapacitados se empezó a aplicar a partir de octubre de 1991 y ofrece a todas las personas con discapacidades un mejor acceso al apoyo a los ingresos, rehabilitación, educación y formación profesional y programas del mercado laboral.

142. Las nuevas medidas, a disposición de todos los solicitantes de la pensión de apoyo a las discapacidades y del subsidio de enfermedad, ofrecerán más lugares en el mercado de trabajo, experiencia laboral plenamente subvencionada, servicios de apoyo en el empleo, mayor acceso a la formación profesional y complementos a los empleadores y a quienes proporcionan servicios de formación profesional para sufragar los gastos del equipo especial y las modificaciones del lugar de trabajo. Continuará el trabajo al respecto, incluida la elaboración de mecanismos de evaluación del mercado de trabajo y la estructura salarial adecuada para personas con discapacidades que no pueden participar en el mercado de trabajo abierto. Se está realizando una campaña general de publicidad para difundir el conocimiento generalizado del Programa.

143. El Programa se ha elaborado para todas las personas con discapacidades y no comprende ningún aspecto destinado específicamente a la mujer. El objeto actual del Programa de acceso al empleo son las personas de 16 años de edad en adelante. Un estudio reciente sobre el uso de los programas de empleo indica que persiste un desequilibrio entre los sexos, favorable a los hombres, en la utilización de estos recursos. Se están estudiando estrategias para abordar ese desequilibrio.

144. El principal órgano asesor del Gobierno Federal es el Consejo asesor para los impedidos de Australia, que se creó en 1983 para asesorar al ministro encargado de los servicios para los discapacitados sobre las repercusiones de políticas que afectan a personas con discapacidades y sus familias. Ese Consejo está formado por personas que sufren discapacidades y personas que tienen experiencia directa en cuestiones relacionadas con la discapacidad. Actualmente presta asesoramiento al Ministro y al Gobierno a partir de la experiencia de sus miembros y de la información obtenida mediante redes de personas que son consumidores, proveedores de servicios y familiares. De los 16 miembros del Consejo, 10 son mujeres.

145. El Consejo Nacional Consultivo para la Mujer tiene un cargo de designación ministerial para una mujer con discapacidades, previa consulta con las organizaciones competentes de la comunidad.

146. Entre los discapacitados de Australia existe un firme apoyo a la introducción de una legislación amplia a nivel nacional que les asegure que no sufrirán discriminación en el empleo ni en otros sectores. Si bien en algunos estados existen ya leyes contra la discriminación por discapacidad, hay diferencias en cuanto a texto, ámbito y cobertura que reducen su eficacia. Por consiguiente, el Gobierno de Australia proyecta introducir una legislación nacional completa que complemente las leyes vigentes en los estados y brinde igual protección a todas las personas que sufren discapacidades.

E. Progresos y dificultades en la aplicación de la Convención

147. En los nueve años transcurridos desde la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Australia ha establecido el marco estructural de la legislación contra la discriminación y medidas legislativas positivas, estrategias y programas para prestar asistencia a las mujeres. Aunque no existe ninguna garantía constitucional de la igualdad entre los sexos, las mujeres australianas gozan oficialmente de igualdad legal con los hombres. Un logro especial de Australia es que por conducto de todos los departamentos federales y de los estados y los territorios se ha creado un mecanismo administrativo especializado para asesorar sobre cuestiones relativas a la condición de la mujer y vigilar y evaluar los resultados para la mujer de todas las políticas y los programas del Gobierno, basado en el reconocimiento de que no cabe suponer que las actividades del Gobierno son neutrales en sus efectos con respecto al sexo. Esto se ha reforzado más aún con la creación de un foro ministerial mediante la Conferencia de Ministros del Commonwealth y los estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

148. Los gobiernos de Australia también han establecido mecanismos de presentación de informes que preparan informes públicos anuales sobre los progresos realizados; por ejemplo:

- el informe sobre la aplicación del Programa Nacional para la Mujer (el marco de política del Gobierno);
- el informe sobre los progresos de la Estrategia de empleo de la mujer australiana;
- el informe sobre la Política Nacional para la Educación de las Niñas en las Escuelas Australianas, y
- los presupuestos para la mujer.

149. Algunos de esos informes contienen indicadores de actuación relativos a determinadas medidas del Gobierno o a resultados sociales más generales y su actualización progresiva constituye una medida concreta de hasta qué punto ha mejorado la posición de la mujer.

150. Australia ha estado también en la vanguardia de los países de habla inglesa en cuanto a la diversidad de servicios financiados por el Gobierno que se han ido estableciendo para satisfacer las necesidades concretas de las mujeres y que además están dirigidos por mujeres para mujeres. Hay servicios de información y consulta sobre la mujer en todos los centros metropolitanos, y algunos centros regionales actúan como punto de acceso de la mujer a la administración. Existe una red nacional de refugios para las mujeres que huyen de la violencia y hay servicios de crisis de violencia doméstica, centros de crisis de violaciones, centros contra el incesto y centros sanitarios para mujeres. En esos servicios tienen cabida las necesidades culturales, en algunos casos mediante servicios separados como los refugios para mujeres aborígenes.

151. El período transcurrido desde la presentación del primer informe de Australia ha sido de consolidación y ejecución. Se han logrado progresos en varios sectores clave, que se detallan en el examen de los distintos artículos de la Convención. Se ha dado prioridad, por ejemplo, a las medidas relacionadas con las actitudes sociales subyacentes que constituyen un grave obstáculo para la obtención de la igualdad por parte de la mujer. Se están reformando los planes de estudios escolares desde la perspectiva de la igualdad entre los sexos. Todos los gobiernos han reconocido que la violencia contra la mujer es un importante aspecto al que se debe prestar atención y se han emprendido reformas considerables, por ejemplo en el control de armas. Se han hecho importantes progresos en lo que toca a despertar la conciencia de lo frecuente que es la violencia contra la mujer y reforzar los servicios y las respuestas legales. El Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer se ha fijado como objetivo la eliminación de la violencia contra la mujer. La Conferencia de Ministros del Commonwealth y los Estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha respaldado la elaboración por el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer de una estrategia nacional sobre la violencia contra la mujer. La eliminación de la violencia contra la mujer será el objetivo de esa estrategia, adoptado por el conjunto de la administración. Un programa de educación comunitaria que tuvo mucho éxito, titulado "*Break the Silence*" (Romper el silencio) promovió el reconocimiento público de la frecuencia de la violencia doméstica. La imagen estereotipada y denigrante de la mujer en los medios de comunicación está siendo atacada por el Grupo nacional de trabajo sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación, órgano que reúne a representantes de la industria, la administración y la comunidad.

152. Mediante la reforma del mercado de trabajo y de los procesos de reestructuración de los convenios se han ofrecido importantes oportunidades para mejorar la posición de la mujer en la fuerza de trabajo. En el contexto del empleo y las relaciones laborales se han reducido más las diferencias de salario entre los sexos, y la relación entre los ingresos de las mujeres y los de los hombres en jornada normal es ya del 84%, que es alta conforme a criterios internacionales. En diciembre de 1991 se habían creado 88.700 plazas más de atención infantil de las que había en 1983 en el sector no lucrativo. Además, la extensión de la exención del pago de cuotas al sector comercial a partir del 1º de enero de 1991 hizo extensiva la financiación del Gobierno a otras 42.800 plazas de puericultura. En la actualidad, 130.000 familias reciben de la administración federal exenciones del pago de cuotas como ayuda para sufragar los gastos de puericultura. Los padres o madres solos, a los que se ha ayudado a obtener empleo o continuar sus estudios o formación profesional en virtud del programa de empleo, educación y capacitación,

han sido los grandes beneficiarios de este incremento de los servicios de puericultura.

153. La ratificación en 1991 del Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, fue una decisión histórica ya que obliga a los gobiernos a adoptar medidas para que esos trabajadores puedan obtener empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre su empleo y las responsabilidades familiares. A fines del año en curso se anunciará una estrategia nacional para aplicar la Convención en las políticas y los programas federales.

154. En la esfera legislativa se han introducido varias enmiendas a la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, para mejorar y ampliar su cobertura. Se están realizando exámenes de la legislación sobre medidas asertivas y las estrategias de igualdad de oportunidades en el empleo. Un importante resultado del examen de las medidas asertivas ha sido el alto nivel de aceptación en la comunidad y en los medios empresariales de la necesidad de esas medidas y la buena disposición a contribuir con observaciones constructivas sobre la manera de hacerlas más eficaces desde el punto de vista estructural.

155. El Gobierno Federal ha aplicado un sistema amplio de apoyo al ingreso para las familias de ingresos bajos a intermedios con hijos a su cargo; estos pagos de subsidios familiares se hacen directamente al principal cuidador de los niños, generalmente la madre. En los últimos años se ha prestado especial atención a la necesidad de reducir los desincentivos de la fuerza de trabajo (y por consiguiente a los inductores a la pobreza) para las personas que perciben pensiones o prestaciones, como los pensionistas sin cónyuge, y a este respecto la interacción entre pagos por concepto de apoyo al ingreso y el sistema fiscal es decisiva. El Gobierno ha establecido también el plan de apoyo al niño para asegurar que los padres que no tienen la custodia del niño coadyuven al mantenimiento de éste y que los hijos de padres separados reciban un apoyo financiero adecuado.

156. La salud de la mujer también ha sido una esfera prioritaria para las medidas del Gobierno, y el Programa Nacional de Salud de la Mujer es un programa financiado conjuntamente por el Commonwealth y los estados para la aplicación de la política nacional de salud de la mujer. Entre las iniciativas importantes de salud para la mujer figuran el Programa de Detección del cáncer del cuello del útero y el Programa Nacional del Commonwealth y los Estados para la detección precoz del cáncer de mama.

157. Si bien los logros en la aplicación de la Convención a lo largo de casi un decenio han sido importantes, en todos los niveles de la administración de Australia se reconoce que la plena igualdad de la mujer dista de haberse conseguido. Se necesitará un examen atento de los progresos y un reajuste constante de las políticas del Gobierno si se aspira a mantener el impulso.

158. Donde se evidencia esto más que en ningún otro aspecto es en lo que respecta a las necesidades de las mujeres indígenas de Australia. Si bien se han adoptado estrategias y medidas constructivas para prestar ayuda a los aborígenes y a los isleños del Estrecho de Torres, incluidas las mujeres, su posición social y económica sigue siendo muy desfavorecida. Se necesitan medidas especiales para ayudar a determinadas mujeres inmigrantes de lengua materna no inglesa. Las mujeres

con discapacidades necesitan una asistencia adaptada a la doble desventaja que sufren.

159. El derecho de todas las mujeres australianas a la seguridad y la independencia económicas sigue siendo un elemento central de las políticas del Gobierno. Sectores clave de los que hay que ocuparse todavía plenamente son el alto grado de segregación laboral y las repercusiones que para la remuneración y las condiciones de trabajo de la mujer tiene el paso a un sistema más descentralizado de fijación de salarios. El acceso de las jóvenes a la formación profesional debe mejorar si se aspira a que las mujeres obtengan una serie más amplia de conocimientos después de la escolarización obligatoria y el acceso concomitante a trabajos tradicionalmente masculinos. La jubilación se ha establecido con arreglo a las pautas de la fuerza de trabajo masculina, y el acceso de la mujer a unos ingresos de jubilación suficiente seguirá siendo una cuestión crítica. Todavía no se dispone de licencia por maternidad con sueldo fuera de algunas esferas del sector público. También habrá que negociar el equilibrio de las responsabilidades familiares con objeto de que las mujeres puedan tener igualdad de oportunidades en el empleo. De esta cuestión no habrá de ocuparse sólo el Gobierno, sino también los empleadores, los sindicatos y las propias familias.

160. Al realizar estas reformas será importante aumentar el nivel de participación de la mujer en la política y en órganos designados por el Gobierno. La representación de la mujer en estos niveles de adopción de decisiones sigue estando por debajo de los objetivos.

161. La población de Australia se ha mantenido más joven que la de Europa y América del Norte, pero ahora está envejeciendo rápidamente. Los gobiernos están empezando a afrontar el desafío de las cuestiones que comporta tener una población de más edad: salud y atención en residencias, la función de la mujer como principal cuidadora de los familiares ancianos, ingresos de jubilación y medidas de apoyo al ingreso.

162. En términos generales, Australia está decidida a consolidar e incrementar los progresos realizados hacia el establecimiento de la plena igualdad de la mujer.

Parte II

ARTICULOS DE LA CONVENCION

Medidas adoptadas

Blank page

Page blanche

Artículos 1 a 3
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION

Artículo 1

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

Artículo 2

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 porque 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.

Artículo 3

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 el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículos 1 a 3
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION

1. La *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, es el instrumento legislativo de mayor importancia en lo que respecta a la discriminación sexual. Existe otra ley federal contra la discriminación, la *Racial Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación racial), de 1975, en tanto que la *Human Rights and Equal Opportunity Commission Act* (Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades), de 1986, otorga a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades facultades limitadas en lo referente a denuncias por discriminación en el empleo por otros motivos.

2. La mayor parte de los estados y los territorios disponen en la actualidad de algún tipo de legislación contra la discriminación. En Nueva Gales del Sur rige la *Anti-Discrimination Act* (Ley contra la discriminación), de 1977; en Australia Meridional la *Equal Opportunity Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades), de 1984; en Victoria la *Equal Opportunity Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades), de 1984; en Australia Occidental la *Equal Opportunity Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades), de 1984; en el Territorio de la Capital de Australia la *Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación), de 1991, y en Queensland la *Anti-Discrimination Act* (Ley contra la discriminación), de 1991, que es la más reciente medida legislativa introducida en Australia para combatir la discriminación sexual. Victoria, Nueva Gales del Sur y Australia Occidental están revisando sus respectivas legislaciones. El Territorio del Norte está estudiando la introducción de su propia legislación sobre discriminación sexual y ya se han presentado al Parlamento algunas leyes sobre discriminación. El Gobierno de Tasmania está estudiando la introducción de leyes contra la discriminación. Hasta la entrada en vigor de su propia legislación sobre la materia tanto el Territorio del Norte como Tasmania se rigen por la Ley sobre la discriminación sexual, de carácter federal, excepto en lo relativo a discriminación en el empleo por el gobierno del estado o el territorio.

3. La legislación de los estados y los territorios tiene la misma filosofía y la misma manera de abordar los problemas que la Ley federal sobre la discriminación sexual, pero abarca diferentes supuestos de discriminación además de la sexual. El funcionamiento y los progresos de la legislación federal, en vigor desde hace ocho años, queda esbozado más adelante, y la experiencia de los otros estatutos se expone sucintamente.

4. Los objetivos de la Ley federal sobre la discriminación sexual son los siguientes:

- poner en vigor determinadas disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- eliminar, en la mayor medida de lo posible, la discriminación por motivos de sexo, estado civil o embarazo en las esferas del empleo, la vivienda, educación, suministro de bienes, instalaciones y servicios, la distribución de tierras, las actividades de clubes y la aplicación de las leyes y los programas federales;
- eliminar, en la mayor medida de lo posible, la discriminación que implica el acoso sexual en el lugar de trabajo y en las instituciones docentes, y

- fomentar en la comunidad el reconocimiento y la aceptación del principio de la igualdad entre el hombre y la mujer.

5. La Ley sobre la discriminación sexual abarca las siguientes esferas:

- empleo;
- educación;
- suministro de bienes, servicios e instalaciones;
- vivienda;
- tierra;
- clubes, y
- administración de programas federales.

Según esta ley es ilegal discriminar en esas esferas por motivos de sexo, estado civil o embarazo. Si bien la ley no incluye de manera expresa el embarazo potencial o previsto como motivo de discriminación, sí abarca toda discriminación basada en una característica que, por lo general, corresponda o se impute a personas de un sexo en particular. El embarazo es una característica que corresponde y/o es generalmente imputada a las mujeres y, por tanto, la discriminación basada en el embarazo está considerada como discriminación sexual por la legislación estatal sobre discriminación. La ley contiene asimismo disposiciones expresas sobre acoso sexual y declara ilegal ese tipo de acoso en el empleo y en la educación.

6. La ley permite la acción individual o colectiva por vía de denuncia después de que se declare que ha tenido lugar una actuación discriminatoria, así como una acción de carácter más amplio a nivel político y educacional.

7. Todas las denuncias deberán presentarse por escrito y por quien haya sido "personalmente agraviado" por el acto denunciado. También puede presentar una denuncia una persona agraviada en nombre de un grupo de personas agraviadas o un sindicato en nombre de una persona o grupo de personas agraviadas. Las denuncias se presentarán ante la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, la cual la transmitirá a la Comisionada contra la discriminación sexual para que la investigue y celebre un acto de conciliación.

8. Después se investiga la denuncia para determinar los hechos y establecer los puntos de acuerdo y de desacuerdo entre las partes. A ello siguen los debates y negociaciones entre las partes con objeto de lograr un arreglo.

9. Casi todas las denuncias se resuelven por conciliación o no prosperan. La conciliación es un proceso confidencial. Para facilitar la conciliación, la ley faculta a la Comisionada o a la persona en quien ella delegue para ordenar la asistencia a las reuniones obligatorias o la presentación de documentos.

10. Las condiciones de los acuerdos por conciliación son completamente flexibles y están determinadas por las partes. Pueden implicar una extensa gama de aspectos, entre ellos, por ejemplo, en los casos de empleo, una disculpa, el suministro de referencias, la readmisión, la formación profesional, oportunidades de promoción o una indemnización pecuniaria. El trámite es ágil, flexible, barato y confidencial. Además, tiene un efecto educativo en los participantes, y puede tener un "efecto de onda expansiva", en la medida en que toda solución que acepta un empleador puede afectar a muchas otras personas, aparte de quien hubiere presentado la denuncia.

11. Sin embargo, la conciliación ha sido objeto de algunas críticas. Se dice que lleva demasiado tiempo, que intimida a alguna gente, que arrebató el control a la persona y que deja al denunciante, quien, por lo general, es menos poderoso que el denunciado, en una posición negociadora débil. Los críticos sugieren asimismo que el carácter confidencial del proceso de conciliación no permite que se desvelen ante la opinión pública los casos de discriminación sistemática y que, además, induce a muchos denunciantes a retirar sus denuncias.

12. Sin embargo, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, que es la encargada de aplicar la Ley sobre la discriminación sexual, ha llamado la atención sobre las ventajas de la conciliación. En especial, la Comisión señala la elevada tasa de éxitos conseguida por la conciliación como medio de llegar a una solución aceptable para ambas partes. El carácter flexible y confidencial del modelo de conciliación facilita la utilización de los procedimientos de denuncia, más accesibles y favorables para el usuario que el procedimiento antagónico ante los tribunales y con más probabilidades de permitir que continúe una relación positiva entre denunciante y denunciado cuando ello es necesario, como ocurre en los casos de empleo. La conciliación tiene la ventaja adicional de ser mucho más barata que un litigio ante los tribunales, tanto para las partes como, indirectamente, para el resto de la comunidad como un todo, que en caso contrario, se vería obligada muchas veces a pagar los costos de la asistencia letrada a las partes.

13. Los poquísimos casos en los que no resulta posible llegar a una conciliación se remiten para su decisión a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades y desde ese momento la denuncia se pone en conocimiento del público. La Comisión puede desestimar la denuncia o considerar que está justificada y tomar una determinación. Esa determinación puede incluir una declaración en cualquiera de los siguientes sentidos:

- que el denunciado ha incurrido en una conducta ilegal y no deberá repetir o mantener esa conducta;
- que el denunciado debe actuar dentro de lo razonable, lo cual incluye específicamente la modificación de cualquier anulación de contrato o acuerdo, o (excepto en el caso de una denuncia hecha por representación) el pago de daños, para compensar las pérdidas o daños sufridos por el denunciante;
- que el denunciado debe emplear, readmitir o ascender al denunciante, o
- que no procede seguir adelante con el caso.

Las determinaciones pueden ser objeto de revisión por el Tribunal Federal, pero no son vinculantes para las partes. En el Tribunal Federal pueden adoptarse procedimientos coactivos.

14. Aunque son muy pocos los casos que no se resuelven por conciliación, son precisamente éstos los que, al tener que llevarse a juicio, con frecuencia suelen atraer mucha publicidad, en especial cuando se trata de casos de acoso sexual. Por el contrario, los acuerdos alcanzados a satisfacción de los denunciantes y que resultan muy beneficiosos a largo plazo no llegan a ser muy conocidos. Ello hace que resulte difícil presentar un perfil positivo de todo el proceso y alentar a las mujeres a combatir los casos de discriminación habida cuenta de los éxitos ya

conseguidos. Más aún, la publicidad que se concede al pequeño número de casos en los que no se ha conseguido llegar a un acuerdo de conciliación proporciona a los denunciados una imagen desfavorable del proceso, por lo cual acaban por mostrarse contrarios a cooperar en la conciliación.

15. En el período comprendido entre noviembre de 1987 y noviembre de 1991 se presentaron en total 2.406 denuncias conforme a la ley, todas ellas aceptadas por encontrarse efectivamente en el ámbito de la jurisdicción pertinente. El número de denuncias ha ido aumentando cada año. Casi todas las denuncias se han referido a discriminaciones por motivo de sexo y al acoso sexual, como se refleja más adelante en el Cuadro 1-3.1, en el que se exponen las causas de discriminación denunciadas. Casi todas las denuncias se han producido en la esfera del empleo.

16. A pesar de que nada impide a los hombres acogerse a esta ley, casi todas las denuncias recibidas con arreglo a ella han procedido de mujeres. Así, en 1987-1988 fueron 380 las denuncias presentadas por mujeres, 37 las presentadas por hombres y 23 por grupos o asociaciones; en 1988-1989 hubo 409 denuncias de mujeres, 52 de hombres y 8 de grupos u organizaciones; en 1989-1990 fueron 538 las denuncias presentadas por mujeres, 49 las presentadas por hombres, 2 por marido y mujer y 4 por grupos u organizaciones.

17. Aunque la ley abarca específicamente la discriminación indirecta -a la que la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades ha calificado de uno de los mayores obstáculos para la consecución de una igualdad plena para las mujeres en la fuerza de trabajo-, en la medida en que implica conductas que parecen neutrales o sencillamente "lo habitual" pero que pueden resultar discriminatorias por producir un impacto que sufre de manera desigual un grupo en particular, se han presentado muy pocas denuncias por discriminación indirecta. En consecuencia, la Comisionada contra la discriminación sexual organizó en 1991 una serie de seminarios sobre discriminación indirecta en Sidney, Melbourne y Brisbane para informar a profesionales del derecho, funcionarios públicos encargados de velar por la igualdad de oportunidades en el empleo y a representantes de los sindicatos sobre esta importante esfera de discriminación.

18. Además, aunque la ley autoriza la presentación de denuncias por sindicatos en representación de los denunciados, se han presentado muy pocas denuncias de este tipo. La Comisionada contra la discriminación sexual ha mantenido discusiones con el Consejo Sindical Australiano, orientadas a elaborar estrategias para informar a los sindicatos acerca de las disposiciones y los procedimientos que establece la ley. La Comisionada y su equipo han hablado en reuniones y conferencias sindicales para tratar del proceso de conciliación y del papel que los sindicatos pueden desempeñar para realizar los objetivos de esta ley.

19. Por término medio, desde que se inicia el procedimiento de una denuncia hasta que se alcanza una decisión en la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades transcurren 8,5 meses, aunque más del 80% de las denuncias que se resuelven por conciliación tardan menos. Algunos de los organismos de los estados y los territorios que tienen acuerdos de cooperación con la Comisión suelen invertir más tiempo en los trámites de conciliación. Aunque es bastante menos de lo que se tardaría si la denuncia se llevara a los tribunales, la Comisión reconoce que los retrasos pueden causar dificultades tanto a los denunciados como a los denunciados.

Cuadro 1-3.1
Denuncias basadas en la Ley sobre discriminación sexual,
por categorías, 1987-1991

Categoría de la denuncia	87-88	%	88-89	%	89-90	%	90-91	%
Sexo	193	43,9	175	30,7	212	35,8	239	29,8
Acoso	121	27,5	150	26,3	140	23,6	292	36,4
Sexo y acoso sexual	14	3,2	24	4,2	83	14,0	18	2,2
Estado civil	48	10,9	46	8,1	45	7,6	69	8,6
Embarazo	41	9,3	52	9,1	83	14,0	156	19,4
Otras causas	23	5,2	17	2,9	30	5,1	29	3,6
Número total de denuncias	440		[575]		593		803	

Fuente: Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

Los corchetes indican un total incompleto, pues las cifras correspondientes a 1988-1989 no comprenden las de Nueva Gales del Sur.

Cuadro 1-3.2
Denuncias basadas en la Ley sobre discriminación sexual,
por tipo de denuncia, 1987-1991

Esfera de la denuncia	87-88	%	88-89	%	89-90	%	90-91	%
Empleo	338	76,8	375	65,2	504	85,0	680	84,7
Vivienda	2	0,5	11	1,9	4	0,7	13	1,6
Bienes/Servicios/Instalaciones	52	11,8	37	6,4	49	8,3	76	9,5
Clubes	37	8,4	15	2,6	14	2,4	20	2,5
Programas federales	1	0,2	5	0,9	-	0,0	-	0,0
Educación	2	0,5	5	0,9	4	0,7	10	1,2
Formularios de solicitud	1	0,2	3	0,5	1	0,2	-	0,0
Tierras	1	0,2	-	0,0	-	0,0	-	0,0
Publicidad	4	0,9	13	2,3	6	1,0	-	0,0
Otras causas	2	0,5	5	0,9	11	1,9	4	0,5
Número total de denuncias	440		[575]		593		803	

Fuente: Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

Los corchetes indican un total incompleto, pues las cifras correspondientes a 1988-1989 no comprenden las de Nueva Gales del Sur.

En consecuencia, se han introducido varias medidas para garantizar que los retrasos se reduzcan al mínimo y todas las medidas necesarias se adopten cuanto antes.

20. Ultimamente el proceso de conciliación se ha visto afectado por un "legalismo" creciente, debido a que ambas partes hacen uso de la representación legal más pronto y con más frecuencia que durante los primeros años que siguieron a la entrada en vigor de la ley. A pesar de que los abogados que están familiarizados con la ley y con la conciliación pueden prestar su asistencia en el proceso de conciliación, es probable que surjan problemas en los casos en que los abogados carezcan de una verdadera comprensión de la ley y sus procedimientos. Además, casi todos los abogados están más familiarizados con el papel de antagonista de la otra parte, que no procede cuando se recurre a la conciliación como forma de resolver una

controversia. En consecuencia, la Comisión ha organizado una serie de seminarios para abogados sobre el tema de las leyes contra la discriminación y el proceso de conciliación.

21. La Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, tiene por finalidad prohibir la discriminación en casi todas las esferas de la vida pública por motivos de sexo, estado civil o embarazo. No obstante, existen varias exenciones de esa prohibición. En diciembre de 1990, la Comisión inició una revisión de esas exenciones, ya que la ley había estado en vigor desde hacía más de seis años y se consideró que ya era el momento apropiado para revisar las siguientes exenciones:

- Artículo 13, por el que queda exento "un organismo estatal", es decir, un órgano o autoridad establecido con un propósito público por una ley de un estado, lo cual comprende las instituciones dedicadas a la educación técnica y superior administradas por el gobierno del estado o en nombre de éste, aunque no comprende ninguna otra institución de educación terciaria;
- Artículo 38, por el que quedan exentas las instituciones docentes que hayan sido fundadas con fines religiosos;
- Artículo 39, por el que quedan exentos los cuerpos de voluntarios;
- Artículo 40, por el que quedan exentos los actos realizados bajo la autoridad legal, y
- Artículo 42, por el que quedan exentas determinadas actividades deportivas en virtud de consideraciones relativas a la resistencia, el vigor o la condición física de los competidores.

22. El objetivo de la revisión será valorar si esas exenciones siguen siendo apropiadas. Se ha invitado a algunas de las partes interesadas a presentar sus sugerencias al respecto, y la Comisionada contra la discriminación sexual tiene planeado realizar una amplia consulta con grupos de la comunidad antes de presentar su informe al Fiscal General a mediados de 1992. Hasta el momento se han recibido 72 sugerencias, la mayoría de ellas relativas a las instituciones docentes fundadas con fines religiosos. También ha provocado considerable interés la revisión del artículo 40, el cual excluye normas específicas, entre ellas la *Social Security Act* (Ley sobre la seguridad social), de 1947, y, lo que es más decisivo, los programas industriales especiales. En la actualidad, esta última ley fija en 60 años la edad de jubilación de las mujeres y en 65 la de los hombres. Este asunto se está estudiando aparte de la revisión general, y la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades está preparando un documento en el que se explican los motivos que justifican que las mujeres tengan derecho a jubilarse antes que los hombres.

23. El artículo 37 dispone que quedan exentas del cumplimiento de la ley las organizaciones religiosas en las siguientes esferas:

- la formación, educación y ordenación o nombramiento de sacerdotes, pastores o miembros de cualquier orden religiosa;

- la selección o el nombramiento de personas para desempeñar tareas o funciones destinadas a asegurar el cumplimiento de los fines propios de cualquier observancia o práctica religiosa, o
- cualquier otro acto o práctica que se ajuste a las doctrinas, credos o ideas de una religión determinada o que sea imprescindible para evitar que se vean heridas las susceptibilidades de los creyentes en una religión determinada.

24. La exención refleja la separación tradicional entre Iglesia y Estado, así como la idea de que la ley está pensada para regular las diversas esferas públicas en las que se desarrolla la vida de la gente, y no las esferas privadas, entre las cuales está incluida la religión. La aplicación de la exención se ha convertido últimamente en un centro de atención debido a la polémica en torno a la ordenación de mujeres como sacerdotes de la Iglesia Anglicana de Australia.

25. La legislación destinada a enmendar la Ley sobre la discriminación sexual con arreglo a una revisión de 1986 de la exención relativa a la jubilación en dicha ley recibió la aprobación de la Corona el 25 de junio de 1991. El efecto más destacable de las enmiendas, que se describen en relación con el Artículo 11, es el de sustituir la exención general hasta ahora vigente por una exención más limitada que hará que las prestaciones de la jubilación resulten más accesibles para las mujeres que trabajan a tiempo parcial y mejorará los convenios de jubilación para las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo asalariada.

26. La Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, ha sido objeto de varias enmiendas desde 1988.

27. En 1990, tras iniciarse el régimen de gobierno propio del Territorio de la Capital de Australia, se enmendó la ley para colocar al Territorio de la Capital de Australia en pie de igualdad con el Territorio del Norte en todo lo que respecta a dicha ley.

28. La Ley sobre la discriminación sexual, de 1991, introdujo algunas enmiendas de fondo. Inicialmente se recurrió a las reglamentaciones para dejar fuera del ámbito de la ley las normas que no coincidían con ella. En 1991 las reglamentaciones quedaron reemplazadas por exenciones legales en lo relativo a las leyes fiscales (las cuales hacen referencia en algunas de sus disposiciones a los cónyuges legales y de facto) y por disposiciones en la *National Health Act* (Ley nacional de salud), la *Income Tax Assesment Act* (Ley del impuesto sobre el ingreso) y la *Norfolk Island Social Services Act* (Ley sobre servicios sociales de la Isla de Norfolk) que fijan las diferentes edades para tener derecho a una pensión según la *Social Security Act* (Ley sobre la seguridad social), la cual ya está exenta de la aplicación de la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984. La de 1991 estipula una exención temporal de tres años respecto de los diversos planes de asistencia a estudiantes, previstos por la *Student Assistance Act* (Ley sobre ayuda a los estudiantes) con objeto de permitir una revisión de esos planes, que discriminan por motivos de estado civil. Como se indicó más arriba, la Ley sobre la discriminación sexual, de 1991, viene a reemplazar la exención general en lo relativo a la jubilación por unas exenciones de carácter más limitado.

29. Se están estudiando otras dos esferas de exención a la Ley sobre la discriminación sexual. En respuesta al informe sobre los seguros y la Ley sobre la

discriminación sexual, preparado por la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, el Gobierno tendrá en cuenta las enmiendas a la actual exención del artículo 41 de la ley, que permite la discriminación en cuanto a las condiciones en que se ofrece un seguro. Los cambios supondrán una mayor responsabilidad por parte de los aseguradores y permitirán a los clientes de las compañías de seguros el acceso a los datos estadísticos en los cuales se basa esa discriminación.

30. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades ha escrito también al Gobierno, proponiendo enmiendas a la Ley sobre la discriminación sexual y a la Ley sobre la discriminación racial, encaminadas a agilizar la tramitación de las denuncias. El Gobierno está considerando la posibilidad de suprimir los derechos que asisten de manera automática al denunciante para que su asunto se vea ante la Comisión en pleno en los casos en que uno de los comisionados juzgue que una denuncia es frívola, antigua, viciada o errónea, o cuando la persona agraviada por la conducta denunciada no desee que la investigación se prolongue.

31. Al igual que la legislación federal, las diversas leyes de los estados y los territorios contra la discriminación hacen hincapié en la negociación y la conciliación como instrumentos principales para resolver las denuncias, con un sistema de tribunales cuasijudiciales para investigar las denuncias que no se puedan o no se deban resolver durante el proceso de conciliación. Todas las leyes condenan la discriminación por motivos de sexo en el empleo, la educación, el suministro de bienes y servicios, la vivienda y la pertenencia a un club. Australia Meridional, por su parte, condena esa discriminación en relación con la tierra, mientras que Victoria incluye la discriminación en lo que respecta a la pertenencia a un consejo municipal o de condado. El Territorio de la Capital de Australia añade a lo anterior el acceso a instalaciones y Australia Occidental el acceso a los locales y a los vehículos, así como a los formularios para solicitudes. Queensland condena también la discriminación en relación con la jubilación, las compraventas de tierras, la administración local, los seguros y la aplicación de las leyes y los programas de ese estado. Cada una de las leyes abarca la discriminación directa y la indirecta, así como una serie de diferentes motivos de discriminación distintos del sexo:

- Nueva Gales del Sur: sexo, raza, estado civil, embarazo, disminución física, disminución mental, homosexualidad e insultos racistas;
- Australia Meridional: sexo, sexualidad, estado civil, embarazo, raza, disminución física, disminución mental y acoso sexual;
- Australia Occidental: sexo, estado civil, embarazo, raza, convicciones religiosas, convicciones políticas y disminución;
- Territorio de la Capital de Australia: sexo, sexualidad, transexualidad, estado civil, paternidad o tener responsabilidades como tutor, embarazo, raza, convicciones políticas o religiosas y la disminución física, mental o intelectual;
- Queensland: sexo, estado civil, embarazo, paternidad y lactancia (sólo en lo relacionado con la distribución de bienes y servicios), raza, religión, actividad sindical, actividades sexuales legales, edad, disminución física o mental, actividad o credo políticos, asociación o relación con una persona a

la que pueda identificarse sobre la base de cualquiera de los atributos indicados.

32. La legislación de Victoria no sigue el modelo de otras legislaciones para definir los motivos de discriminación, y establece como criterios de discriminación ilegal la "condición", "la vida privada" y "el acoso sexual". En ese contexto, "la condición", en relación con la persona, se refiere al sexo, estado civil, raza y a si esa persona sufre disminución de algún tipo o a la condición de ser padre o madre, persona sin hijos o cónyuge de facto. La "disminución" se define para que abarque la disminución intelectual y la física (comprendida la presencia en el cuerpo de organismos que causan enfermedad), mientras que "vida privada" alude, en relación con la persona, a si ésta posee o no cualquier creencia religiosa legal o convicciones u opiniones de tipo político, o si se ha comprometido, ha rechazado el compromiso o ha dejado de estar comprometida con cualquier actividad política o religiosa legal.

33. Queensland tiene una *Equal Opportunity in Public Employment Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo público), de 1992, cuyo objetivo consiste en garantizar el desarrollo de la igualdad de oportunidades de empleo en el sector público de Queensland, al exigir a los organismos gubernamentales que elaboren y apliquen planes de gestión de igualdad de oportunidades.

34. En la actualidad, Tasmania no posee legislación que condene la discriminación, aunque en noviembre de 1991 se presentó al Parlamento el *Anti-Discrimination Bill* (Proyecto de Ley contra la discriminación), de 1991, que amplía las protecciones previstas por la ley federal y prohíbe la discriminación por motivos de sexo, estado civil, embarazo, condición de padre o madre, orientación sexual, raza, condición social, disminución o actividad o asociación sindical. Ese proyecto de ley se archivó al disolverse el Parlamento, aunque en la actualidad se esté considerando la posibilidad de volver a presentar un proyecto de ley enmendado. En Tasmania, la *State Service Amendments (Equal Employment Opportunity) Act* (Proyecto de enmiendas a la Ley de administración del estado [Igualdad de oportunidades en el empleo]), de 1991, proporciona una protección limitada contra la discriminación al indicar que el Gobierno es un empleador en condiciones de igualdad de oportunidades, y exige a los jefes de los organismos gubernamentales que elaboren y apliquen planes de gestión de igualdad de oportunidades, de conformidad con los procedimientos y las prácticas establecidos por el Comisionado de Empleo Público, el cual está también encargado de controlar los resultados de esos planes y de informar al respecto al Parlamento. Para apoyar esa legislación, el Comisionado de Empleo Público ha impartido instrucciones relativas al empleo y directrices detalladas sobre los principios y la política de igualdad de oportunidades, la contratación y la selección por méritos, el lenguaje y el comportamiento correctos, el acceso a la formación del personal, los ascensos, el asesoramiento y el acoso en el lugar de trabajo.

35. El Territorio del Norte también está estudiando leyes contra la discriminación, en las cuales se tendrá en cuenta la discriminación por motivos de paternidad o maternidad como causa de denuncia.

36. Las leyes vigentes en Victoria, en el Territorio de la Capital de Australia y en Queensland son las que brindan más cobertura, y amplían mucho la definición de la discriminación, para abarcar la discriminación contra personas por paternidad o

maternidad y, como ocurre en el Territorio de la Capital de Australia, por tener responsabilidades como tutor. Además, la ley de Queensland prohíbe la discriminación contra las madres que están amamantando a sus hijos en el suministro de bienes y servicios. Se prevé que Nueva Gales del Sur y Australia Occidental ampliarán en breve la cobertura de sus leyes contra la discriminación. En Nueva Gales del Sur, la Junta contra la Discriminación está revisando la idoneidad de la protección legal vigente contra la discriminación que sufren los trabajadores con responsabilidades familiares, como parte de una amplia revisión de su legislación contra la discriminación. Por su parte, el Gobierno de Australia Occidental emprendió a principios de 1989 la enmienda de la Ley sobre igualdad de oportunidades para prohibir la discriminación por motivos de responsabilidad familiar. Se espera que las enmiendas de Australia Occidental se presenten en el Parlamento a fines de 1992.

37. Todas las leyes de los estados y los territorios contra la discriminación la prohíben directa e indirectamente, pero, al igual que ha sucedido con la ley federal, se han presentado pocas denuncias por discriminación indirecta. No obstante, en 1991 el Tribunal de Igualdad de Oportunidades de Australia Occidental dictó por primera vez una decisión sobre discriminación indirecta en el caso de Kemp contra el Ministro de Educación. En aquel caso la denunciante alegaba que, debido al uso del criterio de duración total del servicio en el Ministerio, la selección de personas destinadas a ocupar puestos interinos y de refuerzo de plantillas discriminaba contra las mujeres por motivos de sexo. El Tribunal falló que, dentro de cada grupo de profesores contratados al mismo tiempo, los hombres tenían muchas más probabilidades de acumular más años de servicio que las mujeres, ya que estas últimas suelen interrumpir su servicio por embarazos y por responsabilidades familiares. En consecuencia, el Tribunal dictaminó que los criterios de selección eran discriminatorios, ya que tales criterios inevitablemente pesarían en contra de las pretensiones de ascenso de una mujer por motivos relacionados con el sexo.

38. La existencia tanto de la legislación federal como de la legislación de los estados y los territorios no sólo ha creado un conducto para las denuncias de miles de mujeres víctimas de discriminación en Australia, sino que ha servido para elevar el nivel de conciencia de la comunidad sobre la existencia de prácticas discriminatorias, particularmente en los lugares de trabajo, así como sobre la necesidad de erradicar esas prácticas. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades recibe muchas preguntas sobre discriminación, y también la consultan los empleadores, que desean asegurarse de que sus políticas y prácticas de empleo no implican actos de discriminación ilegal.

39. Desde la presentación del último informe de Australia, este país ha pasado a ser Estado Parte en dos instrumentos internacionales pertinentes para el problema de la discriminación contra la mujer.

40. En marzo de 1990, Australia anunció que ratificaría el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que entró en vigor en marzo de 1991. El Gobierno Federal está estudiando diversas opciones legislativas para aumentar la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares.

41. El 25 de septiembre de 1991, Australia firmó el Protocolo facultativo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. Ese Protocolo entró en vigor en Australia el 25 de diciembre de 1991. El Artículo 2 del Protocolo autoriza a los particulares a presentar denuncias ante el Comité de Derechos Humanos, de las Naciones Unidas,

cuando aleguen violación de cualquiera de sus derechos enumerados en el Pacto y que hayan agotado todos los recursos internos disponibles.

42. Aunque todos los derechos recogidos en el Pacto sean importantes, para las mujeres resulta especialmente interesante el Artículo 3, el cual establece que los Estados Partes en el Pacto se comprometen a garantizar a los hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto.

43. Por consiguiente, la adhesión al Protocolo ha supuesto para todos los australianos, comprendidas las mujeres, un valioso instrumento adicional a la hora de solicitar reparación por las violaciones de cualesquiera de los derechos humanos enumerados en el Pacto.

Blank page

Page blanche

Artículo 4
MEDIDAS ESPECIALES

Artículo 4

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

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

Plan's page

Page blanche

Artículo 4
MEDIDAS ESPECIALES

Párrafo 1 del Artículo 4
MEDIDAS ESPECIALES DE CARACTER TEMPORAL

Marco jurídico

1. Desde que se presentó el último informe de Australia, el marco jurídico para promover la igualdad de la mujer se ha visto reforzado y los gobiernos siguen adoptando medidas encaminadas a producir cambios, tanto sociales como jurídicos. Esas medidas siguen siendo necesarias porque las mujeres australianas continúan cobrando salarios más bajos que los hombres, trabajan en las categorías más bajas de la mayor parte de los grupos profesionales, están menos calificadas y tienen menos oportunidades para adquirir una capacitación que les permita trabajar en más oficios y profesiones.

2. La aprobación y la aplicación, tanto al nivel federal como al de los estados y los territorios, de leyes contra la discriminación y de igualdad de oportunidades es testimonio del compromiso de los gobiernos con políticas que den a las mujeres que desean ingresar en la fuerza de trabajo la oportunidad de participar plenamente en el empleo.

3. En virtud de las leyes contra la discriminación y de igualdad de oportunidades se hace hincapié en las soluciones individuales a la discriminación, como garantizar que todas las personas que posean las calificaciones necesarias para un empleo determinado puedan solicitarlo y que se las tenga en cuenta sin remitirse para ello a consideraciones improcedentes y discriminatorias. Aunque sean de vital importancia, las medidas y las leyes contra la discriminación y de igualdad de oportunidades no se refieren directamente a la discriminación estructural ni a las políticas subyacentes de empleo que siguen siendo desfavorables para la mujer.

4. En cambio, con las medidas de acción asertiva se intenta resolver esos mismos factores estructurales, con especial hincapié en el análisis y en las posibles soluciones de la discriminación que pueda reflejarse en la pauta de empleo de empleadores concretos. Estas medidas recomiendan una revisión general de las políticas de empleo, así como de las prácticas establecidas en esa materia, con el objeto de enfrentarse a las políticas subyacentes que aplique un empleador y promover su reforma. Más que al empleado desfavorecido o al futuro empleado, incumbe al empleador examinar y, si fuera necesario, cambiar las prácticas de organización e institucionales que vayan en contra de las mujeres por motivo de sexo.

5. El artículo 33 de la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, de carácter federal, dispone que no es ilegal realizar un acto cuyo propósito sea conseguir la "igualdad de oportunidades" para grupos concretos. Estos grupos son los que especifica la ley, es decir, personas de un sexo determinado (normalmente se trataría de mujeres), un estado civil determinado o mujeres embarazadas. En consecuencia, ese artículo da por sentado que un empleador puede, por ejemplo, poner en marcha un programa especial de capacitación para sus empleadas (a fin de ayudarlas a superar las desventajas del pasado y permitirles competir así en igualdad de oportunidades con los empleados varones por un puesto o ascenso) sin verse por ello acusado de discriminar por motivos de sexo.

6. El sentido del artículo 33 ya se ha examinado en dos casos, ambos relativos a políticas de medidas asertivas de los sindicatos y en un caso relativo a la financiación por parte del Gobierno de servicios especiales de salud para la mujer.

7. En 1986, la Asociación de periodistas australianos adoptó unas reglas por las que se habría de regir la elección de su consejo federal. En ellas se garantizaba una representación mínima y proporcional de las mujeres miembros de la Asociación en el Consejo, que es el órgano supremo de la Asociación y está formado por 52 delegados de toda Australia. En respuesta a un recurso presentado por la Asociación contra una decisión del Registro de la propiedad industrial, que se había negado a certificar los cambios de las normas ideados para llevar a cabo la nueva política en lo relativo a la elección de delegados, la Comisión de conciliación y arbitraje se negó a reconocer las desigualdades estructurales a las que se habían tenido que enfrentar las mujeres en ese sindicato o el efecto que esas barreras hubieran podido tener en su capacidad para participar en los asuntos del sindicato y decidió que las mujeres ya gozaban de "igualdad de oportunidades" con los hombres en cuanto a participar en los asuntos de la Asociación, dado que podían presentar sus candidaturas al consejo federal.

8. Tras el rechazo de la modificación de las normas, la Asociación solicitó a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades una exención conforme al artículo 44 de la Ley sobre la discriminación sexual. La Comisión otorgó la exención por un período de dos años, basándose en que el programa de medidas asertivas propuesto era compatible con la intención del Parlamento, manifiesta por la promulgación de la ley, de fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

9. En realidad, la decisión de la Comisión de conciliación y arbitraje en el caso de la Asociación de periodistas australianos significa que los sindicatos que propongan programas de medidas positivas mediante cambios en las reglas por las que dichos sindicatos se rigen sólo podrán hacerlo si tienen éxito a la hora de conseguir una exención en base al artículo 44 de la ley.

10. La Comisión de relaciones laborales volvió a examinar el artículo 33 a principios de 1991 en relación con el caso de la Asociación de funcionarios municipales. Esta última Asociación estaba intentado fusionarse con otros dos sindicatos y había propuesto un nuevo conjunto de normas que implicaban un programa de medidas asertivas para las mujeres; se pidió a la Comisión que determinase si las normas propuestas infringían la Ley sobre la discriminación sexual.

11. La Comisión opinó que las normas propuestas eran discriminatorias puesto que negaban a los miembros varones, por razón de su sexo, una prestación que brindaba la organización. No obstante, las normas propuestas pudieron mantenerse gracias a una interpretación liberal del artículo 33, al opinar la Comisión que las normas vigentes no contenían en realidad barreras que pudieran impedir a las mujeres presentarse a elecciones y votar o que limitaran su capacidad para hacerlo, pero que las barreras estructurales, entre ellas la inexistencia de facilidades para el cuidado de los hijos, así como la inexistencia de estímulos por parte del sindicato resultaban discriminatorias para las mujeres.

12. En 1991-1992, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades llevó a cabo una investigación de las denuncias presentadas por tres hombres que alegaban ser víctimas de discriminación por motivo de sexo en relación con los servicios de

salud que se habían facilitado a las mujeres. Los servicios concretos que habían sido objeto de la denuncia fueron el Servicio de salud para la mujer del Territorio de la Capital de Australia, financiado por el Gobierno del Territorio de la Capital de Australia para la prestación de servicios clínicos y el Centro de salud para la mujer de Canberra, financiado por los Gobiernos Federal y del Territorio de la Capital de Australia de conformidad con el Programa nacional de salud para la mujer, con la finalidad de prestar servicios de información, educación y asesoramiento a las mujeres. También se presentó una denuncia en relación con el Programa nacional de salud para la mujer, basada en que no existían para los hombres unos servicios comparables a los que se habían puesto a disposición de las mujeres. El Presidente de la Comisión desestimó las denuncias. Se consideró que el Servicio de salud para la mujer había sido fiel a su orientación principal hacia los asuntos específicos de las mujeres, al prestar servicios cuya índole sólo los hacía aptos para las mujeres (artículo 32 de la ley). Las denuncias contra el Centro de salud para la mujer de Canberra, el Programa nacional de salud para la mujer y el Servicio de salud para la mujer del Territorio de la Capital de Australia también se desestimaron porque todos esos servicios eran legales en virtud del artículo 33 de la ley. El Presidente admitió que el artículo 33 sólo exige que uno de los objetivos de las medidas de que se trate sea promover la igualdad y que quienes adopten esas medidas puedan concluir razonablemente que servirán para fomentar ese objetivo.

13. En Australia, el marco legislativo para las medidas asertivas está previsto en leyes tanto federales como de los estados. Las tres leyes del Gobierno Federal son: la *Affirmative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act* (Ley sobre medidas asertivas, igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres), de 1986, que abarca a todos los empleadores del sector privado con 100 o más empleados y a todas las instituciones de enseñanza superior, la *Public Service Act* (Ley de administración pública), de 1922 (modificada por la *Public Service Reform Act* [Ley de reforma de la administración pública]), de 1984, que regula el empleo en la administración pública federal y la *Equal Employment Opportunity (Commonwealth Authorities) Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades de empleo, entidades del Commonwealth), de 1987, que abarca a las entidades públicas como las Líneas Aéreas Australianas, el Banco del Commonwealth, Correos de Australia y la Empresa de Telecomunicaciones de Australia y Ultramar. En Nueva Gales del Sur, la *Anti-Discrimination Act* (Ley contra la discriminación), de 1977, en su parte IXA, rige en los departamentos gubernamentales de los estados y las entidades públicas, mientras que la *State Owned Corporations Act* (Ley sobre empresas estatales), de 1989, de Nueva Gales del Sur regula a los empleados de las corporaciones que son propiedad estatal. La *Equal Opportunity Act* (Ley sobre igualdad de oportunidades), de 1984, de Australia Occidental rige en la administración pública estatal. En Victoria, el marco legislativo para las medidas asertivas comprende tres leyes: la *Local Government Act* (Ley de administración local), de 1989, que abarca a los empleados del gobierno local; la *Public Authorities (Equal Employment Opportunity) Act* (Ley sobre entidades públicas, igualdad de oportunidades de empleo), de 1990, que abarca a los empleados de las entidades de derecho público y otras autoridades públicas; y la *Public Service Act* (Ley de administración pública), de 1974, por la que se rigen los funcionarios públicos. En Australia Meridional existe un plan de igualdad de oportunidades en el empleo en el sector público que todavía no se ha promulgado como ley.

Empleadores del sector privado e instituciones de educación superior

14. La Ley sobre medidas asertivas, igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, de 1986, abarca a los empleadores del sector privado con 100 o más empleados y a las instituciones de educación superior. Las organizaciones abarcadas por esa ley están obligadas a elaborar y aplicar un programa de medidas asertivas, que consiste básicamente en la identificación y la eliminación de las barreras con las que se enfrentan las mujeres en materia de empleo.

15. La ley define como sigue un programa de medidas asertivas:

un programa encaminado a garantizar

a) que el empleador adopta las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en cuestiones de empleo, y

b) que el empleador adopta medidas para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en cuestiones de empleo. (artículo 3)

16. La ley entró en vigor en octubre de 1986. La observancia de esta ley está supervisada por la Directora de medidas asertivas, que preside el Organismo de medidas asertivas. La ley se elaboró mediante consultas celebradas con empleadores, sindicatos, grupos de mujeres, y otras organizaciones y tras una minuciosa evaluación de los resultados de un programa experimental de un año de duración en el que participaron 28 importantes empresas australianas y tres instituciones de enseñanza superior. La entrada en vigor de la ley se realizó por fases, a lo largo de tres años:

- Instituciones de educación superior, 1º de octubre de 1986
- Empleadores del sector privado (1.000 o más empleados), 1º de febrero de 1987
- Empleadores del sector privado (500 a 999 empleados), 1º de febrero de 1988
- Empleadores del sector privado (100 a 499 empleados), 1º de febrero de 1989.

17. En la ley se señalan ocho etapas de un programa de medidas asertivas, en las cuales los empleadores están obligados a:

- i) distribuir entre todos los empleados una declaración de política general sobre medidas asertivas;
- ii) responsabilizar del programa a uno o varios altos cargos de la empresa;
- iii) consultar con los sindicatos acerca de los afiliados de éstos que se vean afectados por el programa;
- iv) consultar con los empleados, en especial con las mujeres, sobre el programa;
- v) fijar y analizar el perfil de empleos por sexos;
- vi) revisar las prácticas y las políticas de empleo;

vii) establecer objetivos y expectativas de futuro dentro del programa;

viii) supervisar y evaluar el programa.

18. La ley deja los detalles de las medidas asertivas a la discreción de cada empleador. En consecuencia, la ley le permite una considerable flexibilidad para dirigir los asuntos de acuerdo con sus propias prioridades y de la manera más adecuada para su organización.

19. Las organizaciones abarcadas por la ley están obligadas a informar anualmente a la Directora de medidas asertivas sobre los progresos de sus programas de medidas asertivas. Las organizaciones deben presentar un informe público en el que figure un desglose estadístico de los empleados por sexo y clasificación laboral y un esbozo de su programa de medidas positivas. También deberán proporcionar, sea en el mismo informe público o, por separado, en un informe confidencial destinado a proteger toda la información sensible, análisis detallados del programa de medidas asertivas. En el informe inicial de la organización se deben describir los procedimientos utilizados para desarrollar y aplicar el programa, mientras que en los informes ulteriores se debe indicar la evolución y aplicación del programa a partir de los primeros momentos.

20. En 1991, la Directora de medidas asertivas recibió 65 informes de instituciones de educación superior. El Organismo tenía registradas 2.414 unidades del sector privado que deberían presentar su informe durante el período de 1990-1991: de ellas, 741 contaban con 1.000 o más empleados, 301 con 500 a 999 empleados y 1.372 con 100 a 499 empleados. El 10 de octubre de 1991, 2.320 de estas unidades habían presentado ya sus informes, lo que arroja una tasa de cumplimiento del 96%.

21. La Ley sobre medidas asertivas tiene previsto que los empleadores que falten a la obligación de presentar un informe, o que no proporcionen la información adicional que se les pida, se enumeren en una lista que la Directora incluirá en un informe dirigido al Ministro de Relaciones Laborales, para su presentación al Parlamento Federal. Antes de incluir al empleador en esa lista, la Directora está obligada a notificarle por escrito la intención que hay de nombrarle así como las razones que hay para ello. La enumeración en esa lista es la única sanción prevista por la ley.

22. Los porcentajes de presentación de informes se han mantenido elevados desde la entrada en vigor de la ley. En 1987-1988, cuando la Directora recibió la primera ronda de informes del sector privado, sólo hubo que enumerar a tres empleadores, lo cual significa un cumplimiento del 99%. En 1988-1989 se incluyó en la lista a ocho empresas, y en 1989-1990 a 75, o sea, que hubo un cumplimiento del 97% y el 99%, respectivamente. El aumento hasta 75 en 1989-1990 refleja que ése fue el primer año en el que se pidió que presentasen informe a las empresas más pequeñas, las cuales forman el grupo más numeroso entre todas las obligadas a informar. En 1990-1991 se alcanzó un grado de cumplimiento del 96%, con 44 empresas en la lista. Nunca se ha incluido en ella a una sola institución de enseñanza superior.

23. Se ha argumentado, especialmente por parte de algunos sindicatos y grupos de mujeres, que hacen falta medidas más rigurosas para garantizar que los empleadores cumplan con la ley. Sin embargo, las organizaciones de empleadores han manifestado públicamente que la amenaza de figurar en una lista presentada al Parlamento por

incumplimiento de la ley ya es temible y que los empleadores responsables no desean ponerse en esa situación. La sanción de la lista se ve reforzada por una serie de medidas de carácter oficioso. El órgano supremo de los sindicatos, el Consejo Australiano de Sindicatos, alienta a sus afiliados a dirigirse a las compañías incluidas en la lista para tratar con ellas de la cuestión del cumplimiento. El Gobierno de Victoria mantiene la política de que ninguno de sus organismos o entidades puede proporcionar asistencia industrial o conceder contratos a empresas que figuren en la lista por incumplimiento de la ley. Esa política ha funcionado eficazmente.

24. La Directora del Organismo de medidas asertivas, encargado de supervisar la ley, ha observado que un pequeño grupo de empresas incumple de forma persistente la obligación de presentar su informe dentro del plazo especificado por la legislación, confiando en que la discreción de la Directora juzgará oportuno aceptar los informes presentados con retraso. La Directora sugiere que ese comportamiento indica la no adhesión a las medidas asertivas en pro de la mujer y que podría ser sancionado en el futuro mediante la negativa a aceptar un informe presentado fuera de plazo, lo que conduciría inevitablemente a la inclusión en la lista.

Repercusión de las medidas asertivas

25. Las medidas asertivas basadas en las leyes que se han descrito en párrafos anteriores están en vigor desde hace relativamente poco tiempo. Todas ellas implican una revisión y una reevaluación de todas las prácticas y políticas de personal aplicadas por los empleadores con objeto de determinar sus consecuencias para las mujeres empleadas y empleadas en potencia. Se trata de un proceso complejo que exige tener en cuenta una serie de factores internos y externos. Como los planes son nuevos y los procedimientos que introducen son complejos, resulta difícil determinar por el momento el efecto que han tenido en las oportunidades de empleo de las mujeres.

26. El alto nivel de cumplimiento de las normas sobre presentación de informes establecidas por la Ley sobre medidas asertivas se interpreta como prueba de que, en principio, los empleadores le dan un decidido apoyo. Por lo general, los sindicatos y grupos de mujeres apoyan esta ley, aunque exista alguna preocupación en el sentido de que la ley no imponga sanciones en relación con la calidad de los programas de medidas asertivas de los empleadores.

27. La Directora de medidas asertivas dispone de una serie de poderes legales específicos en las esferas de:

- prestación de asesoramiento y asistencia;
- supervisión y evaluación;
- educación de la comunidad, y
- revisión de la ley.

28. El Organismo de medidas asertivas realiza toda una gama de actividades encaminadas a asistir a los empleadores en sus programas. Ello incluye la publicación de directrices y otros materiales de asesoramiento, un programa de seminarios de capacitación y un servicio de asesoramiento por teléfono. En 1990-1991, el Organismo recibió 2.560 consultas telefónicas provenientes de empleadores y de otras partes interesadas; el boletín del Organismo llega a 8.500

particulares y organizaciones. Todos los años, el Organismo celebra una importante conferencia sobre las mujeres, la gestión y las relaciones laborales. Ha creado también los Premios anuales a las medidas asertivas, que sirven para dar reconocimiento público a las mejores iniciativas de medidas asertivas, tanto en el sector privado como en el de la enseñanza superior.

29. Las actividades de evaluación del Organismo están basadas en un plan estratégico de evaluación. Este incluye un programa de revisión anual que está encaminado a garantizar la responsabilidad de los empleadores en lo relativo a su obligación de presentar informes y proporcionar retroalimentación. La información y las conclusiones ayudan al Organismo a orientar con más eficacia su asesoramiento a los empleadores. La mayor parte de los informes de la revisión de 1990-1991 satisficieron las normas mínimas de cumplimiento, pero su calidad fue muy variable. Las empresas siguen experimentando dificultades con algunas de las etapas del programa, en especial con las etapas iii), vii) y viii). Existe además una tendencia a considerar cada etapa como algo aislado, en lugar de como parte de un proceso integrado e interdependiente.

30. En septiembre de 1991 se anunció la primera revisión de la eficacia de la ley. La revisión servirá para valorar la conciencia que tienen los empleadores de las obligaciones que les impone la ley; la medida en que los empleadores afectados han elaborado los programas de medidas asertivas que exige la ley; la calidad general de esos programas; la medida en que se han aplicado y la eficacia de los programas en cuanto a promover la igualdad de oportunidades de empleo para la mujer.

31. Se invitó públicamente a enviar sugerencias. Asimismo se habló con grupos clave para que ofrecieran las suyas. Un documento sobre la cuestión estableció los términos de referencia, resumió las experiencias habidas con la aplicación de la ley, describió las investigaciones que se estaban realizando y señaló temas concretos que estudiar. También se celebraron consultas con grupos clave. Después, en marzo de 1992, se publicó un documento para debate. En él se realizó un análisis de las sugerencias recibidas (90 en total), los informes sobre la marcha de los proyectos de investigación y las orientaciones y recomendaciones de cambios que se habían sugerido. Constituyó la base para ulteriores consultas. El estudio de la eficacia de la ley quedará terminado a mediados de 1992, a tiempo para que los cambios de la ley que se sugieran en el estudio se presenten al Parlamento Federal cuando éste debata el presupuesto.

32. Las sugerencias y consultas sobre el estudio revelan un apoyo amplio y vigoroso al mantenimiento de la estructura general existente de la ley. También indican que es necesario consolidar las actividades en curso. En particular, se insiste mucho en que en la próxima fase de la aplicación de la ley la atención se centre en la mejora de la calidad de los programas de los empleadores. Entre las medidas que se tendrán en cuenta en la próxima fase de la aplicación de la ley figuran las siguientes: elaboración de criterios de resultados y de códigos de prácticas basados en los índices de mejores prácticas; proyectos de investigación cooperativa y programas de capacitación con empleadores, asociaciones de empleadores y sindicatos, y estrategias que permitan ofrecer a los empleadores una retroalimentación más detallada sobre los informes presentados por ellos.

33. Se realizaron para el estudio varios proyectos de investigación sobre algunos aspectos del funcionamiento de la ley:

- en agosto de 1990 se inició un estudio de tres años sobre las actitudes frente a las medidas asertivas y el grado de conocimiento de éstas en los lugares de trabajo;
- también en 1990 se inició un estudio de los procesos y resultados de los programas de medidas asertivas en 10 empresas. Durará tres años;
- se celebraron entrevistas en diferentes empresas con 100 contactos relacionados con la igualdad de oportunidad de empleo para evaluar los motivos del cumplimiento o el incumplimiento de la ley;
- se realizaron estudios sobre la opinión de los empleadores respecto del desarrollo del programa de medidas asertivas y la obligación de presentar informes, así como sobre los datos procedentes de los informes de los empleadores relativos a los cambios en los niveles de aplicación de las medidas de 1988 a 1991 (se realizaron estudios separados sobre el sector privado y sobre el sector de educación superior).

El informe final de la Directora sobre el estudio de la eficacia de la ley versará sobre los resultados de estos proyectos.

Sector público

34. La Ley federal de administración pública, de 1922, faculta al Comisionado de administración pública para pedir a los departamentos y organismos del Commonwealth abarcados por esa ley que elaboren y apliquen programas de igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres, los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, las personas de lengua materna no inglesa y sus hijos, las personas con discapacidades físicas o mentales y otros grupos incluidos en las reglamentaciones. Los departamentos, entidades y otras organizaciones abarcados por la ley deberán presentar declaraciones e informes al Comisionado de administración pública. El Comisionado está facultado para recomendar que se adopten medidas para aumentar la eficacia de un programa determinado y está obligado a informar al Primer Ministro sobre la aplicación de la ley. La Comisión también proporciona información sobre la aplicación de la ley en su informe anual al Parlamento. Análogamente, la Ley sobre igualdad de oportunidades de empleo, entidades del Commonwealth, de 1987, que exige a las entidades de derecho público la aplicación de estrategias de medidas asertivas para las mismas categorías de personas que la Ley de administración pública, obliga a esas entidades a presentar un informe anual, sea al Comisionado de administración pública o al ministro competente.

35. La Comisión de administración pública tiene en marcha un amplio proceso de consulta entre el personal que trabaja en la administración pública federal sobre el proyecto de esa misma Comisión de un Plan estratégico sobre igualdad de oportunidades en el empleo en el decenio de 1990.

36. Se han enviado copias del proyecto del Plan estratégico a todos los jefes de los departamentos y organismos, a todos los altos funcionarios responsables de la política de igualdad de oportunidades en el empleo y a todos los miembros del escalafón de altos cargos, en reconocimiento del fundamental papel de liderazgo desempeñado por los principales encargados de adoptar decisiones en la tarea de lograr que la igualdad de oportunidades en el empleo sea una realidad en el lugar

de trabajo. También se ha distribuido a los coordinadores de la igualdad de oportunidades en el empleo, sindicatos y grupos de la comunidad.

37. En el proyecto de Plan estratégico se fijan los objetivos, las estrategias y las medidas previstas como base para que continúe y aumente la igualdad de oportunidades en el empleo en la administración pública australiana hasta el año 2000:

- asegurar que los principios y las prácticas de la igualdad de oportunidades en el empleo estén integrados en todas las actividades de administración del personal en todos los grupos de empleo de la administración pública australiana;
- asegurar que las estructuras y los procedimientos empleados en la administración pública australiana para aplicar la igualdad de oportunidades en el empleo reflejen las necesidades contemporáneas;
- confirmar y transmitir la visión de que en el decenio de 1990 y en el contexto de la administración contemporánea del personal en la administración pública australiana la "igualdad de oportunidades en el empleo" significa una actitud de justicia y equidad para todos, además de describir unas medidas especiales;
- asegurar que la administración pública australiana, en su condición de importante empleador del sector público, constituya un buen ejemplo de la mejor práctica de igualdad de oportunidades en el empleo, mediante la aplicación de políticas y medidas en pro de la mujer y de los miembros de los grupos a los que se refiere la ley;
- imponerse que para el año 2000 se hayan aplicado y evaluado las iniciativas del Plan estratégico y asegurar el futuro progreso de las medidas prácticas y los convenios de igualdad de oportunidades en el empleo pertinentes en el seno de la administración pública australiana.

38. Se han planeado medidas para alcanzar los objetivos propuestos. La tercera medida del objetivo 5 plantea que:

En 1993 se llevará a cabo una evaluación inicial de los progresos realizados en lo que respecta al logro de los objetivos del presente Plan estratégico, con especial atención a los resultados de los estudios realizados y al trabajo práctico que se haya ejecutado. Con posterioridad se acometerá una labor de evaluación a intervalos que se irán determinando a la vista de las circunstancias y que culminarán con una evaluación en 1998-1999.

39. Se prevé que, una vez cotejados los resultados de las consultas, el Plan estratégico definitivo estará disponible a fines de 1992.

40. En el Plan estratégico se enumeran las siguientes medidas en pro de la mujer dentro del objetivo 4, el cual plantea que:

Como resultado del gran éxito alcanzado por la Conferencia del Día Internacional de la Mujer, celebrada en 1991, en la cual las participantes expresaron la necesidad de contar con más oportunidades para reunirse e

intercambiar opiniones sobre los cambios que se vayan produciendo en la administración pública australiana y sobre las opciones de desarrollo profesional, la Comisión de Administración Pública procederá a:

- elaborar un repertorio sobre autoayuda profesional y un programa de seminarios, especialmente para la mujeres que se encuentran en los niveles más bajos de clasificación laboral;
- considerar la posibilidad de iniciar un nuevo programa de investigaciones que abarcaría, a lo largo del tiempo, asuntos como la experiencia de las mujeres que trabajan en puestos directivos en la administración pública australiana, las consecuencias de los cambios demográficos en el perfil de la presencia femenina en la administración pública australiana y sistemas de trabajo flexibles;
- tratar de conseguir la cooperación de diferentes organismos para presentar un programa coordinado de actividades pertinentes en materia de trabajo y de la carrera profesional en relación con el Día Internacional de la Mujer.

La Comisión de administración pública continuará apoyando iniciativas para la formación y el adelanto de la mujer, por ejemplo: el Programa para mujeres pertenecientes a la categoría de altos cargos ejecutivos, creado en 1988 para funcionarias superiores con posibilidades de desarrollar sus aptitudes en materia de gestión, personales, de planificación profesional y de exposición de programas.

Junto con otros organismos, la Comisión de administración pública va a tratar de crear oportunidades para que se pueda consultar a las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres, las mujeres discapacitadas y las mujeres de lengua materna no inglesa empleadas en la administración pública australiana.

41. La Ley contra la discriminación de Nueva Gales del Sur, de 1977, obliga a los departamentos del Gobierno del estado, las entidades de derecho público, las universidades y los centros de educación superior a que preparen y apliquen planes de gestión de la igualdad de oportunidades en el empleo para mujeres, miembros de minorías raciales y personas con discapacidades físicas; asimismo, exige la presentación de informes anuales a la Directora para la igualdad de oportunidades en el empleo público. Si la Directora no queda satisfecha con una parte cualquiera del plan, podrá remitirlo para su investigación a la Junta contra la discriminación de Nueva Gales del Sur, la cual puede hacer recomendaciones a la Directora y/o a la organización; también puede enviar un informe, con o sin recomendaciones, al Primer Ministro. El Primer Ministro podrá dirigirse a la organización, por escrito, para pedirle que modifique su plan de gestión. Hasta la fecha, la Directora no ha ejercido esta facultad de presentación de informes. Por su parte, la Ley sobre igualdad de oportunidades de Australia Occidental, que obliga a la administración pública de Australia Occidental a preparar y aplicar planes de gestión sobre igualdad de oportunidades en el empleo para eliminar la discriminación por motivos de sexo, estado civil, embarazo, raza o creencias religiosas o políticas, obliga a las organizaciones a presentar informes anuales a la Directora de igualdad de oportunidades en el empleo público. Al igual que en Nueva Gales del Sur, la Directora puede remitir para su investigación cualquier parte de un plan de gestión

que no le parezca satisfactoria al Tribunal de Igualdad de Oportunidades de Australia Occidental. La Junta también está dotada de las mismas facultades que la Junta contra la discriminación de Nueva Gales del Sur. Esta facultad de presentación de informes se ha ejercido en dos ocasiones, pero los problemas quedaron resueltos antes de llegar al Tribunal.

42. Por último, la legislación de Victoria sobre medidas asertivas, de índole más general que los proyectos federal y los de otros estados, enumera ocho principios que habrán de observarse en la aplicación de la ley, comprendida la directriz de que "todos los funcionarios y empleados deberán ser objeto de un trato justo y equitativo en todos los aspectos relativos a la administración del personal, con independencia de la afiliación política, la raza, el color, la religión, el origen nacional, el sexo, el estado civil o la discapacidad física". Esta legislación carece de mecanismos para imponer su observancia, pero faculta a la Junta de Administración Pública y al administrador jefe de cada organismo para poner en práctica los principios que enumera "al ejercer cualquier facultad o desempeñar cualquier deber o función en virtud de la ley".

Nombramientos de mujeres

43. Las medidas asertivas no se han limitado a la presentación de proyectos de ley. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el Departamento Federal del Primer Ministro y del Gabinete sigue manteniendo el Registro de Mujeres, que es una base de datos que comprende alrededor de 1.000 mujeres con aptitudes determinadas, con información sobre su experiencia laboral, intereses y esferas de conocimientos, que utilizan los departamentos del Gobierno Federal como fuente de nombres para posibles nombramientos a puestos en comités, juntas y administraciones.

44. En 1991 la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer diseñó y aplicó un sistema de información de gestión, APPOINT, para dotar al Gobierno Federal y a los departamentos de un método eficaz para medir los progresos realizados en cuanto a aumentar el ritmo de nombramientos de mujeres, personas de lengua materna no inglesa, aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y personas con discapacidades físicas para desempeñar puestos en organismos de derecho público o privado. El sistema está supervisado por cuatro organismos centrales, comprendida, en el caso de las mujeres, la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

45. El sistema se ideó de modo que agilizara la gestión de datos en los departamentos del Gobierno Federal y al mismo tiempo permitiera disponer de los informes estadísticos cuando se solicitaran. Toda la resistencia inicial que siempre provoca la introducción de un sistema nuevo queda superada rápidamente cuando quienes trabajan con él perciben todos los beneficios que comporta.

46. La aplicación del sistema APPOINT se va a intensificar debido a un cambio en las directrices por las que se rige el informe anual, las cuales exigen que los informes anuales de los Departamentos federales correspondientes a 1991-1992 empleen los datos introducidos en el sistema cuando informen sobre la composición de los órganos de derecho público y privado.

47. El sistema APPOINT se ajusta a las disposiciones de la Australian Privacy Act (Ley australiana de protección de la vida privada), al autorizar al Gobierno Federal y a los departamentos a proporcionar datos estadísticos sobre igualdad de

oportunidades en los nombramientos, así como detalles acerca de los comités como se exige en las directrices sobre los informes cuatrimestrales y anuales. Antes de que se difundan esos informes, se elimina de ellos toda la información personal que contienen. Con objeto de garantizar la protección del carácter confidencial de la información de tipo personal almacenada, los programas se establecen de forma que no se puedan utilizar en redes informáticas.

48. El interés por este sistema no se ha limitado a Australia. El presidente de la Asociación internacional de actividades voluntarias hizo un elogio del sistema de programas informáticos durante una convención celebrada en Botswana, en la que participaron representantes de 80 países. El reconocimiento de ese sistema de programas informáticos aumentó a escala internacional durante la Conferencia sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, celebrada en Viena en 1991.

49. APPOINT se está instalando en prácticamente la totalidad de los 18 departamentos federales para los que se había previsto, y el sistema ha despertado bastante interés en los estados y los territorios. Las organizaciones de mujeres de Australia Occidental, Nueva Gales del Sur y el Territorio de la Capital de Australia han instalado también el sistema para especialistas en gestión de los comités y otros órganos.

50. Varios estados y territorios han introducido medidas encaminadas a incrementar la tasa de nombramientos de mujeres para desempeñar cargos. En julio de 1991, el Primer Ministro de Australia Occidental anunció la creación de un nuevo cargo, el de Comisionada Adjunta de equidad, en la Comisión de administración pública. Entre las funciones de la Comisionada Adjunta figura la promoción de las mujeres en la administración pública del estado. En Queensland, la Comisión de administración pública ha designado a una Comisionada de equidad en el sector público para incrementar las oportunidades de empleo de varios grupos específicos, entre ellos las mujeres, en el sector público. También la Dependencia de política de la mujer de la Oficina del Gabinete de Queensland, lleva un registro de mujeres aptas para desempeñar cargos en las juntas gubernamentales y las entidades de derecho público; a él se remiten los ministros al seleccionar a miembros para esos órganos. El gobierno del Territorio de la Capital de Australia se ha comprometido a que las mujeres tuvieran una representación del 50% en todas las juntas y comités. La Dependencia de la Mujer del Territorio de la Capital de Australia tiene elaborada una Lista de candidatos a cargos públicos, que es un registro de personas con diversos antecedentes e intereses, cuyos nombres pueden presentarse cuando quedan vacantes puestos en juntas y comités asesores del Gobierno. En Australia Occidental el Registro de mujeres que lleva la Oficina de intereses de la mujer desempeña esa misma función, y se ha establecido como objetivo para 1995 alcanzar una representación de mujeres del 40% en todas las juntas y comités gubernamentales. La Oficina de Tasmania de la condición de la mujer lleva un registro de mujeres en el que figuran más de 350 mujeres que han indicado su interés por trabajar en juntas y comités gubernamentales. El gobierno se ha comprometido a incrementar el número de mujeres miembros de esos órganos. En 1982 se creó un Registro de mujeres en Victoria. El Registro contiene los historiales de aproximadamente 1.200 mujeres y se utiliza para designar a mujeres idóneas como candidatas a ocupar puestos vacantes en juntas y comités gubernamentales. El Registro se emplea también para llevar un control de los nombramientos de mujeres. El Primer Ministro de Nueva Gales del Sur se ha comprometido a aumentar la presencia en las juntas y comités de mayor

importancia de mujeres que dispongan de las calificaciones adecuadas. El Consejo Consultivo para la Mujer ha creado un registro de mujeres que clasifica a las mujeres conforme a una serie de aptitudes, conocimientos y especialidades. El Primer Ministro exhorta a los departamentos gubernamentales a hacer uso de ese Registro. El Consejo Consultivo para la Mujer sigue la situación día a día, recibe informes cuatrimestrales de la Oficina de administración del sector público y tiene previsto contratar a tiempo parcial a un funcionario de proyectos para actualizar el Registro y supervisar cómo se utiliza éste. En Australia Meridional el Registro se está enriqueciendo y computadorizando.

Párrafo 2 del Artículo 4
MEDIDAS PARA PROTEGER LA MATERNIDAD

Medidas especiales

51. Como se señaló en relación con el párrafo 1 del artículo 4, el artículo 33 de la Ley sobre la discriminación sexual dispone que no es ilegal realizar un acto cuyo propósito sea conseguir la igualdad de oportunidades para grupos concretos. Además de esa disposición sobre "medidas especiales", el artículo 31 de la ley dispone que quedarán exentos de la aplicación de ésta los actos que tengan por finalidad la concesión de "derechos y privilegios" a las mujeres en relación con el embarazo y el parto. No existe en este caso la exigencia o limitación del artículo 33 de que al conceder esos derechos y privilegios exista el propósito de "conseguir igualdad".

52. El artículo 32 de la ley también dispone que quedará exenta de la aplicación de la ley la prestación de servicios que, por su propia naturaleza, sólo se puedan prestar a mujeres. En consecuencia, los servicios relacionados con el embarazo y el parto entrarían en lo previsto en el artículo.

Industria del plomo

53. Existen algunas medidas legislativas encaminadas a proteger la maternidad. Por ejemplo, en muchos estados la legislación en materia de salud y seguridad establece restricciones al trabajo de las mujeres en la industria del plomo, debido a que la exposición al plomo resulta perjudicial para el feto. Han surgido algunas dudas acerca de si esas medidas promueven o restringen los derechos de la mujer al empleo. En Nueva Gales del Sur, la Reglamentación No. 2 de las Reglamentaciones sobre el plomo, redactadas de conformidad con la *Factories, Shops and Industries Act* (Ley sobre fábricas, talleres e industrias), de 1982, establece una discriminación contra las mujeres en las zonas en las que se trabaja el plomo, en tanto que la ley del mismo título de 1962 permite el empleo de mujeres en las industrias que trabajan con plomo, salvo en la fabricación de acumuladores electrónicos, siempre que lo apruebe el Inspector Jefe y tras obtener un certificado médico que garantice la aptitud física necesaria para trabajar en zonas de tratamiento del plomo. En Victoria, la *Occupational Health and Safety (Lead Control) Regulation* (Reglamentación sobre salud y seguridad en el trabajo, control del plomo), de 1988, exige a los empleadores que reduzcan, en la medida de lo posible, la exposición de sus empleados al plomo. En Queensland, la sección XXVIII, Reglamentaciones sobre el plomo 200-211, de la *Workplace Health and Safety Act* (Ley sobre salud y seguridad en los lugares de trabajo), de 1989, contiene disposiciones que limitan el empleo de las mujeres en los trabajos con plomo, al igual que sucede en Tasmania con la *Industrial Safety, Health and Welfare Act* (Ley sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo), de

1977. En Australia Occidental las *Occupational Health, Safety and Welfare Act and Regulations* (Ley y reglamentaciones sobre salud, seguridad y bienestar en el trabajo), de 1988, establecen reglamentaciones no discriminatorias que rigen el empleo en la industria del plomo; el artículo 19 (*Duty of Care*) (Deber de asistencia) de la ley de Australia Occidental protege la maternidad de las mujeres que trabajan en la industria del plomo al obligar al empleador a proporcionar un entorno seguro y saludable para los trabajadores.

54. En el pasado, se otorgaron exenciones de la legislación contra la discriminación a los estados y los territorios que disponían de legislación de ese tipo, mientras que en los estados y los territorios que no habían solicitado esa exención, se exigía a las distintas empresas que solicitasen la exención de la legislación, tanto estatal como territorial, contra la discriminación sexual. Actualmente, ningún estado goza de exención en lo que respecta a la industria del plomo, pero en mayo de 1991 la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades otorgó una exención a la empresa Broken Hill Associated Smelters Pty Ltd. (BHAS), la mayor productora de plomo refinado del mundo, que expiraría el 31 de diciembre de 1992. Esa exención se otorgó a condición de que la propia BHAS presentara a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades informes satisfactorios el 1º de enero y el 1º de junio de 1992 sobre una serie de asuntos que incluían el estudio de vías adecuadas que hicieran posible aumentar el número de mujeres empleadas en la BHAS.

55. En 1990 las cifras indicaban que había 5.100 personas trabajando en la minería del plomo, pero de ellas sólo 256 eran mujeres: 4.300 personas estaban empleadas en fundición y refinado de plomo, de las que 256 eran mujeres; la fabricación de baterías daba empleo a 1.962 personas, 362 de las cuales eran mujeres. Además de denegar directamente el acceso al empleo, la prohibición de que las mujeres trabajen en zonas de riesgo por la presencia de plomo tiene importantes efectos secundarios, sobre todo en cuanto a ascensos, locales disponibles y reforzamiento de los estereotipos masculinos en lo relativo al empleo.

56. La Comisión nacional para la salud y seguridad en el trabajo (*Worksafe Australia*) es un órgano que cuenta con representantes de la industria, de los sindicatos y de los gobiernos federal, estatales y de los territorios, creado por el Gobierno Federal para desarrollar, facilitar y aplicar a nivel nacional un nuevo enfoque de la salud y la seguridad en el trabajo. En 1990, *Worksafe Australia* editó un documento para el debate público sobre control y empleo seguro del plomo en el trabajo, al que adjuntó unas propuestas de normas nacionales para el control del plomo y un proyecto de código nacional de prácticas para el control y el uso seguro del plomo en el trabajo para su discusión y crítica.

57. Mediante estos documentos, *Worksafe Australia* intenta formular una nueva normativa nacional de salud y seguridad en el trabajo, ideada para proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores que están expuestos al plomo en cualquier proceso laboral y corregir el problema que representa la exclusión de las mujeres del empleo en la industria del plomo. Sin embargo, en el prefacio del documento para debate se decía que resulta imposible reconciliar la salud y la seguridad en el trabajo con la igualdad de oportunidades en el empleo, debido al riesgo potencial para la salud del feto, y que sería necesario enmendar la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, de forma que la legislación que excluye del trabajo

en la industria del plomo a las mujeres en edad de procrear quedase al margen de las disposiciones de esa ley.

58. Diversos órganos, entre ellos la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, el Organismo para la adopción de medidas asertivas y la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, criticaron las propuestas de *Worksafe*, con el argumento de que eran abiertamente discriminatorias para las mujeres y de que pasaban por alto los peligros que el trabajo con el plomo representa para la salud reproductiva de los hombres y la necesidad de ir reduciendo progresivamente la exposición de todos los trabajadores al plomo.

59. *Worksafe* preparó un proyecto de normativa y un proyecto de código para hacer una declaración de conformidad con el artículo 38 de la *National Occupational Health and Safety Commission Act* (Ley sobre la Comisión nacional para la salud y seguridad en el trabajo), de 1985.

60. En 1991, la empresa Mount Isa Mines Ltd. (MIM) denunció a *Worksafe* ante el Tribunal Federal y exigió una serie de declaraciones con respecto al establecimiento propuesto por *Worksafe* de una norma nacional que, entre otras cosas, fijaría los criterios conforme a los cuales podría excluirse a determinadas personas de empleos que implicaran la exposición a niveles especificados de plomo.

61. El proyecto de normas propuesto por *Worksafe* preveía excluir de los trabajos que comporten exposición al plomo a las mujeres embarazadas o lactantes, pero no apoyaba la exclusión de todas las mujeres en edad de procrear de los trabajos que comportasen exposición al plomo, como ha sido la práctica de la industria hasta hoy. Las normas preveían más bien que los empleadores que desearan excluir a mujeres que no estuvieran embarazadas ni amamantando sólo pudieran lograrlo merced a una exención temporal de la Ley sobre la discriminación sexual concedida por la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

62. En febrero de 1992 entendió en el caso el Magistrado Davies. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades participó en el caso como codemandada. El tribunal pronunció su fallo el 13 de marzo de 1992. Declaró inválidos los artículos de los proyectos de normas y de código que indicaban que la exclusión de mujeres que no estaban embarazadas ni amamantando sólo se podía llevar a cabo mediante una exención de la Ley sobre la discriminación sexual otorgada por la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

63. La decisión del Magistrado Davies, se centró más bien en las funciones que correspondían realmente a *Worksafe*, que en la aplicación de la Ley sobre la discriminación sexual; sin embargo, el magistrado formuló varias observaciones en el sentido de que la discriminación por motivos de salud o de efectos sobre la capacidad reproductora no debería considerarse como discriminación por motivos de sexo, si bien era innecesario dictaminar al respecto.

64. El magistrado dijo que si bien *Worksafe* tenía derecho a tener en cuenta los fines perseguidos por la Ley sobre la discriminación sexual al tratar de establecer normas prácticas y aceptables en la industria, no estaba limitada por las disposiciones de la ley en su examen de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. La tarea de *Worksafe* consistía en recomendar prácticas laborales que redundaran en interés de la salud y la seguridad, no en aplicar la Ley sobre la

discriminación sexual. El magistrado, al establecer su opinión de que *Worksafe* había malentendido su verdadera función, señaló que los proyectos de normas y de código estaban concebidos de tal forma que no excluían a mujeres que no estuvieran embarazadas o amamantando, y que ello parecía deberse a que los funcionarios de *Worksafe* pensaban que cualquier otra exclusión de carácter más amplio, que abarcara a todas las mujeres en edad de procrear, infringiría la Ley sobre la discriminación sexual. Concluyó diciendo que la redacción de las normas y el código por *Worksafe* revelaba una deficiente comprensión tanto de los efectos como del ámbito de aplicación de la Ley sobre la discriminación sexual.

65. El 29 de abril de 1992 la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades presentó un recurso ante el Pleno del Tribunal Federal. *Worksafe* también presentó un recurso que ulteriormente retiró. En el momento de presentación del presente informe todavía no se había fijado la fecha para la audiencia.

Otras industrias

66. Hasta ahora, el debate sobre la protección de la maternidad se ha limitado a la industria del plomo. Sin embargo, hace poco varias industrias más han declarado que están estudiando la posibilidad de adoptar medidas parecidas. Telecom, por ejemplo, que da empleo a 80.000 trabajadores, tiene un proyecto de política de protección de la salud del nonato en el cual se especifica que las mujeres en edad de procrear pueden estar excluidas de determinadas tareas si a) existe un peligro importante de que el nonato sufra daños por exposición a riesgos en el trabajo; b) el nonato engendrado por uno de los empleados varones sometidos al mismo grado de exposición no corre el mismo peligro de sufrir daños, y c) el peligro para el nonato se ve considerablemente reducido cuando la mujer deja de estar expuesta a esos riesgos en el trabajo. Esa política dispone también que en los trabajos en que exista un riesgo potencial para el nonato deberá reducirse la exposición a tales riesgos u ordenarse un traslado temporal, durante el tiempo de embarazo restante, a otras funciones, sin que ello implique la pérdida de los derechos adquiridos. Esta última disposición, que equivale a una verdadera medida de protección de la maternidad y que no debería constituir en modo alguno una desventaja para la mujer trabajadora, existe también en los convenios entre trabajadores y empresarios y en las disposiciones relativas a licencias por maternidad en otras industrias.

67. El Sindicato de la administración pública, por ejemplo, que representa a todos los empleados federales y tiene aproximadamente 85.000 afiliados, ha negociado, como parte de su convenio laboral, que a los operadores de computadoras de pantalla, sean hombres o mujeres, en cuyas familias esté previsto un embarazo, se les dará la opción de trasladarse a otras ocupaciones en las que no tengan que utilizar un monitor con pantalla ni trabajar cerca de uno (menos de dos metros). Ese traslado no deberá suponer desventaja alguna de tipo financiero ni profesional. Además, la decisión que tomó en 1979 la Comisión de arbitraje y conciliación (hoy día Comisión de relaciones laborales) sobre licencias por maternidad contiene disposiciones relativas a traslados a un trabajo seguro con remuneración y condiciones idénticas cuando, a juicio de un médico, resulte inadmisibles para la empleada continuar en las funciones que tenía asignadas y el empleador juzgue que ese traslado es viable (véase un comentario más detallado en relación con el Artículo 11).

Artículo 5
ELIMINACION DE LOS PREJUICIOS

Artículo 5

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 al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Blank page

Page blanche

Artículo 5
ELIMINACION DE LOS PREJUICIOS

Apartado a) del Artículo 5
ELIMINACION DE LOS ESTEREOTIPOS

Imagen de la mujer en los medios de comunicación

Regulación de los medios de comunicación en Australia

5

1. Los medios de comunicación australianos se autorregulan en gran medida, en especial en lo que respecta a la publicidad. Entre las disposiciones actuales figuran un órgano regulador de las emisiones, el Tribunal Australiano de Emisiones y un órgano de clasificación de películas, cintas de vídeo y publicaciones, la Oficina de clasificación de películas y literatura. En la actualidad, la regulación de los medios de comunicación es objeto de una modificación legislativa que refleja la rápida evolución de la tecnología de las comunicaciones.

Investigación y consultas sobre la imagen de la mujer

2. Las consultas celebradas en 1986 como parte de la preparación del Programa Nacional para la Mujer confirmaron que la imagen de la mujer en la publicidad constituía un motivo de grave preocupación para un amplio espectro de las mujeres australianas. Se ha determinado que son motivos especiales de preocupación las cuestiones de los estereotipos, la violencia y la sexualidad. Los estereotipos hacen caso omiso de la diversidad entre las mujeres: en cuanto a antecedentes, forma física y expectativas personales. Muchos investigadores y particulares consideran que la representación de actos de violencia contra la mujer se está haciendo cada vez más gráfica y generalizada, y se ha formulado un código para los medios de transmisión (véase el párrafo 16 *infra*). Los últimos adelantos tecnológicos, especialmente en la esfera de las telecomunicaciones, han planteado nuevas preocupaciones acerca de la imagen de la mujer que se filtra por las formas nuevas y establecidas de los medios de comunicación.

3. En 1987 se llevó a cabo un análisis del contenido de la publicidad para la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, a fin de establecer una descripción exacta de las formas en que se representa a las mujeres. El proyecto tuvo tres partes: una encuesta telefónica aleatoria, realizada a escala nacional para verificar que la imagen de la mujer en la publicidad era motivo de preocupación para las mujeres australianas en general; una consulta nacional con mujeres realizada por conducto del Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, a fin de identificar detalladamente cómo reaccionan las mujeres a diferentes aspectos de la publicidad, y entrevistas con agencias de publicidad a fin de descubrir por qué se muestra a la mujer como se hace en la publicidad.

4. La encuesta telefónica aleatoria de 1.002 mujeres de 18 años de edad o más, procedentes tanto de la Australia urbana como de la rural, se realizó en julio de 1988. La encuesta verificó que existía un gran descontento entre las mujeres australianas acerca de las formas en que se representa a la mujer en la publicidad, pese a la labor de investigación realizada en el seno de la industria publicitaria. Concretamente, la mayor parte de las mujeres pensaban que a la mujer se la representaba como un valor sexual y no personal, como jóvenes, esbeltas y

atractivas, tontas, incompetentes o infantiles, como proveedoras de alimentos y limpiadoras de las casas y no aptas para dar consejos expertos.

5. La consulta nacional, en la que intervinieron 407 mujeres, una gran proporción de las cuales había pasado por la enseñanza terciaria, también se realizó en 1988. La consulta reveló que las mujeres creían que la publicidad refuerza y, en algunos casos, de hecho promueve, expectativas que infravaloran la posición de la mujer en la sociedad y tienden a promoverla como única responsable de las tareas domésticas o como "objeto sexual" con exclusión de otros papeles sociales más realistas. En las reuniones de la consulta, las mujeres manifestaron especial preocupación por el efecto de la publicidad en los niños, que según se entiende aprenden el comportamiento social a partir de lo que ven en los anuncios.

6. Las agencias de publicidad manifestaron la opinión de que la publicidad se limita a reforzar los valores existentes, sin formar aspiraciones sociales, y que el estereotipo en los papeles representados en los anuncios es una consecuencia inevitable de no disponer más que de 30 segundos para establecer una caracterización que atraiga al mayor público posible.

Grupo nacional de trabajo sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación

7. La investigación desembocó en un Foro Público celebrado en octubre de 1988, tras el cual el Ministro adjunto al Primer Ministro para la condición de la mujer creó un Grupo nacional de trabajo sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación. El Grupo de trabajo es un órgano tripartito integrado por 17 representantes de la industria de los medios de comunicación, organismos del Gobierno Federal y el sector de la comunidad. Se designó presidente el Jefe de la Oficina de la condición de la mujer, que es la que presta el apoyo de secretaría. El mandato del Grupo de trabajo para sus dos primeros años se centró en especial en la publicidad e incluyó los siguientes aspectos:

- establecimiento de una comprensión mutua de la función de los estereotipos sexuales y las preocupaciones de la mujer acerca de la imagen de la mujer en la publicidad, con miras a lograr una imagen más positiva y realista de la mujer en los medios de comunicación;
- formulación y recomendación de medios de mejorar los códigos autorreguladores de la industria publicitaria, comprendida la viabilidad de redactar y propugnar un código separado sobre los estereotipos de papeles sexuales y la imagen de la mujer en la publicidad;
- elaboración y sugerencia de métodos para la educación y la sensibilización de la industria publicitaria sobre las cuestiones de los estereotipos acerca de papeles sexuales y la imagen positiva de la mujer, y
- elaboración de un programa para el futuro sobre la cuestión más amplia de la imagen de la mujer en los medios de comunicación.

Se pidió al Grupo de trabajo que rindiera informe anualmente al Ministro adjunto al Primer Ministro para la condición de la mujer.

8. En el desempeño de su mandato, el Grupo de trabajo ha publicado una guía breve de las investigaciones de la industria publicitaria sobre las aptitudes de la mujer: *Women and Advertising: A Reference Directory* (La mujer y la publicidad: guía de referencia), 1.500 ejemplares de la cual se distribuyeron a instituciones terciarias y bibliotecas de toda Australia. El Grupo de trabajo organizó un curso práctico de un día para personas que trabajaban en publicidad, con el título de *Communicating to Women in the 1990s* (La comunicación con la mujer en el decenio de 1990). El curso práctico, orientado hacia la industria, contó con la asistencia de más de 130 personas y estuvo copatrocinado por el Grupo de trabajo, la Federación de publicitarios de Australia y la Asociación nacional de publicitarios. El Grupo de trabajo también elaboró un repertorio educacional con el título de *Women and Advertising Resource Package* (Repertorio de recursos sobre la mujer y la publicidad), formado por notas para conferencias, diapositivas, material para cursos prácticos, guías de referencias y un vídeo para su empleo en cursos terciarios sobre publicidad así como cursos conexos y cursos impartidos por la industria en el empleo. Esas actividades se iniciaron en junio de 1991. Aunque el repertorio no está orientado específicamente hacia estudiantes de secundaria, los educadores de este nivel pueden utilizar secciones del repertorio de forma adecuada para sus estudiantes, y muchas escuelas secundarias lo han comprado con ese objeto. Hasta ahora instituciones comunitarias y educacionales, publicitarios y agencias de publicidad y órganos gubernamentales han comprado en total unos 440 de estos repertorios. Se espera que influyan en la capacitación de futuros profesionales de la publicidad.

9. El Grupo de trabajo también se puso de acuerdo sobre una serie de notas de asesoramiento tituladas *Portraying Women in Advertising* (La imagen de la mujer en la publicidad), que se han publicado en forma de cartel para facilitar el acceso a ellas y cuyo objetivo es alentar e informar a la industria publicitaria para que reconozca y refleje los importantes cambios producidos en las actitudes de la mujer y su papel en la sociedad. Hasta la fecha se han distribuido 2.000 ejemplares por conducto de los principales órganos de la industria. Resulta significativo que en esas notas estuvieran de acuerdo tanto los representantes de los principales órganos de la industria como los miembros pertenecientes a la comunidad y al Gobierno.

10. El Grupo de trabajo se reorganizó como Grupo de trabajo nacional II con un mandato de dos años a partir del 1º de julio de 1991, bajo la presidencia de una importante figura de los medios de comunicación. Aunque el segundo Grupo de trabajo mantiene su interés por la imagen de la mujer en la publicidad, ahora dispone de un mandato que abarca los medios de comunicación en general. Como parte de su actual plan de actividades, el Grupo de trabajo II preparó una exposición para el Gobierno Federal relativo a un proyecto de ley sobre emisiones de radio y TV, con una serie de recomendaciones para mejorar la eficacia operacional de las disposiciones reguladoras propuestas y mejorar la capacidad de las disposiciones adoptadas para ocuparse de cuestiones que plantea la imagen de la mujer. Además, en la actualidad el Grupo de trabajo está elaborando proyectos que comprenden la realización de una encuesta de las actitudes actuales sobre la imagen de la mujer, la preparación de un documento sobre su posición, la repetición de una encuesta anterior sobre el empleo de mujeres en la industria de los medios de comunicación y la realización de un programa de enlace con la industria a fin de promover cuestiones que afectan a la imagen de la mujer.

11. El Grupo de trabajo también ha publicado un folleto, *Media Complaints* (Quejas contra los medios de comunicación) para las personas preocupadas por la imagen de la mujer en esos medios. El Ministro adjunto al Primer Ministro para la condición de la mujer presentó el folleto en la Conferencia nacional del grupo de presión electoral femenino celebrada en enero de 1992. En él se explica el sistema de autorregulación, se aconseja acerca de la forma de presentar una denuncia y de la información necesaria para que el órgano competente investigue efectivamente esa denuncia. La publicación ha gozado de buena acogida en la comunidad en general, y dos semanas después de su presentación se solicitaron 10.000 ejemplares de ella. En total se han distribuido 30.000 ejemplares.

12. Aunque todavía es pronto para evaluar la reacción de la industria a las actividades mencionadas *supra*, se cree que mediante la creación con éxito de un foro para celebrar debates constructivos y la preparación de un programa de trabajo con una orientación específica, se ha avanzado considerablemente en el seno de una industria conservadora y autorreguladora en cuanto al establecimiento de una comprensión de los estereotipos de papeles sexuales y las preocupaciones de las mujeres acerca de su imagen en los medios de comunicación. Además, la mera existencia del Grupo de trabajo tiene consecuencias para la comunidad en general al mantener un nivel mayor de conciencia de las cuestiones que van surgiendo.

Publicidad

13. Los anuncios y el material publicitario del Gobierno Federal están supervisados por la Oficina gubernamental de información y publicidad (OGIA), con objeto de que esos materiales representen a la mujer de forma constructiva y positiva. La Oficina difunde las normas aplicables a esos materiales y organiza seminarios y otras reuniones de capacitación sobre el tema. Aunque la labor de la Oficina no se ha evaluado oficialmente, la inexistencia de quejas del público acerca de la publicidad y los materiales de información gubernamentales indica que ha tenido algún éxito. Además, las normas de la industria han empezado a ajustarse a las establecidas por la OGIA.

14. La industria publicitaria está autorregulada, aunque la Comisión de prácticas comerciales (CPC) supervisa periódicamente la eficacia del sistema. En 1988 la CPC autorizó cinco códigos como normas para las agencias publicitarias que son miembros del Consejo de medios de comunicación de Australia, que son los siguientes:

- El Código de ética en la publicidad;
- El Código de publicidad de cigarrillos;
- El Código de publicidad de bebidas alcohólicas;
- El Código de publicidad de artículos terapéuticos;
- El Código de publicidad sobre técnicas de adelgazamiento.

15. Sin embargo, no existe un código específico que se ocupe de la cuestión del sexismo en la publicidad. En 1990 la CPC hizo público un documento para debate sobre el sistema autorregulador, que incluía un proyecto de las notas consultivas sobre la imagen de la mujer en la publicidad preparado por el Grupo de trabajo nacional (véase el párr. 9) y recomendó que el Comité del código de ética, del Consejo sobre normas publicitarias siguiera consultando con las organizaciones interesadas en las cuestiones de la mujer y después examinara la posibilidad de revisar las cláusulas de los códigos de ética que se refieren a la imagen de la mujer en la publicidad.

En 1991 se celebró un seminario público para debatir las recomendaciones que figuraban en el documento. La CPC iniciará en julio de 1992 su siguiente período de evaluación del funcionamiento de los códigos. La evaluación se centrará específicamente en determinar si los códigos producen los beneficios públicos contemplados por el Tribunal en su autorización.

Regulación de los medios electrónicos de comunicación

16. El Tribunal australiano de medios electrónicos de comunicación, entidad oficial independiente establecida en virtud de la Ley sobre medios electrónicos de comunicación para regular esos medios en Australia puede conceder, renovar, suspender o anular licencias de transmisión electrónica y establecer normas sobre programas. Existen normas sobre programas tanto de radio como de televisión. Si bien las normas no se refieren específicamente a la imagen de la mujer en los medios de comunicación, sí prohíben que los titulares de licencias emitan un programa que tenga probabilidades de incitar o perpetuar el odio o las injurias gratuitas contra toda persona o grupo por motivos de etnia, nacionalidad, raza, sexo, preferencia sexual, religión o discapacidad física o mental. Esa norma particular, que abarca tanto a la televisión como a la radio, es en la actualidad objeto de una investigación pública para evaluar su eficacia. Debe señalarse que, al contrario de lo que ocurre con casi todos los demás sistemas de regulación voluntaria, las normas del Tribunal relativas a los programas están reforzadas por la posibilidad de imponer auténticas sanciones a los titulares de licencias. Además, en 1990 representantes de la industria, en cooperación con el Tribunal, formularon un Código para toda la industria sobre la imagen de la violencia en los medios de comunicación. Ese Código, que establece un marco para la adopción de decisiones acerca de la representación de la imagen de la violencia en los programas de noticias, asuntos de actualidad y dramáticos, llama la atención sobre situaciones en las cuales pueden presentarse actos violentos y exhorta a que se utilice con cautela o se modifique el metraje en el que se muestran actos de violencia contra la mujer. También existen normas sobre programas de televisión que abarcan los criterios para la clasificación de programas en cuanto a sexo y desnudez, violencia y vocabulario y las horas a las que pueden transmitirse esos programas. El Tribunal también está sometiendo a investigación pública un examen de esas normas.

17. En 1966 se promulgaron directrices ministeriales acerca del contenido de los Servicios de información y diversión visuales y auditivos con licencia en virtud de la Ley sobre comunicaciones por radio. Las directrices abarcan el material de vídeo y de audio de uso no doméstico, cuyo aspecto más conocido es el servicio por satélite de "pub y club" del Sky Channel, y se refieren fundamentalmente a la regulación de frecuencias, más bien que al contenido. Existe el potencial para que el Ministro de Transportes y Comunicaciones anule licencias en virtud de esas directrices, aunque es dudoso que los espectadores del Sky Channel conozcan su existencia, y no existen mecanismos establecidos para la presentación de denuncias.

Pornografía

18. La política del Gobierno Federal con respecto a la censura es que los adultos deben tener derecho a leer, escuchar y ver lo que deseen en privado y en público, a reserva de las salvaguardias en contra de conductas que exploten a menores o vayan en perjuicio de éstos, y de la protección adecuada contra la exposición de particulares a un material no solicitado y ofensivo.

19. El objetivo general de esta censura es regular la disponibilidad de películas y publicaciones mediante el establecimiento de un sistema de clasificación y la restricción de la venta, la exposición o la exhibición pública. El sistema de clasificación está administrado a escala nacional por conducto de la Oficina de clasificación de películas y material impreso (OFLC).

20. La clasificación de las películas y los vídeos difiere de la del material impreso en el sentido de que la primera es obligatoria, mientras que la de publicaciones es voluntaria y varía según los estados.

21. La OFLC otorga a las películas y los vídeos una de las cinco clasificaciones que se esbozan a continuación:

- G General (adecuado para todas las edades), que sólo puede contener palabras malsonantes si son infrecuentes y no resultan brutales; referencias o alusiones verbales muy discretas a cuestiones sexuales y una violencia leve, mínima e incidental, todo lo cual debe estar justificado por el contexto;
- PG Orientación de los padres (se recomienda la orientación de los padres para las personas menores de 15 años), que puede contener palabras groseras de bajo nivel, representaciones y referencias verbales y/o visuales discretas a cuestiones sexuales; imágenes de violencia moderada y un mínimo de desnudez en un contexto justificable;
- M Madurez (recomendado para públicos maduros de 15 años o más), que puede contener palabras groseras que no sean excesivas, indebidamente ofensivas o sexualmente explícitas; relaciones sexuales discretas u otras actividades sexuales y una violencia realista de intensidad mediana;
- R Reservada (reservada a adultos de 18 años o más), que puede contener prácticamente cualquier tipo de vocabulario, una actividad sexual realista, violencia muy realista y explícita si no es indebidamente detallada, morbosa o cruel. También se permite la violencia sexual en la medida en que sea necesaria para la narración y no sea explotadora;
- X Contiene material sexualmente explícito (reservado a adultos de 18 años o más), que puede contener representaciones explícitas de actos sexuales con carácter voluntario entre adultos y fetichismo no violento y de carácter moderado, pero no la representación de violencia sexual, por la fuerza ni involuntaria, y

Clasificación rechazada

abuso sexual de niños, bestialismo, fantasías explotadoras de incestos, actividad sexual acompañada por fetichismo ofensivo, actos detallados/morbosos de gran violencia o crueldad, imágenes explícitas o injustificables de violencia sexual contra personas que no la aceptan voluntariamente.

22. La preocupación de la comunidad acerca de los vídeos y las películas clasificados X ha llevado a que se prohíban en todos los estados, salvo el Territorio del Norte y el Territorio de la Capital de Australia, desde los cuales se pueden enviar vídeos clasificados X por correo a personas que residan en otros lugares de Australia.

23. La OFLC administra un sistema nacional de clasificación voluntaria de material escrito. Una minoría de los estados también tiene sus propios sistemas. En los últimos meses se han manifestado preocupaciones de la comunidad ante algunas revistas gráficas "sin reservas" y fácilmente asequibles en las que se representa a mujeres como objetos sexuales o en posturas degradantes o humillantes. Como resultado de esa preocupación, se han ajustado las directrices de la OFLC relativas a las cubiertas de las revistas y carteles conexos en los que se anuncian esas revistas, a fin de aplicar el principio de que no se debe ofender a los ciudadanos en lugares públicos mediante la exposición no solicitada a cubiertas sugerentes de revistas y sus carteles, especialmente en circunstancias en las que pueden verlos niños pequeños. La OFLC ha prohibido la venta general de dos números de esas revistas y las ha colocado en la categoría reservada, en un caso debido al carácter ofensivo de la cubierta y en el otro debido a la combinación de desnudez con la sugerencia de violencia en un artículo de la revista. La clasificación "reservada" exige que la publicación sólo se venda a personas de 18 años o más, y en algunos casos únicamente en caso de que se expenda en un envoltorio o únicamente en locales reservados. En algunos estados se han adoptado medidas independientes para limitar la disponibilidad y la publicidad de las revistas. Los editores de las revistas afectadas han aceptado voluntariamente toda una serie de cambios en respuesta a las preocupaciones de la comunidad.

24. En la reunión de julio de 1992 de los ministros federales, de los estados y los territorios con responsabilidad en materia de censura se debatirán las directrices sobre clasificación de material impreso.

25. La disponibilidad de material que representa violencia contra la mujer, a veces con matices sexuales, e imágenes de explotación sexual que son degradantes para la mujer sigue causando preocupación entre un segmento muy amplio de la comunidad.

Telecomunicaciones

26. Las nuevas formas de comunicación, como los juegos de computadoras, los servicios telefónicos "especiales" para adultos, los de teletextos y los vídeos de pago que permiten a los espectadores contemplar el vídeo que prefieran por medio de las telecomunicaciones, pueden contener material degradante para la mujer o que contenga violencia contra la mujer. En la actualidad, un comité restringido parlamentario del Senado Federal sobre las normas comunitarias relativas al suministro de servicios que utilizan tecnologías de telecomunicaciones está estudiando denuncias, entre ellas una del Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, en las que se exponen nuevos medios de comunicaciones y figuran recomendaciones relativas a la imagen de la mujer.

27. La Empresa de telecomunicaciones para Australia y ultramar (AOTC, ex Telecom Australia) suministra servicios de información por teléfono mediante los llamados "servicios 0055 y 0051". Tras la recepción de denuncias acerca del funcionamiento de los servicios 0055, en especial de mensajes grabados "para adultos", un estudio independiente del servicio desembocó en la creación del Comité de normas sobre información telefónica. Ese Comité formuló códigos de prácticas para los proveedores de servicios 0055 y 0051, que entraron en vigor a fines de 1991. Los códigos exigen que los mensajes "para adultos" sólo se puedan obtener por conducto del servicio 0051, al cual no existe acceso más que por conducto de un número de identificación personal. Sin embargo, en la actualidad el servicio 0055 sigue ofreciendo mensajes

"para adultos". El Comité restringido mencionado *supra* ha examinado la cuestión y ha recomendado nuevos códigos para controlar los mensajes en los servicios 0055 y 0051. La AOTC ha reaccionado positivamente a las recomendaciones y está trabajando con la Oficina de clasificación de películas y material impreso con miras a aplicar esas recomendaciones tras la respuesta del Gobierno al informe final del Comité. Este último también ha recomendado sanciones que comprenden el cierre de los servicios que violen los códigos. Como parte de sus códigos de práctica actuales, la AOTC también ha establecido un número de teléfono gratuito para recibir denuncias u observaciones del público acerca del servicio, que después puede examinar un árbitro independiente.

28. El Gobierno Federal ha propuesto modificaciones fundamentales de la reglamentación sobre medios electrónicos de comunicación, que figuran en el proyecto de ley sobre servicios de los medios de comunicación. Este se refiere a una gama mayor de servicios en el ámbito de la regulación de los medios electrónicos de comunicación, a los que regula conforme a su capacidad para influir en las opiniones de la comunidad. En la esfera de las normas sobre programas, el proyecto de ley propone el mantenimiento de normas sobre contenido australiano y programas infantiles para la televisión comercial. En otras esferas propone la autorregulación por la industria de transmisiones electrónicas mediante el establecimiento de códigos de prácticas en consulta con la Autoridad Australiana de Radiotelevisión (ABA). La ABA ha de reconocer un código si considera que se ocupa adecuadamente de las cuestiones que ese código abarca. Aunque cabría esperar que la industria impusiera sanciones por infracciones de los códigos de prácticas, si determinadas emisoras infringen los códigos, la ABA puede hacer que el cumplimiento de esos códigos constituya una condición para la obtención de licencias. Ello haría que toda nueva infracción constituyera un delito punible con una amplia gama de sanciones. Si el sector de la industria no elaborase un código, o se generalizase el incumplimiento, la ABA podría imponer una norma. Las infracciones de normas constituyen delitos punibles de sanciones importantes. El Grupo de trabajo nacional sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación ha preparado una exposición para el Gobierno Federal en la cual se estudia la forma en la que el proyecto de ley propuesto podría afectar a la imagen de la mujer en los medios de comunicación. En la exposición se recomiendan cambios en dos esferas: mejorar la eficacia operacional de las disposiciones reguladoras propuestas en el proyecto de ley y mejorar la capacidad de las disposiciones propuestas para ocuparse de cuestiones que plantea la imagen de la mujer en los medios de comunicación. En la actualidad se está volviendo a redactar el proyecto de ley para que el Gobierno lo estudie.

29. El Gobierno Federal reconoce que a menudo el acceso a los servicios de telecomunicaciones suele tener especial importancia para la mujer, que en muchos casos puede verse socialmente aislada, debido a factores como edad, ubicación, responsabilidades familiares o bajos ingresos.

30. La *Telecommunications Act* (Ley sobre telecomunicaciones), de 1991, impone a la AOTC una obligación universal de servicio conforme a la cual se asegura que el servicio telefónico normal y los teléfonos de pago sean razonablemente asequibles a todos los habitantes de Australia con carácter equitativo, tanto si se trata de personas físicas como de empresas. Además, y a partir del 1º de julio de 1992, se reforzarán los controles de precios, y a partir de entonces las oscilaciones de los precios respecto de una gama más amplia de servicios deben mantenerse por término

medio en un 5,5% por debajo de la tasa de inflación. Esas iniciativas aseguran que el precio real de los servicios de telecomunicaciones seguirá bajando con el tiempo.

31. El Gobierno también ha adoptado medidas de protección del consumidor y ha aumentado la función de protección del consumidor de AUSTEL, que es el regulador independiente de la industria de las telecomunicaciones.

Lenguaje no discriminatorio

32. Incumbe al Servicio de publicaciones del Gobierno de Australia (AGPS) aportar orientación y recomendaciones a los órganos federales acerca del estilo de redacción, de conformidad con la política gubernamental.

33. En 1988, la cuarta edición del Manual de estilo del AGPS para autores, editores e impresores incluyó un capítulo sobre lenguaje no sexista para hacer que los autores y los editores tuvieran la conciencia de lo que es lenguaje sexista y para aportarles orientación sobre las formas de eludirlo.

34. El capítulo se convirtió ulteriormente en una monografía que constituyó la primera guía general de lenguaje no discriminatorio en Australia, *Non-Discriminatory Language* (Lenguaje no discriminatorio), que salió a la venta el 1º de mayo de 1991. En la monografía se trata de las formas en que el idioma puede contribuir a la discriminación, se describen diversos mecanismos lingüísticos utilizados para expresar discriminación y se establecen amplias directrices acerca de cómo evitar el lenguaje discriminatorio en relación con el sexo, la raza y la etnia, así como la discapacidad. Asimismo se dan consejos a quienes necesitan preparar directrices sobre el empleo de lenguaje no discriminatorio en organizaciones concretas. La monografía ha sido objeto de gran publicidad, y en enero de 1992 se habían vendido 1.244 ejemplares.

35. En 1990 el Comité permanente sobre inglés hablado, de la Sociedad Australiana de Radiotelevisión (ABC), distribuyó una guía sobre lenguaje no discriminatorio. En ella se actualizaba una guía anterior sobre idioma sexualmente neutral, publicada en 1984.

36. Además de aportar una orientación de política general con respecto a los principios generales del idioma sexualmente neutral, en esas directrices se aportaba una orientación de política general específica sobre idioma neutral en relación con mujeres aborígenes, mujeres de lengua materna no inglesa y mujeres con discapacidades.

37. La capacitación sobre el empleo de lenguaje no discriminatorio se ha incorporado en la formación de los nuevos pasantes de periodismo en la ABC y en la de estudiantes de comunicaciones en la Universidad Tecnológica de Sydney.

38. En las políticas editoriales y de programas de la ABC de 1991, que establecen las políticas editoriales y de programas determinadas por el Consejo de Administración de la ABC se incorporaron políticas sobre el empleo de lenguaje sexualmente neutro y sobre la imagen de la mujer en los medios de comunicación. Esas políticas remiten al personal con responsabilidad editorial a la Guía mencionada y se distribuyen a todas las personas que tienen responsabilidad editorial por programas de la ABC.

39. Los programadores, periodistas y reporteros utilizan en general la Guía de la ABC como referencia al preparar material para las emisiones. Se ha propuesto que en la formación de base para el personal de emisoras de radio y televisión se incorpore la capacitación sobre el empleo de lenguaje no discriminatorio. Se prevé que 898 presentadores de emisiones sometidos a la reestructuración de licencias reciban esa capacitación, además, la Asociación de periodistas australianos ha publicado directrices sobre idioma no sexista que se reeditan con regularidad.

Violencia contra la mujer

40. La violencia contra la mujer sigue siendo motivo de grave preocupación en Australia. En consecuencia, la adopción de medidas, tanto a nivel federal como al de los estados/territorios ha seguido constituyendo una prioridad y se ha examinado en diversos contextos.

Principales iniciativas

41. El Gobierno Federal ha adoptado varias iniciativas en relación con la violencia contra la mujer. Tras la asignación de 2,1 millones de dólares australianos a un programa de educación de la comunidad sobre la violencia doméstica en 1987-1990, se asignó un nuevo crédito de 1,35 millones de dólares australianos a lo largo del trienio 1990-1993 con el objeto de crear un Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer (NCVAW). El mandato del Comité se refiere en general a todas las formas de violencia contra la mujer, tanto en la esfera doméstica como en la pública. El Comité tiene una función de investigación, política y educación de la comunidad (que se comenta detalladamente en el epígrafe correspondiente al NCVAW). Tras la matanza de Strathfield del 17 de agosto de 1991, el Gobierno Federal aprobó un crédito global de 12,7 millones de dólares australianos para la adopción de medidas encaminadas a modificar la cultura de la violencia en Australia.

42. En los últimos tiempos muchos estados y territorios han adoptado iniciativas importantes en la esfera general de la violencia contra la mujer (que se mencionan detalladamente *infra*). Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur una iniciativa central ha sido la elaboración de un Plan estratégico contra la violencia doméstica, y Queensland también está elaborando un plan estratégico en relación con la violencia contra la mujer. En Tasmania se ha creado una Subdirección de protección de la infancia y contra la violencia en la familia, que tiene funciones de política y coordinación y recursos al respecto, con el título de Comité asesor de Tasmania sobre la violencia doméstica (TDVAC), en el marco del Departamento de servicios de la comunidad. El TDVAC está formado a partes iguales por representantes del Gobierno y de la comunidad.

Comité nacional contra la violencia

43. En diciembre de 1987 se creó un Comité nacional contra la violencia (NCV), a raíz de dos matanzas masivas con armas de fuego en las calles de Hoddle y Queen de Melbourne cometidas a principios de ese año, Comité al que se atribuyeron tres tareas principales:

- evaluar el estado de la violencia en Australia;
- buscar explicaciones del comportamiento violento, y
- formular recomendaciones específicas para su prevención y control.

44. A principios de 1990 se publicó el informe del NCV titulado *Violence: Directions for Australia* (La violencia: orientaciones para Australia). Aunque el NCV se ocupaba de la violencia en general, también formuló varias recomendaciones concretas relativas a la violencia contra la mujer, en las cuales se indicaba que en especial la violencia doméstica era muy frecuente, resultaba muy onerosa para la persona y la comunidad y afectaba a todos los grupos de la comunidad australiana. El NCV concluyó que uno de los aspectos más llamativos de la violencia en Australia es que la inmensa mayoría de quienes cometen actos de violencia son hombres y, en cambio, las víctimas de agresiones sexuales y de violencia doméstica son abrumadoramente mujeres.

45. Entre las recomendaciones figuraban las de una legislación uniforme contra la violencia doméstica en todos los estados y los territorios, una política de presentación de denuncias por la policía en los casos de violencia doméstica, que deberían ser objeto de amplia publicidad, la concesión de facultades a la policía para confiscar armas de fuego y de otro tipo, la evaluación rigurosa de las prácticas policiales y la formación permanente de los funcionarios judiciales.

46. Como resultado de las recomendaciones del Comité nacional contra la violencia, en enero de 1991 se creó la Dependencia de prevención de la violencia, del Instituto australiano de criminología. La labor de la Dependencia consiste en la supervisión a escala nacional de las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Comité nacional contra la violencia, la supervisión a escala nacional de las tendencias del nivel de violencia en la comunidad, con la asistencia de una base de datos computadorizada, la elaboración de métodos de evaluación de respuestas a la violencia, el funcionamiento como punto central de intercambio de información acerca de proyectos relativos a la violencia y la celebración de cursos prácticos de capacitación sobre cuestiones relativas a la violencia, comprendida la violencia contra la mujer.

Programa nacional de educación contra la violencia doméstica

47. El Gobierno Federal ha hecho una importante contribución a la educación de la comunidad sobre la cuestión de la violencia doméstica por conducto del Programa nacional de educación contra la violencia doméstica, que duró tres años y terminó en junio de 1990. El Programa, que constituyó una de las partes del Programa Nacional gubernamental para la Mujer, estuvo encaminado a mejorar la conciencia acerca de la violencia doméstica como motivo de preocupación de la comunidad, suministrar información exacta acerca de la violencia doméstica, alentar la participación generalizada de la comunidad en la campaña y motivar la participación de grupos de la comunidad y de profesionales.

48. El Programa estuvo organizado y coordinado por la Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. De la aportación de los territorios y las comunidades se encargó un grupo de trabajo de coordinación contra la violencia doméstica, Commonwealth/estados, que se reunió aproximadamente cada dos meses. En el Grupo de trabajo participaron agentes de policía contra la violencia doméstica procedentes de los estados y los territorios, departamentos competentes del Gobierno Federal y representantes de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y mujeres de lengua materna no inglesa, así como servicios de emergencia de la mujer y el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer.

49. En su primer año, el Programa llevó a cabo investigaciones tanto cualitativas como cuantitativas acerca de las actitudes de los australianos frente a la violencia doméstica. Ese estudio, que fue el primero de su tipo realizado en Australia, determinó a partir de una muestra representativa que casi la mitad de quienes contestaban personalmente conocían a alguien que había participado en incidentes de violencia doméstica. El 20% de los que contestaron opinaban que la fuerza física de un marido contra su mujer era aceptable en algunas circunstancias; aproximadamente el 6% aprobaba el empleo de formas extremas de violencia en el hogar, más de un 25% dijeron que no harían caso de una situación así y se preocuparían de sus propios asuntos si se enteraban de que un vecino pegaba a su mujer, y un 33% opinó que la violencia doméstica era un asunto privado del que había que ocuparse en el seno de la familia.

50. A fin de complementar la encuesta nacional, se encargaron nuevos estudios de investigación acerca de las actitudes y los comportamientos frente a la violencia doméstica, mediante debates en grupo y entrevistas a fondo con un amplio segmento de mujeres y hombres de la comunidad australiana.

51. En el segundo año del Programa se utilizaron varias estrategias tanto para despertar la conciencia como para educar a la comunidad al respecto. La primera de esas actividades fue la presentación por el Primer Ministro, en abril de 1989, del Mes de conciencia de la violencia doméstica que, con el lema de "no seguir en silencio" se encaminó a hacer que la comunidad tuviera más conciencia de la cuestión, suministrar información exacta y ayudar a modificar las actitudes al respecto. Esa parte del Programa comprendió publicidad en televisión y otros medios de comunicación, la preparación y la distribución de materiales, entre ellos folletos y carteles en inglés y en diversos idiomas de las comunidades. Las encuestas realizadas antes y después del Mes de la conciencia indicó que ésta había aumentado en un 30% en cuanto a la violencia doméstica. Ulteriormente se proclamó el 26 de abril como Día nacional de eliminación de la violencia doméstica, y los estados/territorios celebraron diversas actividades públicas a fin de despertar la conciencia de la comunidad.

52. Durante el segundo año se promovieron actividades al nivel local. Se movilizaron redes de las comunidades y se consiguió un nivel importante de interés y de actividad de una amplia gama de grupos que utilizaron la información, el material, los carteles, los repertorios y los folletos publicados por la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. A fin de complementar la Campaña Nacional, los gobiernos de los diversos estados y territorios asignaron fondos con cargo a sus propios programas destinados a la educación preventiva, una mejor capacitación de toda una gama de prestatarios de servicios y la policía.

53. En el último año del Programa se atendió a las necesidades de las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres, mujeres de lengua materna no inglesa, muchachas y mujeres de comunidades rurales y aisladas. Se preparó un vídeo y un folleto titulado *Beyond Violence Finding the Dream* (Un sueño: más allá de la violencia) para su empleo en las comunidades aborígenes, así como un folleto para jóvenes titulado *Violence at Home - The Big Secret* (La violencia en casa: el gran secreto). Se prepararon un repertorio de recursos y debates en medios rurales, anuncios multilingües por radio y carteles y fichas informativas. Durante el año continuó la publicidad en televisión y en medios impresos y se preparó un repertorio de radio para la comunidad en general, con objeto de orientar a las estaciones

regionales y metropolitanas de la Sociedad Australiana de Radiotelevisión, así como determinadas estaciones de radio comerciales y de la comunidad. Otra iniciativa consistió en publicar un folleto y un vídeo para puericultores y maestros preescolares, conjuntamente con la Asociación Australiana pro Infancia, titulado *Breaking the Silence on Domestic Violence* (Romper el silencio sobre la violencia doméstica). Esos recursos fueron objeto de una amplia distribución, siguen estando disponibles y existe una gran demanda de ellos.

54. El último año del Programa culminó con un Foro nacional de información sobre la violencia doméstica, celebrado en abril de 1990. Hicieron uso de la palabra ante ese Foro miembros de profesiones competentes, entre ellos los que tenían funciones de política general con respecto a capacitación, encargados de impartir formación en el empleo y capacitadores de capacitadores. Asistieron a él más de 500 personas de toda Australia.

Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer

55. Tras la conclusión del Programa nacional de educación contra la violencia doméstica, se creó el NCVAW, formado por representantes del Gobierno Federal de los estados y los territorios, miembros de la comunidad de cada estado y cada territorio y la policía. La secretaría del NCVAW se halla en la Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

56. El mandato del NCVAW le impone centrarse en la experiencia y las necesidades de las mujeres víctimas de violencia en todas sus formas y encaminarse a la eliminación de la violencia contra la mujer en la sociedad australiana. El NCVAW ha de tener en cuenta a las mujeres con necesidades especiales. El mandato afirma que el NCVAW se encargará de:

- lograr que los gobiernos de los estados y los territorios y el Gobierno Federal compartan experiencias y respuestas de política acerca de la violencia contra la mujer;
- ayudar en la coordinación y la elaboración de política general, programas y legislación, así como de imponer el cumplimiento de la ley a escala nacional;
- orientar y formular y/o encargar investigaciones necesarias para la formulación efectiva de políticas y para fomentar la conciencia de la comunidad;
- continuar educando a la comunidad a escala nacional y facilitar la coordinación de la educación de la comunidad al nivel nacional;
- tratar de dar protagonista a la mujer mediante un mayor acceso a la información, los recursos y los servicios;
- supervisar y facilitar la aplicación de las recomendaciones oportunas del NCV en la medida en que afecten a la mujer, y
- asegurar las consultas con miembros y grupos de la comunidad, entre ellos mujeres con necesidades especiales: aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres, mujeres de lengua materna no inglesa, rurales y aisladas, mujeres con discapacidades, muchachas, mujeres mayores y supervivientes adultas de

incestos, así como con quienes trabajan con personas que han sido víctimas de violencia.

57. Entre las iniciativas ya adoptadas por el NCVAW, cuyo programa de trabajo llega hasta junio de 1993, figuran las siguientes:

- publicación de un documento programático acerca de cuestiones relativas a la violencia contra la mujer;
- una auditoría nacional de los servicios de ayuda a mujeres violadas;
- una presentación a examen de determinados aspectos de la Ley del derecho de familia;
- una investigación de los métodos actuales de acopio de datos en relación con las estadísticas sobre violencia contra la mujer en Australia;
- un estudio de los programas de capacitación de capacitadores en Australia;
- una investigación de la capacitación de grupos profesionales clave (policía y profesionales de la salud);
- un estudio de la viabilidad de un centro nacional de información;
- elaboración de una estrategia de educación de la comunidad;
- publicación de un documento programático acerca de la mediación;
- capacitación y educación de personas que trabajan en las profesiones jurídicas;
- eficacia de las órdenes sobre protección;
- un proyecto sobre la violencia contra las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres, y
- un proyecto relativo a las necesidades especiales de las mujeres rurales y aisladas.

58. El NCVAW está examinando el acceso que tienen actualmente las mujeres con discapacidades y víctimas de la violencia a los servicios existentes de policía, jurídicos y de apoyo. Esa tarea implicará en particular la identificación de los obstáculos y la elaboración de estrategias concretas para superar esos obstáculos. El informe abarcará las discapacidades intelectuales, sensoriales y físicas.

59. El NCVAW también está elaborando una estrategia nacional sobre la violencia contra la mujer que establecerá un enfoque gubernamental general de las actividades encaminadas a eliminar la violencia contra la mujer. En su reunión inaugural, celebrada en febrero de 1991, la Conferencia de Ministros del Commonwealth y los estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer apoyó la elaboración de la estrategia por el NCVAW. La estrategia incorporará objetivos a plazos corto, mediano y largo que se referirán a esferas clave. Identificará cuestiones clave y formulará un conjunto de objetivos estratégicos encaminados a eliminar la violencia contra la

mujer. La Conferencia de ministros de la condición de la mujer remitirá la Estrategia nacional a los consejos ministeriales competentes.

Educación de la comunidad nacional

60. El Gobierno Federal ha indicado su compromiso con la eliminación de la violencia contra la mujer mediante la asignación de 3,48 millones de dólares australianos en 1991-1995 a la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con objeto de intensificar la labor del NCVAW de educación de la comunidad y de aplicar un programa nacional de educación de la comunidad. Se ha asignado otro millón de dólares australianos a la Empresa de programas de estudios para la elaboración de materiales de programas escolares que traten de la relación existente entre la desigualdad sexual y la violencia contra la mujer.

Comités gubernamentales de los estados

61. Casi todos los estados y los territorios tienen comités gubernamentales que supervisan la prestación de servicios en relación con la violencia doméstica. En Nueva Gales del Sur existe el Comité sobre la violencia doméstica y un Comité sobre las agresiones sexuales; en Victoria existe un Comité sobre la prevención de la violencia en la familia, creado en 1987, así como un Consejo de la comunidad sobre la violencia; en Queensland existe el Consejo sobre la violencia doméstica, creado en 1989; en Australia Meridional, el Comité sobre la prevención de la violencia doméstica; en Australia Occidental, el Consejo consultivo sobre la violencia doméstica, creado en 1990, tras el informe definitivo presentado al Gabinete por el Comité coordinador sobre la violencia doméstica, y en Tasmania existe un Comité consultivo sobre la violencia doméstica.

Educación de la comunidad por los gobiernos de los estados/territorios

62. Se ha realizado una campaña de educación de la comunidad a nivel de los estados y los territorios. En Nueva Gales del Sur, la Dependencia de coordinación de la mujer, que preside y aporta los servicios de secretaría para el Comité de Nueva Gales del Sur sobre la violencia doméstica, ha preparado un folleto detallado sobre la violencia doméstica para el personal de servicios, así como una versión abreviada y simplificada de ese folleto en inglés y en 14 idiomas de las comunidades. El Comité también ha preparado fichas de tamaño bolsillo con el lema "Basta de violencia doméstica" en inglés y en 18 idiomas de las comunidades. Además, se ha preparado específicamente un cartel y un folleto para las mujeres aborígenes. De distribuir ese material se encargan la Dependencia de coordinación de la mujer, los organismos de la comunidad y el Gobierno y la policía en acto de servicio. El 1º de mayo de 1992 el Servicio de Policía de Nueva Gales del Sur inició una campaña por valor de 700.000 dólares australianos a fin de promover nuevas leyes sobre armas de fuego. El material consiste en folletos, anuncios en revistas y diarios y mensajes telefónicos de información en ocho idiomas de las comunidades. El objetivo de la campaña es poner de relieve el papel de la policía en materia de violencia doméstica y, en particular, las facultades de la policía para decomisar armas de fuego.

63. En Victoria los medios de comunicación realizaron en 1991 una campaña de concienciación de la comunidad con el título de La violencia es fea. Esa campaña, ideada para prevenir, reducir, poner en tela de juicio y modificar las actitudes con respecto a la violencia y las agresiones contra las mujeres, abarcó anuncios en tres

canales comerciales de televisión, así como en el Servicio de emisiones especiales de radio y televisión (STE) y la producción de material impreso en 16 idiomas de las comunidades. Los materiales se refieren concretamente a la seguridad en la comunidad, con especial referencia a las mujeres y a la prevención y la comunicación de actos de violencia y de agresión sexual contra mujeres.

64. En el Territorio del Norte se llevó a cabo una campaña de tres meses de concienciación del público a raíz de la proclamación de las leyes relativas a las órdenes de protección. Esa campaña utilizó anuncios de televisión en blanco y negro de 30 segundos de duración, diapositivas para cines y anuncios por radio. A fin de presentar la legislación a los aborígenes, el Funcionario de proyectos para aborígenes visita periódicamente a las comunidades aborígenes y, con la ayuda de un vídeo, trata de las cuestiones de "peleas de familia". La nueva legislación se tradujo a ocho idiomas de las comunidades, y el Consejo Consultivo para la Mujer preparó un vídeo titulado *It's a Crime* (Es un crimen), acompañado por un repertorio de información en el cual se explicaban las leyes.

65. Entre las iniciativas adoptadas en Queensland han figurado un repertorio de información sobre la violencia doméstica, un vídeo sobre los efectos que la violencia doméstica tiene en los hijos y un folleto sobre la violencia doméstica para los médicos generalistas. Queensland financia además un Centro de recursos sobre violencia doméstica que aporta información y servicios de remisión y de educación de la comunidad. Entre otras iniciativas del gobierno de Queensland figuran la creación de cinco servicios regionales contra la violencia doméstica, la financiación de proyectos de carácter no reiterativo de intervención temprana contra la violencia doméstica y la financiación de un Servicio telefónico de crisis contra la violencia doméstica, con el prefijo 008.

66. En Australia Occidental, la Dependencia de política e investigación sobre la violencia doméstica de la Oficina de la familia (que ha pasado a convertirse en el nuevo Departamento de servicios de la comunidad, la familia y la infancia) facilita información y asesoramiento a la comunidad acerca de la violencia doméstica. Una prioridad particular de la Dependencia consiste en la promoción y la financiación de grupos de acción locales contra la violencia doméstica. Esos grupos permiten a los encargados locales de prestar servicios y a las personas interesadas de la comunidad trabajar juntos para aumentar el conocimiento de la cuestión en su zona y mejorar la prestación de servicios a las víctimas de la violencia y a sus familias. La Dependencia de política e investigación sobre la violencia doméstica, administra también el programa de subvenciones de iniciativas de la comunidad contra la violencia doméstica. Se facilita un máximo de 10.000 dólares australianos a grupos comunitarios con fines no lucrativos, a fin de que puedan iniciar proyectos o llevar a cabo investigaciones que se atengan a los objetivos de la Dependencia.

67. En algunos estados y territorios se adoptan iniciativas de concienciación de la comunidad a nivel local. Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur hay 80 comités locales contra la violencia doméstica que llevan a cabo iniciativas de concienciación local con un mínimo de financiación. Entre las iniciativas han figurado seminarios de la comunidad y la publicación de lemas adecuados -como "Basta de Silencio" o "La violencia doméstica es un crimen"- para su empleo en autobuses y taxis. Un programa único de subvenciones ha financiado la concienciación y los proyectos de educación de la comunidad con especial hincapié en la Tasmania rural.

La violencia contra las mujeres aborígenes

68. En 1990 el Programa de apoyo a las familias aborígenes nacionales y los isleños del Estrecho de Torres se ocupó del grave problema de la violencia en esas familias y recibió una asignación de 700.000 dólares australianos a lo largo de dos años para programas relativos a la violencia en la familia. En 1991 la Secretaría de atención al niño para los aborígenes nacionales y los isleños del Estrecho de Torres publicó carteles y un folleto de 60 páginas con el título de *Through Black Eyes* (Visto con ojos negros), en el cual se enumeraron los servicios disponibles en toda Australia y se describieron las leyes relativas a la violencia doméstica en cada estado y cada cada territorio de Australia.

69. Se ha asignado una suma de 4,69 millones de dólares australianos, a lo largo de tres años y medio (1992-1995), a la Comisión de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres para un Programa de intervención contra la violencia en la familia, con objeto de que los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres puedan capacitar a otros aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en el empleo de estrategias de intervención y programas educativos.

70. Una muestra de un programa ejemplar, basado en principios correctos de concesión de poder al pueblo, es el Proyecto para las mujeres en el lejano oeste que funciona en Nueva Gales del Sur. El objetivo del Proyecto es aportar a las mujeres aborígenes de la parte occidental de Nueva Gales del Sur información acerca de la violencia doméstica, la agresión sexual y la agresión sexual contra menores, así como otras cuestiones jurídicas y de salud de la mujer.

La violencia contra la mujer como delito

71. La legislación penal siempre se ha aplicado a la violencia contra la mujer. Sin embargo, existe una cierta renuencia por parte del sistema de justicia penal a reconocer que la violencia perpetrada contra mujeres por sus compañeros varones constituye una agresión del mismo tipo que una agresión efectuada por un desconocido a una persona fuera del hogar. El objetivo es hacer que el sistema de justicia penal se tome en serio la violencia contra la mujer e imponga las sanciones oportunas.

72. Está aumentando la preocupación en torno al empleo en los casos ante los tribunales del "síndrome de la mujer maltratada" (véase el comentario en relación con el Artículo 15), "el síndrome de trauma por violación" y las declaraciones de víctimas sobre las consecuencias sufridas, debido al peligro de que desvíen la atención de la índole criminal de la violencia masculina contra la mujer, y, por el contrario patologicen los efectos de la violencia masculina contra las mujeres. En mayo de 1991, y por primera vez en Australia, un tribunal de apelaciones de Australia Meridional determinó que las pruebas periciales sobre el "síndrome de la mujer maltratada" se habían excluido indebidamente del juicio de dos mujeres condenadas por encarcelamiento impropio y por causar deliberadamente graves lesiones corporales. Debido a la exclusión errónea de las pruebas, se casaron las sentencias y se ordenó la celebración de un nuevo juicio. Ulteriormente, en marzo de 1992, se absolvió a una mujer de una acusación de asesinato de su compañero de facto, que era un hombre violento, cuando el tribunal escuchó pruebas acerca del síndrome de la mujer maltratada.

Ordenes de protección

73. Todos los estados y los territorios disponen ya de legislación en la cual se establece la expedición de órdenes de los tribunales, que se pueden obtener conforme a las normas sobre prueba civil, en beneficio de las víctimas de violencia doméstica. El objetivo de las órdenes sobre protección es garantizar la seguridad de quienes las solicitan. En general, ello se logra mediante la obtención de una orden que establece la limitación de los contactos entre el demandado y la demandante; pueden limitar los contactos telefónicos, pueden exigir que el demandado no se aproxime más allá de una determinada distancia de la casa de la demandante, y exigir que el demandado no amenace, intimide, acose ni agreda a la demandante. Por lo general, se trata de disposiciones para que el demandado no tenga acceso al hogar y quede excluido de él; sin embargo, muchas mujeres comunican que resulta muy difícil obtener una orden en esos términos, dada la renuencia general de los tribunales a ejercitar esa facultad (véase asimismo el comentario en relación con armas de fuego).

74. La infracción de una orden de ese tipo, que se puede obtener rápidamente y con una redacción que se ajuste a las circunstancias concretas de cada persona, constituye un delito y la policía está facultada para efectuar detenciones sin necesidad de mandamiento judicial. La legislación varía según las jurisdicciones. En Nueva Gales del Sur, Australia Occidental, Australia Meridional y Tasmania, toda persona que tema ser víctima de violencia personal o de una conducta que equivalga a acoso o vías de hecho, se trate o no de una relación doméstica, puede solicitar una orden de ese tipo. En el Territorio de la Capital de Australia y en Victoria pueden solicitarse órdenes contra cualquier pariente o miembro del hogar violento, mientras que en Queensland y en el Territorio del Norte, no se pueden solicitar esas órdenes más que contra los cónyuges, casados o no, estén separados o vivan juntos. Además, en el Territorio de la Capital de Australia, la *Magistrates Act* (Ley sobre la judicatura), de 1930, se ha modificado a fin de brindar protección a las personas que sufren actos de violencia fuera de las relaciones domésticas.

75. Las modificaciones de las leyes enumeradas en el último informe presentado por Australia, por ejemplo, en el Territorio de la Capital de Australia y en Nueva Gales del Sur, han tendido a ampliar la cobertura de las órdenes de protección más allá de los cónyuges actuales y antiguos y de los *de facto*. En la actualidad, Queensland está estudiando la posibilidad de ampliar la cobertura de las órdenes de protección.

76. En todos los casos, tanto la víctima de la violencia como la policía pueden solicitar una orden de protección, mientras que algunas leyes permiten a un trabajador de un centro de acogida presentar esa solicitud en nombre de la mujer. La policía está perfectamente dispuesta a actuar en nombre de las víctimas en Australia Meridional, donde se solicitan órdenes en el 97% de los casos, mientras que en Queensland sólo se hace en el 51% de los casos. Por otra parte, las mujeres de Nueva Gales del Sur, Victoria y Tasmania suelen solicitar ellas mismas las órdenes y pedir representación ante los tribunales.

77. Resulta difícil exponer un perfil nacional del número de mujeres que solicitan órdenes de protección, debido a que en varios estados y territorios no se mantienen estadísticas desagregadas por sexos. Por ejemplo, en Australia Occidental, en 1989-1990 se obtuvieron 3.540 órdenes, y aunque no se mantienen estadísticas por sexo, se calcula que entre el 60 y el 80% de las solicitudes procedían de mujeres.

Análogamente, Australia Meridional no mantiene estadísticas desagregadas por sexos, aunque se presume que de las 1.714 órdenes promulgadas contra hombres en 1989-1990 la mayor parte se refieren a actos de violencia doméstica. En el Territorio de la Capital de Australia, donde las estadísticas están desagregadas por sexo, en 1990 se expedieron 557 órdenes. De ese total, el 86% correspondió a solicitudes presentadas por mujeres contra sus compañeros violentos, el 5% a solicitudes presentadas por hombres y el 9% restante se refirió a denuncias formuladas en el contexto de relaciones como las existentes entre hijas y padres. En 1987 se inició en Victoria la Base de Datos sobre incidentes familiares en ese estado, que recoge estadísticas por sexo, edad y relación entre denunciante y perpetrador. Durante el período del 1º de julio de 1990 al 30 de junio de 1991, de un total de 5.180 denuncias (solicitudes de una orden de intervención), 4.450 las presentaron mujeres (un 86%) y desembocaron en la promulgación de 3.232 órdenes de intervención conforme a la *Crimes (Family Violence) Act* (Ley sobre delitos de violencia familiar). En Queensland, hasta enero de 1992, se había registrado que en 1991 se habían solicitado 12.000 órdenes de protección, de las cuales 8.000 pasaron a convertirse efectivamente en órdenes, lo cual representó un incremento del 80% sobre los 12 meses anteriores.

78. En varias jurisdicciones, como Australia Occidental, se está examinando la eficacia de las órdenes de protección. Una evaluación anterior en Nueva Gales del Sur reveló que las mujeres consideraban útiles las órdenes contra la violencia doméstica. En la actualidad el NCVAW está estudiando la eficacia de las órdenes de protección.

Infracciones de las órdenes de protección

79. Aunque se puede disponer de esas órdenes, se ha determinado que cuando no se toman en serio las infracciones de éstas, se considera motivo de preocupación en varios informes recientes de los estados y los territorios sobre la violencia doméstica, entre ellos el *Victorian Community Council Against Violence Report* (Informe del Consejo de la comunidad de Victoria contra la violencia) (febrero de 1991) y el *New South Wales Domestic Violence Committee Report to the Domestic Violence Strategic Plan* (Informe del Comité de Nueva Gales del Sur sobre la violencia doméstica presentado para el Plan estratégico contra la violencia doméstica) (julio de 1991).

Carácter interestatal de las órdenes de protección

80. Otro problema específico relativo a las órdenes de protección ha sido que las órdenes expedidas en un estado no se han podido imponer en otro. El Comité Nacional contra la violencia recomendó que el Comité permanente de la Oficina del Procurador General considerase prioritario el carácter interestatal de las órdenes contra la violencia doméstica, a fin de asegurar que las mujeres que hayan obtenido una orden de su estado o territorio original de residencia logren seguir protegidas cuando se hallen en otro estado o territorio. De esa cuestión también se ha ocupado el NCVAW. El Comité permanente ha apoyado el carácter interestatal de las órdenes siempre que la duración de la orden en el nuevo estado o territorio sea la especificada por el estado o el territorio de origen y que las sanciones por las infracciones se impongan según proceda en el estado o el territorio de recepción, y no en el estado o el territorio de origen. El Gobierno Federal, los estados y los territorios están preparando legislación para llevar a la práctica esa propuesta. En el Parlamento de

Tasmania se va a presentar legislación que reconozca el carácter interestatal de las órdenes de prohibición como parte del *Justice Legislation Amendment (Domestic Violence) Bill* (Proyecto de ley de modificación de la legislación de justicia, violencia doméstica), de 1992.

Reformas legislativas

81. El Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer ha sugerido varias modificaciones legislativas a raíz de una serie de suicidios y asesinatos ocurridos en el seno de familias en diciembre de 1990 y en enero de 1991. Entre los aspectos que se ha pedido se reformen han figurado los siguientes:

- detención preventiva automática o denegación de fianza a los delincuentes violentos que infrinjan las órdenes de protección contra la violencia doméstica;
- confiscación automática de armas de fuego y otras armas peligrosas cuando se expida una orden de protección respecto de la violencia doméstica contra un delincuente violento;
- detención obligatoria y prisión preventiva de los delincuentes violentos, y
- anulación automática de las órdenes de custodia y acceso favorables a delincuentes violentos cuando éstos infrinjan órdenes de protección y formulen amenazas de muerte.

82. Se ha preparado una monografía sobre cuestiones acerca de las reformas mencionadas destinada a la Conferencia de Ministros del Commonwealth y los estados sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que los ministros remitieron ulteriormente a los consejos de ministros competentes.

83. En el Territorio de la Capital de Australia, la Comisión de reforma legislativa está revisando las leyes y su práctica en relación con la violencia doméstica, mientras que la Comisión de reforma del derecho australiano, que se ocupa de las dificultades concretas de las mujeres de lengua materna no inglesa en este contexto ha invitado a que se le formulen exposiciones acerca de cómo elaborar programas adecuados desde el punto de vista cultural con objeto de asegurar que esas mujeres tengan auténtico acceso a la protección. En Tasmania se va a presentar en breve al Parlamento el proyecto de ley mencionado contra la violencia doméstica, de 1992. En él se trata de establecer la validez interestatal de las órdenes de protección, la anulación de licencias de armas en el momento en que se expida una orden de protección y la ampliación de las facultades de la policía para que comprendan la detención sin mandamiento judicial, en virtud de la *Police Offences Act* (Ley sobre delitos contra la policía) (artículo 55), cuando existan motivos razonables para creer que se ha producido una agresión.

84. En casi todos los estados/territorios está en curso la reforma legislativa. Por ejemplo, la Comisión de reforma legislativa de Victoria publicó hace poco un informe titulado *Rape: Reform of Law and Procedure* (Violación: reforma del derecho y del procedimiento) y en consecuencia se modificaron varias leyes (véanse más detalles *infra* en el apartado violación). El gobierno de Queensland hará público en breve su

estudio del Código Penal, comprendido un examen de las leyes relativas a la violación.

85. En Australia Occidental el gobierno va a presentar nuevas leyes basadas en las recomendaciones del Comité consultivo sobre violencia doméstica. Las leyes aclararán las facultades de acceso por la policía a locales donde se hayan producido actos de violencia doméstica. También facultarán a la policía para buscar y confiscar armas de fuego cuando se hayan producido actos de violencia doméstica. También se va a modificar la *Bail Act* (Ley sobre fianzas) con objeto de permitir que las condiciones para la fianza en casos de violencia doméstica comprendan la negación del contacto o la cohabitación con la víctima.

86. El Gobierno Federal ha introducido nuevas disposiciones en las Normas sobre migración con objeto de permitir a los solicitantes de residencia permanente por motivos de unión conyugal (matrimonio o unión *de facto*) que sigan teniendo derecho a la residencia permanente si se cumplen los siguientes requisitos:

- son víctimas demostradas de violencia doméstica probada por una orden emitida en virtud de la *Family Law Act* (Ley del derecho de familia), de 1975, o una orden de un estado/territorio de protección de la persona solicitante contra violencia doméstica, o
- un tribunal ha condenado al cónyuge por agresión o algún otro delito de violencia contra la persona solicitante (o haya registrado un fallo de culpabilidad en su contra), o
- gozan de acceso ordenado por los tribunales o de custodia conjunta de hijos habidos de la relación o tienen obligaciones oficiales de mantenimiento financiero.

87. Esas disposiciones formaron parte del conjunto de nuevas disposiciones presentadas en abril de 1991, que establecen la residencia condicional de dos años antes de que se pueda conceder la residencia permanente a una persona que la solicite por motivos conyugales, así como una evaluación más estricta de las relaciones. Reconocen que en el pasado algunos solicitantes han considerado que habían de mantener una relación que implicaba la violencia doméstica o renunciar a sus esperanzas de obtener la residencia. También se introdujeron disposiciones especiales respecto de las personas que habían solicitado residencia permanente por motivos conyugales antes de abril de 1991 y acerca de cuyas solicitudes no se había llegado a una decisión.

Armas de fuego

88. Hace poco, el Consejo de Ministros de Policía de Australia adoptó las siguientes resoluciones:

- exigir la suspensión de las licencias de armas de fuego pertinentes, prohibir la expedición o la renovación de licencias y exigir la confiscación de todas las armas de fuego en posesión o control de una persona en contra de la cual está en vigor una orden de protección, u otros delincuentes violentos;

- conceder a la policía facultades discrecionales para confiscar armas de fuego provisionalmente cuando ello esté justificado, y
- solicitar a las jurisdicciones, de conformidad con las recomendaciones del NCVAW, que introduzcan un período de "enfriamiento" de 28 días después de haber expirado una orden de protección antes de que se pueda conceder una licencia de armas de fuego a la persona objeto de esa orden.

89. Algunos estados han introducido ya normas que se ajustan a la resolución del Consejo de Ministros de Policía de Australia, y los demás se hallan en diferentes fases del proceso.

Formación de la policía en materia de violencia doméstica

90. En el Territorio del Norte, los reclutas siguen 20 períodos lectivos, de 50 minutos cada uno, de capacitación en relación con la violencia doméstica, y además se imparten seminarios en el servicio según proceda. Hace poco se impartió a la policía auxiliar del Territorio del Norte un programa de capacitación de un día sobre el tema. Se prevé que todo ello se amplíe en futuros programas.

91. A los reclutas de Australia Occidental se les imparten cuatro períodos de instrucción, de 35 minutos de duración cada uno, sobre la intervención en casos de crisis por enfrentamientos domésticos, 35 minutos acerca del contexto teórico de la violencia doméstica y tres sesiones lectivas de 35 minutos sobre la solución de problemas.

92. En el Territorio de la Capital de Australia la policía participa en cursos prácticos y seminarios de capacitación, a menudo con trabajadores del Servicio de crisis en casos de violencia doméstica.

93. En la formación de los reclutas de Nueva Gales del Sur, la violencia doméstica constituye la base de un estudio de casos en el curso para investigadores, y el programa de formación de detectives comprende clases sobre violencia doméstica. En 1990 se preparó, además, un repertorio amplio de educación sobre violencia doméstica que comprendía cuatro folletos: *Policy, Background and Myths* (Política general, antecedentes y mitos), *Police Powers* (Facultades de la policía), *Police Procedures* (Procedimientos policiales) y *Apprehended Violence Orders* (Ordenes contra la violencia flagrante), para su distribución a la policía al nivel de las patrullas.

94. En Australia Meridional, el Servicio contra la violencia doméstica y los 16 Grupos de acción contra la violencia doméstica brindan oportunidades a todos los grupos que prestan servicios, que comprenden la policía, el Departamento de Seguridad Social, la Junta de Vivienda de Australia Meridional y las personas que trabajan con mujeres refugiadas, para que participen en los cursos prácticos de tres días de duración sobre violencia doméstica.

95. En Victoria, la Oficina del proyecto contra la violencia en la familia, de la policía de ese estado, imparte capacitación a la policía. Al nivel de los reclutas se consagran dos días de un cursillo de 18 semanas a la violencia en el seno de la familia, y las cuestiones de la violencia en la familia quedan integradas también en otras partes de ese curso. El tema del cursillo de dos días es que la violencia en el seno de la familia constituye violencia dolosa y se ordena a la policía que

busque pruebas de un delito penal, solicite una orden de protección y remita a las partes a otros organismos. Además, tras pasar un cierto tiempo sobre el terreno, los agentes en período de pruebas asisten a un curso de actualización que comprende una sesión lectiva de medio día sobre la violencia en el seno de la familia.

96. Los agentes que desean ascender a sargentos pasan por un período de capacitación que comprende dos sesiones lectivas sobre la violencia en el seno de la familia, el examen de las instrucciones vigentes sobre el empleo de la fuerza, la importancia de adoptar medidas en los casos de violencia en el seno de la familia y la importancia del supervisor en cuanto a asegurar que los subordinados adopten las medidas que procedan. La capacitación avanzada en esta esfera continúa a lo largo de la carrera de los agentes, pues los funcionarios de capacitación de distrito imparten formación permanente mediante clases sobre la violencia en el seno de la familia y las instrucciones vigentes de la Fuerza de policía. Se ha calculado que durante los 12 meses anteriores a junio de 1991 la policía de Victoria ha duplicado el tiempo que dedica a la capacitación en materia de violencia en el seno de la familia, tanto al nivel de los reclutas como en el servicio, y que se han aplicado más recursos, comprendida la elaboración de materiales impresos y de vídeo, a esa esfera.

97. Aunque las fuerzas de policía de toda Australia han realizado importantes progresos en cuanto a sensibilizar a los agentes acerca de las cuestiones relativas a la violencia doméstica y capacitarlos en técnicas de intervención, sigue existiendo un cierto descontento con la actuación de la policía. Por ejemplo, el Comité Nacional contra la violencia ha recibido varias declaraciones en las cuales se manifiesta descontento con la actuación de la policía, concretamente en zonas rurales, donde es frecuente que los policías no estén bien capacitados. Algunos policías siguen sin considerar que la violencia doméstica sea un delito y a menudo sienten renuencia a formular cargos penales o a solicitar órdenes de protección. En Queensland, la fuerza de policía incluye en sus cursos de instrucción la capacitación en relación con la violencia doméstica, y en el código de la policía figuran las medidas que deben adoptarse cuando ocurren incidentes de violencia doméstica. La evaluación realizada en Nueva Gales del Sur indica que si bien ya se formularon disposiciones legales en 1983, hasta 1987 no empezó la policía a presentar denuncias con carácter generalizado.

Capacitación y educación en materia de violencia contra la mujer

98. La capacitación en materia de cuestiones de violencia doméstica no se ha limitado a la policía. En Victoria se ha impartido al personal del Ministerio de Planificación y Vivienda una capacitación específica con respecto a la violencia en el seno de la familia, y lo mismo se ha hecho con los secretarios de los tribunales. En el Territorio de la Capital de Australia se imparte formación de ese tipo a trabajadores de los departamentos que se ocupan de la vivienda, los servicios de la familia y el asesoramiento en las escuelas. El Departamento de Educación y Formación Profesional del Territorio de la Capital de Australia también ha empleado a un consejero para que capacite a todos los profesores y al personal en materia de comportamiento protectivo, con miras a su aplicación en las escuelas primarias y secundarias. En Australia Occidental se ha concedido financiación para la capacitación de abogados y de encargados de facilitar subvenciones. En Nueva Gales del Sur se estableció a principios de 1991 el Programa de capacitación básica en materia de violencia doméstica, que comprende un repertorio multidisciplinario de

capacitación, con el empleo de un modelo de "capacitación de capacitadores", que se está utilizando para capacitar a trabajadores de salud y de hospitales, refugios, apoyo a la familia, salud de la mujer y otros trabajadores que se ocupan de cuestiones de la violencia doméstica. Un aspecto básico de la estrategia de Australia Occidental es la formación de grupos locales de acción contra la violencia doméstica, formados por encargados locales de prestación de servicios y representantes de la comunidad. Se ha elaborado un repertorio de capacitación que se va a aplicar a nivel local e interorganismos. El Gobierno también financia organizaciones basadas en la comunidad para elaborar y administrar programas especializados sobre violencia doméstica para víctimas y perpetradores. Los tres coordinadores regionales de servicios de crisis en casos de violencia doméstica han participado en el Programa de capacitación de capacitadores de Nueva Gales del Sur.

99. Algunos estados y territorios han preparado recursos especiales de capacitación para grupos determinados. Por ejemplo, la Dependencia de prevención de la violencia doméstica de Australia Meridional ha preparado folletos para profesionales del derecho y de la medicina, mientras que en Victoria se publicó en 1991 un libro de texto: *Family Violence, Everybody's Business, Somebody's Life* (La violencia en la familia: un asunto de todos y la vida de algunos), para su uso en la formación de profesionales en facultades de derecho, medicina, trabajo social, educación y formación de intérpretes. En Queensland el Centro de recursos contra la violencia doméstica ha recibido una subvención de 250.000 dólares australianos para la formación de trabajadores contra la violencia doméstica. La financiación de los cinco servicios regionales contra la violencia doméstica comprende un componente de capacitación.

100. En Australia Occidental, el Ministerio de Educación, por conducto del Programa de educación preventiva sobre malos tratos a los niños, abandonos y violencia doméstica ha preparado materiales para ayudar a los profesores a instruir a los estudiantes en el derecho de toda persona a la seguridad y en las estrategias de protección y prevención. Se utilizan en ese estado en los programas de educación sobre salud en los cursos 1 a 10.

Refugios para las víctimas de la violencia

101. El Programa de asistencia para alojamiento apoyado (SAAP), del Gobierno Federal, financia los refugios existentes en Australia, y muchos de los refugios para mujeres que son víctimas de la violencia están financiados por ese Programa. Los datos nacionales acerca de los clientes del SAAP reunidos en un censo levantado en noviembre de 1990 revelaron que cualquier noche del año hay aproximadamente 10.000 personas, por lo menos, durmiendo en alojamientos que reciben asistencia del SAAP, el 38% de las cuales son mujeres, la mayor parte de ellas fugitivas de violencias domésticas.

102. En cada estado y cada territorio existe una red de refugios para mujeres maltratadas, algunos de los cuales atienden a mujeres con necesidades especiales:

- Tasmania tiene 13 refugios para mujeres. Dos de ellos están reservados específicamente para jóvenes menores de 26 años;
- el Territorio de la Capital de Australia cuenta con 12 refugios para mujeres, tres de los cuales son para solteras y el resto para mujeres con hijos;

- cinco de los refugios de Australia Meridional se hallan en zonas rurales, mientras que otro atiende únicamente a mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres;
- en el Territorio del Norte existen seis refugios para mujeres, todos ellos ubicados en centros urbanos, dado que todavía no se ha tratado concretamente de los problemas especiales de comunidades más remotas. Existe un refugio destinado específicamente a mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres que se halla en Darwin, y no existe ningún refugio destinado concretamente a las mujeres de lengua materna no inglesa;
- tres de los 62 refugios de Nueva Gales del Sur se destinan a personas de etnias específicas, y existe un nuevo refugio para mujeres indochinas. Hay dos servicios para mujeres aborígenes, uno de los cuales tiene su sede en un servicio ambulatorio para el extremo occidental de Nueva Gales del Sur. Todos los refugios aplican una política de empleo de personal aborigen y bilingüe;
- en Victoria existen 24 refugios, uno para mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres, otro para mujeres de lengua materna no inglesa y otro para muchachas que han sido víctimas de incesto;
- en Queensland hay 39 refugios, ocho de los cuales se destinan a mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres. Existe un Servicio de apoyo de urgencia para mujeres inmigrantes a fin de ayudar a las mujeres de lengua materna no inglesa con apoyo de urgencia y servicios de remisión, y
- Australia Occidental cuenta con 26 refugios, 16 de los cuales son metropolitanos. Uno de ellos atiende a mujeres solteras sin hijos y otros a mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres. Además, este año se abrirán también cuatro casas-refugio para mujeres aborígenes que viven en las zonas rurales y remotas de Australia Occidental. El Gobierno aporta financiación para el Servicio multicultural de refugiadas, órgano formado por 27 trabajadores de distintos grupos étnicos que aportan apoyo y defensa a las mujeres de lengua materna no inglesa víctimas de actos de violencia doméstica. El Gobierno también financia al Grupo de refugios para mujeres, organización que aporta recursos y apoyo a quienes trabajan en los refugios.

103. No existen refugios destinados específicamente a las mujeres víctimas de discapacidades, pero el Departamento de Vivienda de Nueva Gales del Sur ha aportado fondos para refugios de mujeres en Nueva Gales del Sur con objeto de mejorar sus locales y asegurar que las mujeres con discapacidades físicas tengan un acceso adecuado a los locales.

104. Los refugios para las mujeres que viven en zonas remotas constituyen un problema particular en Australia, aunque en Australia Occidental la Dependencia de atención para casos de crisis paga el transporte hasta un refugio a las mujeres que viven en zonas remotas.

105. Aunque la cobertura parece ser amplia, el censo del SAAP ha calculado que aproximadamente el 50% de las mujeres que necesitan un refugio en Australia todos los años no pueden obtener alojamiento.

106. El Grupo de refugios para mujeres de Australia Occidental ha preparado un folleto con el cual se trata de alentar a las mujeres que son víctimas de actos de violencia a aprovechar los refugios existentes y que está disponible en cinco idiomas de las comunidades. En el folleto se trata de no representar a los refugios únicamente como lugares seguros donde pernoctar, sino como una fuente de apoyo e información que aportan trabajadores capacitados. Para las mujeres que no necesitan un refugio o que no pueden trasladarse a uno de ellos, existen en Victoria 14 servicios ambulatorios contra la violencia doméstica.

Vivienda a mediano plazo

107. Algunos estados y territorios brindan alojamiento para mujeres maltratadas cuando éstas salen del refugio. En Nueva Gales del Sur el Programa de asistencia de apoyo al alojamiento financia 22 proyectos que brindan alojamiento a mediano plazo -de tres a doce meses- a esas mujeres, mientras que el Plan de alojamiento para mujeres, del Gobierno del estado, patrocina otros 10 proyectos que brindan opciones a plazo más largo, como casas de alquiler subvencionadas. En el Territorio de la Capital de Australia existen siete servicios de alojamiento subvencionado a mediano plazo para ayudar a las mujeres tras su estancia en un refugio, y el Fondo de Vivienda del Territorio de la Capital de Australia tiene dos programas de apartamentos de tránsito que brindan alojamiento seguro a supervivientes de actos de violencia doméstica. Análogamente, Australia Meridional tiene refugios de transición. Existen 12 casas destinadas a la transición de las mujeres que salen de un refugio, pero siguen necesitando apoyo. En todos los estados y los territorios, salvo en Victoria, donde se conceden viviendas con carácter prioritario en casos de violencia doméstica, esas mujeres pueden solicitar una vivienda pública con carácter prioritario, pero su derecho a ese tipo de vivienda se determina en función de la medida en la que pueden disponer de otro tipo de vivienda. En Queensland se brindan viviendas de transición a las mujeres que salen de los refugios, a las que después se remite al Departamento de Vivienda.

108. En Victoria existen otras estrategias para ayudar a las mujeres que salen de un refugio. El Plan de depósito y reubicación permite entregar hasta un máximo de 600 dólares australianos a las solicitantes que tienen derecho a ello para ayudarles a sufragar los gastos de depósito y mudanza cuando alquilan una vivienda privada, mientras que se conceden préstamos prioritarios para refinanciar una hipoteca ya existente o comprar otro alojamiento en virtud del Programa prioritario de asentamiento en casa propia, que se creó para ayudar a la gente a mantener su inversión y seguir poseyendo una casa cuando se trata de padres o madres con derecho a custodia de los hijos o a raíz de casos de violencia doméstica o de interrupción de una relación. En el año 1990-1991 el 83% de los préstamos prioritarios se concedieron por motivos de violencia doméstica o interrupción de una relación.

109. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el Grupo de trabajo sobre cuestiones de la vivienda de la mujer han realizado un proyecto conjunto a fin de preparar un manual de información para el personal de la vivienda que entra en contacto directo con mujeres que son víctimas de actos de violencia. Los manuales específicos por estados/territorios tienen por objeto ayudar al personal de vivienda a responder con eficacia, aportar información pertinente acerca de opciones de seguridad para viviendas prioritarias y mejorar la comprensión de las circunstancias excepcionales de ese grupo de clientes.

Servicios de crisis/asesoramiento/apoyo

110. Casi todos los estados y los territorios administran servicios de asesoramiento para víctimas de actos de violencia doméstica.

111. En la actualidad, el Departamento de Inmigración, Administración Local y Asuntos Etnicos concede en total 300.000 dólares australianos a grupos que trabajan en proyectos destinados específicamente a mujeres víctimas de actos de violencia; se conceden otros 300.000 dólares australianos a organizaciones entre cuyos clientes figuran mujeres que han sido víctimas de actos de violencia.

112. En Australia Occidental, el grupo de refugios para mujeres ha organizado desde 1989 grupos de apoyo, financiados por conducto de la Oficina del Programa de subvenciones de investigación sobre violencia doméstica en la familia. Esos grupos han sustituido a los grupos de "autoayuda", que se consideró no habían tenido éxito.

113. En el Territorio de la Capital de Australia el Servicio de crisis contra la violencia doméstica funciona 24 horas al día siete días por semana y brinda información, intervención en casos de crisis y apoyo de asesoramiento en todas las cuestiones que comprenden los derechos o las opciones ante la ley y el alojamiento en casos de crisis. Los trabajadores de crisis prestan sus servicios con la policía en casos de incidentes de violencia doméstica en el momento en que se llama a aquélla. También brindan asesoramiento el Servicio de salud de la mujer del Territorio de la Capital de Australia y el Servicio de salud para los aborígenes.

114. En el Territorio del Norte se encargan del asesoramiento los funcionarios de bienestar social ubicados en todos los centros urbanos. De las regiones remotas se encargan los equipos de regiones remotas, de los cuales forman parte funcionarios de asistencia social que prestan su asesoramiento en situaciones de violencia doméstica. En los servicios de asistencia social se emplea a trabajadores de la comunidad que son aborígenes, así como a trabajadores que se ocupan de los problemas de las mujeres de lengua materna no inglesa.

115. En Nueva Gales del Sur existen 25 centros de salud para la mujer, financiados por el Departamento de Salud, que aportan toda una gama de servicios, entre ellos los de asesoramiento, información y remisión a víctimas de actos de violencia doméstica, al igual que hacen algunos centros de salud de la comunidad. En Queensland se dispone para servicios de asesoramiento de una parte del programa de financiación permanente para los servicios contra la violencia doméstica.

116. En algunos estados/territorios se dispone de asesoramiento por teléfono para víctimas de violencia doméstica. En Queensland, Nueva Gales del Sur y Australia Occidental se dispone de un servicio telefónico de 24 horas al día y gratuito. En Tasmania el Servicio de crisis en casos de violencia doméstica lleva un servicio de asesoramiento de nueve de la mañana a cinco de la tarde los días laborables y de seis de la tarde a doce de la noche los fines de semana para casos de crisis. Se han financiado como proyectos experimentales dos grupos de apoyo de mediano a largo plazo contra la violencia doméstica.

Mediación

117. En la actualidad se está debatiendo en Australia la cuestión de la idoneidad de la mediación en los casos de violencia doméstica. Lo importante es que el hecho de la violencia nunca debe ser mediable, como tampoco debe serlo el derecho de la mujer a una orden de protección. El empleo de la mediación cuando se trata de una mujer que es víctima de actos de violencia es polémico, debido a la gran desigualdad entre las partes cuando una de ellas perpetra la violencia y la otra es víctima de esa violencia.

118. En diciembre de 1991 el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer publicó una monografía sobre su posición acerca de la mediación, en la cual se establecen directrices para los casos en que una mujer accede libre e informadamente a la mediación, se formulan unas normas mínimas para la capacitación de los mediadores y se aclara cuál es la relación entre la mediación y los medios jurídicos de reparación, con una exposición clara de que la mediación nunca debe interpretarse como alternativa a la denuncia por la vía penal u otra protección de tipo jurídico.

Programas contra perpetradores

119. En Australia funcionan varios programas contra perpetradores, aunque existe preocupación acerca de la falta general de evaluación respecto de la eficacia en cuanto a frenar efectivamente la violencia y al carácter polémico de las respuestas terapéuticas a los perpetradores masculinos de actos de violencia.

120. En Australia Occidental, *Marriage Guidance WA* (Orientación matrimonial de AO) tiene un Programa de intervención contra la violencia doméstica, de 26 semanas de duración, para educar a los perpetradores con objeto de que acepten la responsabilidad por sus actos y sus consecuencias.

121. En abril de 1990 el Territorio de la Capital de Australia introdujo un Programa contra infractores violentos, consistente en 12 sesiones a lo largo de cuatro meses, como opción de sentencia distinta de la prisión para las personas consideradas culpables de infracciones violentas o de conducir bajo los efectos del alcohol.

122. En el Territorio del Norte el Servicio de línea de crisis brinda asesoramiento directo a hombres. En Queensland una parte del programa de financiación permanente para los servicios contra la violencia doméstica se destina a servicios de asesoramiento, comprendidos los servicios prestados a los perpetradores.

123. En Tasmania se estableció el Programa de Superación de las emociones violentas por los hombres, hasta que se realizó una evaluación en 1990, con financiación estatal a fin de llevar a cabo un programa experimental con los perpetradores en la parte meridional de Tasmania. Hay otras dos asociaciones regionales que actúan con carácter voluntario.

124. En Victoria, los programas disponibles para hombres violentos se describen en el informe de 1991 del Consejo de la comunidad de Victoria titulado *Treatment and Counselling of Perpetrators* (Tratamiento y asesoramiento de perpetradores). El Servicio de Victoria contra la violencia doméstica y social también ha compilado una guía de esos servicios, que comprende un programa iniciado en una cárcel de Victoria

en 1990, así como programas de asesoramiento individual y de grupo para hombres violentos.

125. Se han realizado algunas evaluaciones de los programas de Victoria y en la actualidad se está evaluando el plan de Australia Occidental. Los tribunales que expiden órdenes de protección en Victoria están facultados para ordenar a los acusados que participen en programas de asesoramiento prescritos. Sin embargo, eso no es frecuente, dado que de las 1.427 órdenes expedidas entre el 1º de julio de 1990 y el 31 de diciembre del mismo año, sólo nueve contenían un mandamiento de que el perpetrador pasara por un programa de asesoramiento.

Violación

126. A principios del decenio de 1980 se introdujeron cambios importantes en el derecho sustantivo y de procedimiento en relación con los delitos sexuales, que se describen en el último informe presentado por Australia. Sin embargo, son pocos los cambios que se han evaluado.

127. En la actualidad, en todos los estados y los territorios la violación dentro del matrimonio constituye un delito. Se considera que esa reforma tiene una gran importancia simbólica. Sin embargo, en ese contexto sólo se han producido tres condenas de maridos en toda Australia: dos en Australia Occidental y otra en Tasmania.

128. Hace poco el Tribunal Supremo examinó una denuncia constitucional a la legislación de Australia Meridional por la cual se consideraba que la violación dentro del matrimonio era un delito. Se adujo que el derecho de aquel estado no se atenía a la *Commonwealth Family Law Act* (Ley del Commonwealth del derecho de familia), de 1975, ni a la *Marriage Act* (Ley sobre el matrimonio), de 1961; se adujo que la ley del Commonwealth abarca toda esa esfera y que el derecho de cada estado no puede modificar los incidentes jurídicos del matrimonio al negar el derecho de un marido a tener relaciones sexuales con su esposa sin el consentimiento de esta última. El Tribunal Supremo rechazó esos argumentos y manifestó que "de suponer que jamás existiera en *common law* la inferencia de que en virtud del matrimonio una esposa daba su consentimiento irrevocable a la relación sexual con su marido, ese derecho ya no rige".

129. En Nueva Gales del Sur y Victoria se han realizado algunas evaluaciones de la prohibición de plantear la reputación sexual de la persona denunciante en casos de agresión sexual. En Nueva Gales del Sur, la Dirección de Estadísticas e Investigaciones sobre la Delincuencia averiguó que se ha producido una importante reducción de las alusiones a la experiencia sexual tanto en la fase de denuncia como en la del proceso, lo cual ha mejorado mucho la posición de la persona denunciante. En Victoria, las investigaciones realizadas por la Comisión de reforma del derecho indica que los jueces admiten pruebas del historial sexual anterior en aproximadamente un 25% de los casos, mientras que la experiencia de los estudiosos del tema en Australia Occidental es que a menudo los abogados de la defensa introducen de forma indirecta datos sobre el historial sexual anterior de la mujer. En Victoria, normas legislativas recientes han ampliado la restricción respecto de los datos del historial sexual anterior para que abarquen las relaciones sexuales anteriores con la persona acusada.

130. Todos los estados y los territorios tienen en vigor leyes que impiden la publicación de detalles que puedan identificar a la persona denunciante en caso de agresión sexual. En 1991 se procesó y multó a un periodista de Tasmania por infringir esa disposición.

131. Varios estados y territorios, como Victoria, el Territorio de la Capital de Australia y Nueva Gales del Sur, permiten que en algunos tribunales se acepten las declaraciones formuladas en vídeo por menores de edad en casos de agresión sexual.

132. Se han introducido nuevas reformas del derecho en relación con los delitos sexuales en Nueva Gales del Sur, donde la *Crimes (Amendment) Act* (Ley [modificada] sobre la delincuencia), de 1989, incrementó las penas por agresión sexual. En Victoria, la *Crimes (Sexual Offences) Act* (Ley sobre delitos [sexuales]), de 1991, amplió la conducta que constituye violación para incluir la penetración vaginal o anal de una persona por una parte del cuerpo distinta del pene, e incluyó la continuación de la penetración después de que la persona perpetradora adquiriera conciencia de que la otra persona no está dispuesta o podría no estarlo. La ley también crea un delito específico de acoso a una persona por haber participado o estar a punto de participar en un proceso penal como testigo o en cualquier otra capacidad, además de abolir las normas que exigían la corroboración de las declaraciones formuladas por menores. La ley comprende además la disposición de que si el retraso en la formulación de la denuncia se convierte en una cuestión importante durante el proceso, el juez debe advertir al jurado en contra de presuponer que ese retraso plantea dudas sobre la veracidad de la denuncia, y en el sentido de que pueden existir buenos motivos por los cuales las víctimas de una agresión sexual titubean antes de formular una denuncia. También permite a los jueces y los magistrados cerrar los tribunales al público con objeto de proteger a las personas denunciantes contra presiones y tensiones excesivas, y permite a la persona denunciante tener presente a una persona que la apoye a lo largo de los procedimientos de procesamiento y juicio, incluso cuando el tribunal está cerrado al público.

133. Además, en diciembre de 1990 el Parlamento de Victoria aprobó la *Crimes (Rape) Act* (Ley sobre delitos [violaciones]), de 1991, que aclaró la ley en relación con el significado de "consentimiento" al definir el "consentimiento" como "acuerdo en condiciones de libertad" y enumerar las circunstancias en las cuales no existe un acuerdo en condiciones de libertad, agravó la sanción por violación y definió más detalladamente el acto de penetración. El gobierno de Queensland hará público en breve su estudio del Código Penal, que según se prevé incluirá recomendaciones de una revisión de las leyes sobre agresión sexual.

134. Es probable que también en el Territorio del Norte se lleve a cabo una reforma de las leyes sobre agresiones sexuales, pues el Departamento de Justicia está preparando un documento para debate acerca de este aspecto.

135. En la actualidad el NCVAW está realizando una auditoría de los servicios de crisis por agresión sexual/violación en Australia, con miras a formular recomendaciones relativas al suministro de servicios y al modelo de esos servicios. En general, los servicios funcionan en departamentos de hospitales, están organizados por comités de la comunidad o colectivos independientes o por una combinación de todos esos sistemas. La mayor parte de los servicios de Nueva Gales del Sur están a cargo de los Servicios de Salud, y por lo general tienen su sede en

hospitales. Además, existe un servicio administrado por un colectivo y financiado por el Departamento de Salud. En Nueva Gales del Sur la Dependencia de capacitación sobre salud de la mujer y agresiones sexuales brinda apoyo y capacitación a todas las personas que trabajan en cuestiones de agresión sexual y a otros trabajadores que tienen probabilidades de entrar en contacto con casos de agresión sexual. Victoria cuenta con tres modelos: comités de hospitales/comunidad, comités independientes de la comunidad y un servicio organizado por un colectivo. Australia Meridional tiene un servicio con sede en un hospital organizado como departamento de hospital y otro organizado por un colectivo. El Territorio de la Capital de Australia tiene cinco servicios, uno funciona como parte de un departamento de hospital, otro en el seno del Servicio de salud de la mujer, otro por conducto de la Policía Federal de Australia y dos están organizados por colectivos. Tasmania cuenta con cuatro servicios, tres organizados por centros de la comunidad financiados por conducto de los departamentos de salud y servicios de la comunidad y el cuarto financiado por la Junta Regional Meridional de Salud, y en la actualidad regentado por un hospital. El Territorio del Norte cuenta con un servicio colectivo y otro auspiciado por el Departamento de Salud, Vivienda y Servicios de la Comunidad, que le facilita sus locales. Australia Occidental cuenta con dos servicios regentados por comités independientes de la comunidad y un comité combinado comunidad/hospitales. Queensland tiene cuatro servicios en todo el estado.

136. Casi todos los servicios brindan un apoyo directo en casos de crisis a víctimas recientes de violación/agresión sexual. Sólo 40 servicios están en condiciones de brindar alguna forma de apoyo 24 horas al día, mientras que 12 sólo pueden prestar servicios durante las horas de oficina.

137. Aunque se ha producido una gran actividad legislativa en la esfera de los delitos sexuales, los grupos de mujeres de Australia siguen percibiendo que existen otras esferas que exigen revisión. Entre ellas figuran la definición del consentimiento para la relación sexual, el estado mental necesario del acusado, la capacidad del acusado para hacer una declaración no jurada, en lugar de declarar bajo juramento, que se permite en algunas jurisdicciones, las sanciones por los delitos y la celebración del juicio que, pese a determinadas mejoras, sigue constituyendo una prueba durísima para las víctimas de esos delitos.

Violación de una prostituta

138. En un juicio celebrado en Victoria relativo a la violación de una mujer que trabajaba como prostituta, el juez aplicó la jurisprudencia (R.v. Harris 1981) en su conclusión en el sentido de que el efecto psicológico probable de los delitos cometidos contra una prostituta sería menos grave que en el caso de otras víctimas.

139. El juez, habida cuenta de este factor y de otros factores eximentes relacionados con el acusado, dictó sentencias de tres años de cárcel por violación con circunstancias agravantes, 19 meses de cárcel por agresión premeditada con circunstancias agravantes y 15 meses de cárcel por secuestro. Salvo cuatro meses, todas esas sentencias se purgarían simultáneamente, lo cual desembocó en una sentencia de tres años y cuatro meses de cárcel. El juez ordenó un período mínimo de 16 meses de cárcel antes de que el delincuente tuviera derecho a la libertad condicional, pero con la redención de penas y los descuentos por buena conducta, el efecto de la sentencia fue que el agresor pasaría en la cárcel cuatro meses y medio.

140. El Fiscal Jefe de Victoria (DPP) recurrió contra la lenidad de la sentencia. El 11 de diciembre de 1991 el Tribunal Supremo de Victoria en su calidad de Tribunal de Apelaciones de lo Penal, concluyó que durante el juicio el juez había atribuido una importancia insuficiente a la gravedad de los delitos y había errado al conceder demasiada importancia a las circunstancias eximentes del acusado. El Tribunal de Apelaciones incrementó la sentencia a cuatro años y medio, con un mínimo de dos años y medio antes de que el condenado pudiera salir en libertad condicional.

141. El Tribunal Supremo no atendió a la ocupación de la víctima, dado que el Fiscal Jefe decidió no utilizar ese motivo en el recurso. La Fiscalía reconoció que el juez había aplicado correctamente la jurisprudencia durante el juicio.

142. El fallo del juez en primera instancia provocó considerables críticas de grupos de mujeres, la comunidad en general y los medios de comunicación.

143. El gobierno de Victoria también manifestó su preocupación acerca de la jurisprudencia aplicada por el juez en primera instancia, y en consecuencia remitió el asunto a la Comisión de Victoria de reforma del derecho. La Comisión debe rendir su informe al respecto a fines de julio de 1992.

Hombres contra la agresión sexual

144. En varios estados y territorios existen grupos de hombres que realizan campañas en contra de las agresiones sexuales contra las mujeres. En Victoria y Australia Occidental, el grupo Hombres contra la agresión sexual lleva a cabo una labor de educación y asesoramiento que, en Victoria, ha comprendido la preparación de material docente para su empleo en escuelas secundarias.

Educación relativa a la discriminación

145. La Comisión Federal contra la discriminación por motivos sexuales considera que la conciencia pública acerca de las disposiciones de la *Federal Sex Discrimination Act* (Ley federal sobre la discriminación sexual) tiene una importancia central en la modificación de las pautas sociales y culturales de conducta de hombres y mujeres, si se pretende que en Australia pueda producirse una mejora apreciable de la condición y la situación de la mujer. En consecuencia, gran parte de su trabajo consiste en promover aspectos de la ley que pueden seguir mejorando la situación de la mujer. Desde 1988 las actividades de promoción han comprendido la campaña SHOUT (grito) relativa al acoso sexual (de la que se trata en relación con el Artículo 11); los proyectos para alentar a las mujeres de lengua materna no inglesa a presentar denuncias y dos importantes proyectos escolares: la preparación de repertorios para cursos en el empleo destinados a profesores en apoyo de su labor de educación no sexista, educación de aborígenes y educación multicultural, conjuntamente con el Departamento de Educación de Nueva Gales del Sur, y la elaboración de módulos docentes para que los estudiantes puedan examinar y debatir instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, comprendida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conjuntamente con el Departamento de Educación de Tasmania. La Comisionada de la discriminación contra la mujer y su personal suelen hablar en conferencias y reuniones, y llevan a cabo programas de capacitación sobre la legislación vigente, comprendidos cursos prácticos para muchachas sobre los derechos de la mujer en virtud de la ley, como los realizados en Sydney y Brisbane en 1989. La Comisión de

Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades también ha publicado muchos folletos relativos a esa ley. En respuesta al número cada vez mayor de denuncias relacionadas con el embarazo, uno de esos folletos ha sido el relativo a los derechos y las responsabilidades de las trabajadoras embarazadas.

146. Las comisiones antidiscriminación de los estados y los territorios también llevan a cabo esa función educativa. Por ejemplo, la Comisión de Australia Meridional de Igualdad de Oportunidades lleva a cabo programas de educación para la comunidad a fin de informar a las mujeres acerca de sus derechos en relación con la legislación sobre igualdad de oportunidades y los recursos a su disposición en virtud de esas disposiciones. Desde 1988, entre los grupos especializados han figurado las mujeres en la fuerza de trabajo con respecto al acoso sexual, las mujeres de lengua materna no inglesa y las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres, las mujeres con discapacidades, las mujeres en los sindicatos y en la administración local, las mujeres en las zonas rurales y las mujeres que trabajan en esferas no tradicionales.

Apartado b) del Artículo 5
EDUCACION FAMILIAR

Responsabilidad común de los padres

147. En virtud de los Artículos 11 y 12, las estrategias aplicadas por los diversos gobiernos de Australia desde 1988 para asegurar la educación de la familia incluyen una comprensión adecuada de la maternidad como función social y reconoce la responsabilidad común de mujeres y hombres en la educación y el desarrollo de los hijos. Entre esos aspectos han figurado la ratificación y la aplicación del Convenio 156 de la OIT, así como la extensión por la Comisión de relaciones laborales, en julio de 1990, de la disponibilidad de permiso por paternidad a los varones, con lo cual se amplía la disponibilidad de permiso por ese concepto a los progenitores de ambos sexos.

148. Entre los aspectos presentados a la Comisión de relaciones laborales figura una intervención de la Comisionada en contra de la discriminación por motivos sexuales, quien apoyó esa reivindicación sobre la base de los Artículos 3, 5 y 16 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y adujo que la introducción del permiso por paternidad para los varones constituía la segunda fase de un proceso en dos fases para asegurar la igualdad entre los sexos. Sugirió que la primera fase exigía el reconocimiento de la desigualdad *de facto* de oportunidades para las mujeres como resultado de la función tradicional de éstas de adoptar la responsabilidad primordial por el cuidado de los niños pequeños y la consiguiente pérdida de oportunidades profesionales. Esas desigualdades podrían remediarse mediante, entre otras cosas, la concesión de licencia por maternidad. La segunda fase exigía la aceptación y el reconocimiento de que los hombres deben compartir por igual las responsabilidades familiares. La introducción de la licencia por paternidad y otras medidas para que los hombres pudieran desempeñar ese papel sin sacrificar sus carreras profesionales ayudaría a eliminar el carácter coercitivo de los estereotipos vigentes y a reducir la expectativa de que será la madre quien tenga la responsabilidad primordial por el cuidado de los hijos. En su decisión, la Comisión de relaciones laborales aprobó muchas de esas sugerencias.

Libros de texto, programas de estudios y educación
sobre la vida en familia

Igualdad entre los sexos

149. En 1990, el Ministerio de Victoria de Educación y Formación Profesional publicó unas *Gender Inclusive Curriculum Guidelines* (Directrices sobre programas de estudios que comprendan la igualdad entre los sexos), que brindan asistencia para que los profesores elaboren métodos y materiales pedagógicos que incluyan las cuestiones de la igualdad entre los sexos. El Departamento de Educación y Formación Profesional del Territorio de la Capital de Australia introdujo en 1987 una política de equidad entre los sexos. En 1992, el Departamento introdujo una nueva política sobre acoso sexual en relación con los estudiantes que estableció procedimientos para hacer frente a las denuncias de acoso sexual. En 1991, el Ministerio de Educación de Australia Occidental preparó unas directrices y una política sobre la justicia social en la educación que se referían a toda una gama de cuestiones de justicia social, comprendida la igualdad entre los sexos. El documento establece objetivos de igualdad entre los sexos que se han de satisfacer a fin de lograr unos resultados educacionales óptimos y ayudar a las escuelas a establecer prioridades y planear programas de alta calidad que comprendan la cuestión de la igualdad entre los sexos.

Educación sobre la vida en familia

150. En varios estados y territorios se imparte educación sobre la vida en familia. Por ejemplo:

- el Departamento de Victoria de Educación Escolar tiene un marco de plan de estudios sobre desarrollo personal, y las escuelas de Victoria tienen políticas de desarrollo personal, cuyo programa de estudios se centra en la educación sobre salud, la sexualidad, las relaciones personales y familiares y las funciones de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos y las responsabilidades de la familia;
- el Departamento de Educación de Nueva Gales del Sur tiene un programa obligatorio de estudios básicos sobre desarrollo personal, salud y educación física desde los 7 hasta los 10 años, con especial atención a la vida en familia. En las escuelas primarias los estudios sobre la vida de la familia están incluidos en las esferas clave de aprendizaje sobre la sociedad humana y su medio ambiente y sobre desarrollo personal y la familia;
- en el Territorio de la Capital de Australia las distintas escuelas incluyen la educación sobre la vida de la familia en los programas de ciencias de la vida, salud y atención personal;
- en Australia Occidental se viene prestando más atención a la educación de los padres como parte del repertorio del gobierno sobre ventajas sociales. Un estudio reciente de la educación de los padres indicó que existía la necesidad de una mayor conciencia y de mayores debates acerca de las cuestiones relativas a las relaciones parentales. Era necesario fomentar las prácticas parentales positivas, y la gente necesitaba saber dónde podría obtener información sobre el tema. El Centro de Ayuda a los Padres verá ampliadas sus funciones y

aportará un servicio gratuito de información por teléfono, asesoramiento directo, material impreso, cursos prácticos y seminarios;

- el gobierno está financiando un Programa de Aptitudes Parentales que imparte cursos para promover las aptitudes parentales positivas. El Programa se ampliará a todo el estado a fin de incluir cursos acerca de cómo ayudar a los hijos a aprender, controlar el comportamiento sin ejercer la violencia y resolver los conflictos entre padres y adolescentes. Además, se facilitarán materiales a las escuelas que ofrezcan cursos de educación sobre relaciones parentales;
- el gobierno está preparando un repertorio de información para los nuevos padres y las nuevas familias. Ese repertorio aportará información sobre las fases del desarrollo del niño, así como detalles acerca de las instalaciones y los servicios a disposición de las familias. Se preparará en varios idiomas y se facilitará por conducto de los centros para familias, las casas de la comunidad y el vecindario, los hospitales, los centros preescolares, los centros comerciales y otros puntos;
- en las escuelas secundarias se enseñan como asignaturas facultativas las aptitudes parentales y los estudios sobre la primera infancia, y
- la educación sobre la salud es asignatura obligatoria en todas las escuelas y los colegios universitarios de Tasmania. El desarrollo personal y social constituye una materia base del marco de estudios escolares desde el jardín de infancia hasta el año 12. En esa asignatura se incluyen las relaciones personales y la vida en familia.

P. 111 1111

Page blanche

Artículo 6
EXPLOTACION Y TRATA DE MUJERES

Artículo 6

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.

Blank page

Page blanche

Artículo 6
EXPLOTACION Y TRATA DE MUJERES

1. En Australia, al igual que en otros países, son muchas las mujeres que se dedican a la prostitución por motivos complejos, que son fundamentalmente económicos y se inscriben en el contexto general de la desigualdad entre los sexos. Muchas parecen haber realizado una opción estudiada y racional, y no parecen afectadas por el trabajo ni por el estilo de vida que comporta. Otras consideran que no tienen mucha elección y se ven obligadas a realizar ese trabajo debido a la necesidad económica. En consecuencia, se considera que la inexistencia de otras posibilidades de empleo alternativo bien remunerado constituye un factor importante en la perpetuación de la prostitución y de la explotación de esas mujeres.

Leyes que regulan la prostitución

2. Las leyes que regulan la prostitución, generalmente definida como actos sexuales vaginales, anales, orales o manuales entre personas del mismo sexo o de diferentes sexos, comprendidos los transexuales, con fines de lucro financiero, varían según los estados y los territorios.

3. En toda Australia el acto de la prostitución en sí es legal, pero las actividades en torno a la prostitución o relacionadas con ella son objeto de sanción penal. Esas actividades corresponden a tres categorías generales:

- leyes aplicables directamente a las prostitutas, por ejemplo, la busca o la permanencia en lugares determinados, el trabajo en un burdel o la asistencia en la administración de un burdel;
- leyes que se aplican a las personas relacionadas con la prostitución, por ejemplo, vivir de los ingresos producidos por la prostitución, mantener o administrar un burdel, poseer u ocupar un local utilizado como burdel y conseguir que una persona trabaje en la prostitución, y
- leyes que sancionan a los clientes de prostitutas, por ejemplo los que se dedican a "ojear" para conseguir los servicios de una prostituta y se relacionan con prostitutas.

En el Apéndice II se resumen las leyes que se aplican a la prostitución en toda Australia. Esas leyes no han cambiado en cuanto al fondo desde que se presentó el primer informe de Australia, pero sí se han preparado varios informes para gobiernos de los estados y los territorios en los cuales se recomiendan cambios legislativos.

Despenalización de la prostitución

4. Desde 1985 la tendencia en Australia ha ido en el sentido de despenalizar y regular la prostitución, que ha pasado a conocerse por el nombre de "industria del sexo", mientras a las prostitutas se las califica de "trabajadoras sexuales". Esa política no se debe a un deseo de fomentar ni promover la prostitución, sino al reconocimiento de que en todo el mundo se ha advertido que las sanciones penales son ineficaces en cuanto a reducir su incidencia, han creado oportunidades para la corrupción de la policía y han permitido la explotación de los derechos humanos de las prostitutas. Además, la epidemia del SIDA ha puesto de relieve la necesidad de

unas leyes que no desalienten a las prostitutas y sus clientes de buscar abiertamente servicios seguros de educación sexual y de salud.

5. En Victoria, en virtud de la *Prostitution Regulation Act* (Ley de regulación de la prostitución), de 1986, proclamada parcialmente, los burdeles con permisos de planificación concedidos por administraciones locales en virtud de las normas sobre planificación urbana son legales y sus propietarios están exentos de las sanciones legales por delitos como vivir de los ingresos de la prostitución que se aplican a todas las demás personas. A las prostitutas solas no se les permite utilizar su propias casas sin un permiso válido de planificación, y además, la "busca", "hacer la calle" y otras actividades fuera de los burdeles sancionadas oficialmente siguen siendo ilegales. El proxenetismo no es delito más que cuando se utilizan la fuerza o la violencia o cuando intervienen menores de 18 años. Está prohibido hacer publicidad del empleo en un burdel, y la publicidad de los servicios está regulada en virtud de las *Prostitution (Advertising) Regulations* (Normas sobre prostitución [publicidad]), de 1990.

6. Análogamente, en Nueva Gales del Sur el Comité Restringido de la Asamblea Legislativa sobre la Prostitución recomendó en 1986 un plan, que todavía no se ha aplicado, de despenalización y regulación en virtud de los requisitos de planificación, con el establecimiento de controles sobre la propiedad de burdeles. En Australia Occidental un Grupo de la comunidad sobre la prostitución hizo público en septiembre de 1990 un informe que también recomendaba la creación de una junta de concesión de licencias para registrar cualquier local utilizado con fines de prostitución y conceder licencias a los propietarios/administradores de esos locales; además, las leyes sobre zonas urbanas debían permitir a los ayuntamientos locales impedir que se establecieran instalaciones de ese tipo en zonas residenciales, salvo cuando se tratara de administradores de casas aisladas. Las condiciones para la concesión de licencias se referirían al buen carácter de la persona, la no participación en delincuencia organizada o en proxenetismo y la prohibición de estupefacientes y alcohol en el local. Se mantendrían registros de las prostitutas, cuya salud estaría supervisada, y sería necesario satisfacer unas normas adecuadas de salud, como el empleo de condones, tal como se establecería en un código de ética que se redactaría en virtud de la Ley sobre salud. La policía conservaría facultades especiales de entrada en los locales con licencia y se mantendría una sanción penal por la busca de clientes en lugares públicos, la publicidad de servicios sexuales explícitos, la prostitución infantil, la prostitución sin licencia y la inducción ilegal, mediante la coacción o la fuerza, a que una persona se prostituyera o siguiera siendo prostituta. Se han formulado propuestas análogas acerca de la despenalización y la regulación en el Territorio del Norte y en el Territorio de la Capital de Australia.

7. En 1990 el Procurador General del Territorio del Norte presentó un Proyecto de ley sobre regulación de la prostitución en virtud del cual los burdeles seguirían siendo ilegales, pero las agencias de "escoltas" que ofrecen servicios de prostitución de más de una persona estarían reguladas en virtud de un plan de concesión de licencias. Las prostitutas necesitarían un certificado policial de que no han sido condenadas nunca por delitos relacionados con los estupefacientes. Los propietarios obtendrían una licencia tras satisfacer los requisitos establecidos y una vez que la Junta de licencias de agencias de "escoltas" considerase que se trataba de personas idóneas. Los registros de propietarios serían públicos, y privados en el caso de pequeñas empresas que aportaran los servicios de tres

personas o menos. En virtud del proyecto de ley se determinan diversos delitos, entre ellos los relativos a la prostitución infantil, la inducción a una persona mediante la violencia, la coacción la representación falsa o el suministro de estupefacientes para trabajar como prostituta, la prostitución callejera y la publicidad de la contravención de determinadas normas, por ejemplo la publicidad de empleo como trabajadoras sexuales. Es probable que esa legislación se promulgue en 1992.

8. En el Territorio de la Capital de Australia se hizo público en abril de 1991 un *Interim Report on HIV, Illegal Drugs and Prostitution* (Informe provisional sobre el VIH, las drogas ilegales y la prostitución). En él se recomienda la despenalización y la regulación de la prostitución en burdeles y en agencias de "escolta", pero también la retención de la sanción penal por la prostitución callejera. También se propone una Junta de concesión de licencias, que emitiría dos tipos de licencias, por un máximo de 10 o de 40 trabajadores, para propietarios y administradores de burdeles y/o organizaciones de "escultas", que deben ser personas residentes en el Territorio de la Capital de Australia, y cuyos nombres estarían a disposición del público. Los locales estarían ubicados en zonas calificadas de industriales. No se concederían licencias a una persona condenada por haber cometido un delito punible con una pena de cárcel de tres o más años. Las licencias contendrían condiciones que impedirían el empleo de menores y de "extranjeros ilegales" como trabajadores, y cada titular de una licencia estaría obligado a exhibir en el local un cartel en el cual se identificara el nombre de ese titular.

9. Aunque no se conferirían facultades especiales a la policía en relación con los burdeles y las agencias de "escultas" con licencia, en virtud del plan propuesto de regulación se definirían varios delitos. Entre los delitos propuestos, que se parecen a los incluidos en el proyecto de ley del Territorio del Norte, figuran los siguientes:

- la exhibición de anuncios que contravengan las normas en cuanto a dimensiones, forma y contenido;
- la busca de clientes, la inducción ilegal de una persona a dedicarse a la prostitución o a prostituirse, o recibir pagos derivados de la prostitución mediante la violencia;
- la intimidación;
- la falsa representación o el suministro de estupefacientes;
- la propiedad o la dirección de un burdel o de una agencia de "escultas" sin licencia, el vivir a costa de los ingresos de una empresa de ese género, el permitir a sabiendas el empleo de locales o el alquiler de éstos con esos fines o el trabajo como prostituta en esos locales;
- no asegurar o desalentar el empleo de condones por clientes y trabajadoras, o trabajar como prostituta sin utilizar condones;
- la prostitución infantil, comprendida la explotación sexual de menores, y

trabajar a sabiendas como prostituta mientras se padece una enfermedad transmisible por vía sexual (ETVS), o permitir que lo haga otra persona, salvo en caso de suposición razonable de que esa persona ha pasado reconocimientos médicos periódicos y no estaba infectada.

10. El Comité Restringido de Nueva Gales del Sur no recomienda las pruebas obligatorias y el empleo de tarjetas de salud para las personas que trabajan en actividades relacionadas con el sexo, pero sí recomienda normas de higiene y el suministro de información sobre las enfermedades transmisibles por vía sexual, que han de imponer los inspectores de salud pública. Sin embargo, el Comité Restringido recomienda la extensión de leyes sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre indemnización a los trabajadores en la industria del sexo.

11. En Queensland, el gobierno decidió hace poco cuál sería su enfoque de la prostitución. Tras examinar el informe de la Comisión de justicia criminal (CJC) sobre la cuestión de la prostitución, que recomendaba un enfoque combinado de derecho penal/regulador, el gobierno ha optado por un enfoque de imposición del derecho penal, con especial hincapié en leyes especiales y en la concesión de facultades a la policía para asegurar que se persiga a las grandes empresas y a los grupos de delincuentes organizados que explotan la prostitución. Además, se ha de estudiar toda una gama de programas de salud y sociales como parte de ese enfoque, con objeto de mantener la salud pública, desalentar la aceptación de la prostitución y prestar aliento, apoyo y asistencia a quienes deseen dejar esa ocupación.

12. A los efectos del marco regulador, la CJC recomienda el reconocimiento de dos categorías de trabajadores del sexo: quienes actúan individualmente en su lugar de residencia y quienes actúan en grupos de 10 personas como máximo, con independencia de cuál sea su modo de actuación. En lo que respecta a los primeros o las primeras, debe permitírseles que actúen en sus casas, a reserva de las disposiciones sobre planificación de la administración local, mientras que los últimos o las últimas deben estar autorizados para actuar siempre que lo aprueben la administración local y una junta de registro. En ese contexto se elaborarían directrices para las administraciones locales en las cuales se estudiarían cuestiones como el tamaño de la empresa propuesta, las horas de trabajo, la proximidad a zonas residenciales, iglesias, escuelas, etc. La Junta de Registro, integrada por un representante de la Sanidad de Queensland, la administración local, la Comisión de justicia criminal, trabajadores del sexo y la División de salud y seguridad en el lugar de trabajo del Departamento de Empleo, Formación Profesional, Capacitación y Relaciones Laborales, y presidida por una personalidad perteneciente a las profesiones jurídicas, tendría la misión de asegurar que en la industria del sexo no existe participación de delincuentes, que a los trabajadores se les garantizan las condiciones máximas de seguridad, libre determinación y empleo y que tienen acceso recíproco con los trabajadores de salud y otras personas que prestan servicios sociales. El Comité parlamentario de la Comisión de justicia criminal ha estudiado el informe y ha rendido informe a su vez al Parlamento. Tras su estudio en este último, el gobierno estudiará la posibilidad de actuar respecto de cualquiera de las recomendaciones del informe.

13. Aunque casi todas las jurisdicciones australianas parecen ser partidarias de la despenalización y la regulación de la prostitución, por el momento Victoria es la única jurisdicción que ha aplicado una política de ese tipo por la vía legislativa.

VIH/SIDA

14. La existencia del virus del SIDA ha dado un impulso considerable a la revisión de las leyes por las que se penaliza la prostitución. De hecho, en la Estrategia nacional sobre VIH/SIDA se formulaban las siguientes recomendaciones:

- los gobiernos de los estados y los territorios deben revisar la legislación, las normas y las prácticas que puedan impedir que se presenten los programas de educación y prevención del VIH a las prostitutas y sus clientes, y
- las leyes que regulan y/o penalizan ... la prostitución impiden que haya programas de salud pública que promuevan prácticas sexuales más seguras para prevenir la transmisión del VIH al llevar a la clandestinidad a muchas de las personas que más riesgo corren de infección ... Aunque esas actividades sigan siendo ilegales, la gente que se dedica a ellas se verá disuadida de presentarse para someterse a pruebas u obtener asesoramiento y apoyo y tratamiento. Los gobiernos de los estados deben revisar la legislación, las normas y las prácticas que impidan programas de educación y prevención sobre el VIH entre las personas que trabajan en la prostitución ... y las personas que trabajan con ellas ... En los casos en que no se despenalice la prostitución, los estados/territorios deben promulgar leyes que impidan que se presenten la posesión o el empleo de condones como pruebas de delitos relacionados con la prostitución.

15. Varios estudios sugieren que son muy pocas las prostitutas australianas infectadas por el VIH, y en la actualidad existen leyes sobre higiene en casi todos los estados y los territorios para desalentar la difusión de las enfermedades transmitibles por vía sexual, y a veces por prostitutas en particular. Algunos estados y territorios tienen leyes que se ocupan concretamente del VIH/SIDA, mientras que en algunos casos las propias prostitutas han establecido códigos de prácticas para mantener la salud.

16. Las leyes sobre salud pública varían según los estados y los territorios. En algunos estados y territorios existen leyes que consideran un delito el infectar a sabiendas o por imprudencia a otra persona con una enfermedad infecciosa, lo cual comprende las ETVS y el VIH, sin que exista consentimiento en cuanto al riesgo de transmisión, y que permiten que se formulen diversas órdenes con respecto a la persona infectada. Entre esas órdenes pueden figurar el aislamiento o la reclusión cuando se considera que las actividades de la persona infectada plantean un peligro grave para la salud pública. Otros estados y territorios tienen leyes específicas sobre enfermedades venéreas que obligan a las personas que padecen esas enfermedades a consultar a un profesional de la salud para recibir tratamiento y continuar recibéndolo hasta que se les comunique por escrito que la infección ha desaparecido. Casi todas esas leyes obligan a los pacientes a comunicar a su compañero/a o a su cónyuge propuesto/a que están infectados, y establecen que el profesional de la salud que trate a una de esas personas ha de informar al Departamento de Salud acerca de la ocupación y de los posibles contactos de esa persona. Además, casi todas esas leyes permiten el reconocimiento, el tratamiento, el aislamiento y la reclusión obligatorios de la persona infectada.

17. En la actualidad, sólo Nueva Gales del Sur y Victoria tienen leyes que traten específicamente de la cuestión de la prostitución y el virus de VIH.

18. La *Public Health Act* (Ley de salud pública), de 1902, de Nueva Gales del Sur, modificada, penaliza a toda persona infectada por el VIH que tenga relaciones sexuales sin el conocimiento informado de su compañero o su compañera sexual acerca del riesgo de transmisión del virus, y permite expedir una orden de salud pública, que puede contener medidas coercitivas, como la abstención de actividades sexuales en condiciones no seguras, la consulta a asesores o la supervisión o el aislamiento, aplicable a una persona infectada por el VIH que se comporte de un modo que ponga en peligro o tenga probabilidades de poner en peligro la salud pública. También se impone la responsabilidad civil a los propietarios o los ocupantes de locales que permitan que prostitutas infectadas por el VIH tengan relaciones sexuales sin el consentimiento informado del cliente.

19. En Victoria, la Ley de regulación de la prostitución, todavía no proclamada, establece la responsabilidad civil de toda prostituta infectada por el VIH que siga trabajando, así como a los propietarios de burdeles que permitan trabajar a esas prostitutas. En este último contexto, el propietario o la propietaria del burdel tiene defensa cuando supone razonablemente que la prostituta se sometía a revisiones quincenales. En virtud de las vigentes *Health (Brothels) Regulations* (Normas sobre salud [burdeles]), de 1990, se prohíbe a los propietarios de burdeles que obliguen a prostitutas a prestar servicios a clientes sospechosos de padecer una enfermedad infecciosa o que se nieguen a utilizar un condón. Se establece la obligación específica de los propietarios de burdeles de aportar información acerca de las ETVS y condones y lubricantes gratuitos para trabajadoras y clientes, así como la de adoptar medidas razonables para asegurar su empleo en las actividades sexuales con penetración.

20. Gran parte de la respuesta al virus del SIDA entre las prostitutas no ha procedido del Gobierno, sino de las propias prostitutas. En los últimos años han surgido organizaciones de defensa de las prostitutas que promueven los derechos de éstas y que han estado en la vanguardia de los programas de educación y prevención del VIH/SIDA. En 1988 se creó la organización nacional de prostitutas, llamada la "Alianza Escarlata", de la que existen filiales en cada jurisdicción. Esas filiales han establecido prácticas y protocolos para prevenir la difusión del VIH/SIDA entre las prostitutas. Por ejemplo, el Colectivo de prostitutas de Victoria ha creado un "Plan de Casas Seguras", en virtud del cual las instituciones que aseguran que sólo se realizan prácticas sexuales seguras cuentan con la autorización para utilizar un logo. Se reparten a los clientes folletos en diversos idiomas en los cuales se les informa al respecto, y además se organizan cursos prácticos para clientes acerca de prácticas sexuales seguras. En Nueva Gales del Sur se ha elaborado un código voluntario de prácticas acerca de la utilización general de los condones en los burdeles.

21. Como resultado de las recomendaciones contenidas en la Estrategia nacional sobre VIH/SIDA, presentada al Parlamento el 31 de agosto de 1989, se ha creado un Grupo de trabajo jurídico de Ministros de Justicia de la Federación y de los estados y los territorios y de departamentos de salud, como subcomité del Comité intergubernamental sobre el SIDA. El mandato del Grupo de trabajo jurídico consiste en examinar las leyes que tienen consecuencias para las cuestiones del VIH/SIDA y sugerir las reformas que procedan. En consecuencia, el Grupo de trabajo jurídico ha hecho pública una serie de documentos para debate, uno de los cuales se refiere concretamente al VIH/SIDA, las trabajadoras sexuales y sus clientes.

22. El Grupo de trabajo jurídico considera que la penalización actual de la prostitución y las actividades conexas obliga a las prostitutas a una subcultura delictiva, con lo cual quedan aisladas. Desalienta a las prostitutas de solicitar consejos médicos o de indicar que son prostitutas cuando solicitan atención médica. También va en contra del empleo de medidas sanitarias. Por ejemplo, el Grupo de trabajo jurídico cita casos en los cuales se han utilizado pruebas de que una mujer se hallaba en posesión de un gran número de condones o de material informativo acerca de la infección con el VIH para demostrar que esa mujer trabajaba como prostituta o de que un local se utilizaba con fines de prostitución.

23. Ese documento para debate propugna la derogación de todas las leyes que penalizan los burdeles, las agencias de "escoltas" y la prostitución callejera, así como la despenalización de todas las actividades, salvo las relativas a la violencia o la coerción y la explotación de los menores, consideradas como delitos relacionados con la prostitución. Por consiguiente, sugiere que cesen las prácticas policiales por las que se limitan los desplazamientos o las asociaciones de trabajadoras sexuales no proscritas en general por el derecho. No formula ninguna recomendación general de que se regule la prostitución, salvo la regulación de las condiciones de trabajo de las prostitutas, pero sugiere que en los casos en que los gobiernos promulguen leyes especiales para controlar la prostitución, no se establezca ninguna norma que imponga el registro o las pruebas obligatorias de cada trabajadora sexual. Se considera que el registro o las pruebas obligatorios contravienen los derechos humanos y son estigmatizantes, lo cual hace que a las mujeres les resulte difícil dejar la prostitución. El documento para debate sí establece que serían aceptables las normas de control de la utilización de terrenos por locales utilizados para la prostitución y la obligatoriedad de las licencias para los explotadores de burdeles, en lo que respecta a si han infringido o no los requisitos de salud y seguridad en el trabajo o si han sido condenados por delitos concretos.

24. A fin de impedir la difusión del VIH/SIDA, el documento para debate sugiere que se promulgue algún tipo de instrumento legislativo a fin de regular las condiciones de trabajo en los locales utilizados por dos o más prostitutas. Ese instrumento comprendería disposiciones que obligarían a la administración a suministrar condones gratuitos y material informativo sobre higiene sexual, también gratuito, que habría de comprender, en los casos necesarios, traducciones a idiomas de las comunidades. El empleador de una prostituta incurriría en delito si exigiera la prestación de servicios sexuales sin empleo de un condón. Se consideraría que el VIH es una enfermedad laboral y se alentaría a los gobiernos a clasificar a las prostitutas como empleadas a los efectos de recibir prestaciones relacionadas con su trabajo, como vacaciones y permisos por enfermedad, jubilación e indemnizaciones laborales y fiscales.

25. En el documento para debate no se formulan recomendaciones en cuanto a la determinación de delitos especiales cometidos por prostitutas, explotadores de burdeles o propietarios de locales utilizados para la prostitución en los casos en que una prostituta esté infectada por el VIH. Los delitos contra la salud pública por transmisión a sabiendas del VIH no deben orientarse concretamente contra las prostitutas, sino que deben formar parte de los delitos generales de transmisión del VIH en caso de que la persona afectada por el virus haya tenido una actividad sexual con penetración, sea con fines comerciales o de otro tipo, que resulte en transmisión o que comporte un riesgo de transmisión. Se aplicaría una defensa

parcial en caso de que se utilizaran medidas para que las actividades sexuales fueran seguras, así como una defensa plena en el caso del consentimiento. Por último, debe existir una prohibición de las pruebas del VIH por los empleadores en general, y deben prohibirse en la industria del sexo la producción y la exhibición de certificados médicos o de pruebas de asistencia médica a clientes.

Trata internacional

26. El Gobierno mantiene en constante estudio los procedimientos de expedición de visas de visita y de inmigración a Australia, con objeto de impedir la trata internacional de muchachas y de mujeres con fines de prostitución. Las autoridades australianas de inmigración asignadas a las embajadas en el extranjero supervisan estrechamente las solicitudes de visas de visita con objeto de asegurar en toda la medida de la posible que las mujeres que viajan a Australia no caigan en la prostitución. Sin embargo, esa supervisión se ve limitada por consideraciones relativas a los recursos, la equidad y la vida privada.

27. El Gobierno de Australia coopera con varios gobiernos en la esfera de la investigación criminal y la lucha contra los estupefacientes que, debido a su estrecha relación con la prostitución y la trata de mujeres, permiten la revelación de actividades que intervienen en la explotación de la mujer. Por ejemplo, en enero de 1991 entró en vigor un Tratado de extradición entre al Gobierno de Australia y el de Filipinas, y existe un Tratado sobre asistencia mutua en casos criminales, pendiente de ratificación en el Senado de Filipinas antes de que pueda entrar en vigor en cualquiera de los dos países. Además, el Proyecto de asistencia en actividades represivas, financiado por el Gobierno de Australia, ha aportado servicios de computadoras, capacitación y equipo con objeto de mejorar la capacidad de las autoridades de Filipinas para vigilar las actividades delictivas. El Gobierno de Australia también financia un programa de computadoras en Bangkok, administrado por la Oficina de la Junta de Fiscalización de Estupefacientes en Tailandia. Aunque esas actividades se refieren fundamentalmente a los delitos relacionados con los estupefacientes, pueden aportar información para ayudar en las investigaciones criminales acerca de los desplazamientos de tailandesas y filipinas a Australia con fines de prostitución.

28. Existen algunos datos que sugieren que hay mujeres extranjeras que entran en Australia ilegalmente con fines de prostitución. La mayor parte llega voluntariamente, atraída por la promesa de pagos lucrativos que hacen organizadores del extranjero, pero algunas son víctimas de coerción y llegan a burdeles sin su conocimiento ni su acuerdo. Al objeto de impedirlo, todo el personal encargado de expedir visas en las embajadas de Australia en países considerados de "alto riesgo" reciben información detallada acerca del problema, así como directrices para la identificación de las solicitantes de alto riesgo, y además se realiza una labor de enlace con las autoridades extranjeras que investigan y en caso necesario procesan a los organizadores. Se ha compilado una lista de patrocinadores, organizadores y "correos" conocidos y sospechosos y se ha capacitado a los funcionarios en los puertos de entrada para detectar y retener con fines de interrogatorio a las personas o los grupos de personas que encajan en el perfil de la prostitución. La *Migration Act* (Ley sobre migraciones), de 1958, estableció sanciones para quienes importen a mujeres para que trabajen ilegalmente como prostitutas, que en la actualidad comportan una multa máxima de 12.000 dólares australianos o una pena de

prisión de dos años o ambas cosas. La mujer en sí sería objeto de deportación y pasible de las costas de su deportación y detención.

29. A menudo se denuncia que la migración de esposas y prometidas de residentes de Australia desde determinados países a este último representa una forma de explotación de la mujer, dado en especial que la violencia doméstica se convierte en un aspecto destacado de algunos de esos matrimonios. Las embajadas de Australia en esos países brindan un asesoramiento adicional a las esposas y las prometidas. Por ejemplo, al Gobierno de Australia le vienen preocupando las actividades de australianos en Filipinas que pueden entrañar la explotación de mujeres. Esa preocupación se ha visto realzada por informaciones aparecidas en los medios de comunicación acerca de las "novias por correo" y el suministro de mujeres filipinas a la industria australiana del sexo. La embajada de Australia en Manila tiene dos funcionarios con sede en Australia especialmente capacitados en las cuestiones culturales con las que se enfrentan las parejas australiano-filipinas y en la prestación de asesoramiento sobre las migraciones, que están asignados a jornada completa a una dependencia especializada que tramita las solicitudes de cónyuges y prometidas.

30. Se presta una atención especial a las preocupaciones de la parte filipina (en general suele tratarse más bien de la mujer) en esos matrimonios, dado que es a las personas de esa nacionalidad a quienes mayores problemas les plantea el reasentamiento. Se entrevista a todas las solicitantes, que tienen diversas oportunidades de plantear cuestiones que les interesan. La solicitante sola o con su patrocinador puede solicitar asesoramiento previo al embarque, que comprende lo siguiente:

- asesoramiento individual cuando se presenta la solicitud, lo cual comprende asesoramiento sobre el sistema social y los servicios de asistencia social de Australia para las mujeres y sus familias;
- asesoramiento individual durante la entrevista a fin de determinar si se tiene derecho a inmigrar, y
- asesoramiento informativo en grupo una vez por semana, que comprende la proyección de un vídeo de media hora relativo a los matrimonios entre personas australianas y filipinas, con entrevistas realizadas en Australia con parejas de esa composición. El vídeo constituye la base para un debate y suele complementarse con comentarios acerca de la forma australiana de vida, las diferencias culturales y las tensiones con las que puede enfrentarse una pareja.

31. Se prevé el asesoramiento por separado de solicitantes cuando se establece la probabilidad de que sus patrocinadores tengan problemas, como ocurre cuando ya han patrocinado anteriormente a otras personas y se han producido fracasos. Aunque se alienta a los hombres que han patrocinado anteriormente a otras mujeres a que se lo comuniquen a sus cónyuges en perspectiva, no están legalmente obligados a hacerlo y las pruebas de un mal comportamiento anterior de los patrocinadores, como la violencia doméstica, resultan difíciles de detectar y están protegidas por las normas sobre la protección de la vida privada. En la actualidad, el Departamento de Inmigración, Administración Local y Asuntos Etnicos está realizando un estudio del

ámbito de esa cuestión y de las opciones, como los acuerdos bilaterales, existentes para hacerle frente.

32. En virtud de la legislación filipina, todas las filipinas que soliciten pasaportes como cónyuges o prometidas de nacionales extranjeros deben asistir a una reunión de orientación con la Comisión encargada de los Filipinos Ultramar. El Gobierno de Australia trabaja en estrecha cooperación con esa Comisión con objeto de que sus actividades de asesoramiento sean mutuamente complementarias.

33. En 1992, el Gobierno asignó 313.000 dólares australianos a nueve organizaciones de Australia que prestan asistencia social a un número considerable de inmigrantes filipinos, con objeto de que puedan emplear a trabajadores sociales para ayudar a filipinos y personas de otras nacionalidades en su asentamiento en el país. Esa asistencia directa formó parte de un presupuesto de 1991/1992 de aproximadamente 150 millones de dólares australianos para todas las formas de asistencia para el asentamiento de inmigrantes, comprendidos 100 millones de dólares australianos para el Programa de enseñanza del inglés para migrantes adultos, del que esas mujeres tienen derecho a beneficiarse.

Artículo 7
LA MUJER EN LA VIDA POLITICA Y PUBLICA

Artículo 7

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.

Blank page

Page blanche

Artículo 7
LA MUJER EN LA VIDA POLITICA Y PUBLICA

1. En general, la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en la vida pública sigue adoleciendo de una representación insuficiente. Pese a ello, el número de mujeres que participan en el Parlamento, los sindicatos y los consejos de administración va en aumento, aunque sigue siendo relativamente reducido.

2. Son varios los factores que contribuyen a limitar la participación plena y activa de la mujer en la vida pública. Entre ellos figuran los siguientes:

- el mantenimiento de la segregación de la fuerza de trabajo de Australia y unas actitudes sociales muy arraigadas;
- el hincapié que se hace en la experiencia en el empleo, y no en la capacidad, en la determinación del mérito para desempeñar empleos;
- la falta de la asunción de riesgos en la gestión de los ascensos o los nombramientos, debido a la creencia de que el estereotipo del buen empleado es el del masculino;
- la falta de mentores y modelos funcionales femeninos;
- la doble responsabilidad de la mujer, al tener que combinar las actividades de obtención de ingresos y públicas con las responsabilidades de la familia, y
- la infravaloración de las aptitudes femeninas, especialmente de las adquiridas a partir del trabajo no remunerado que realizan en la casa.

Derecho de sufragio

3. En Australia, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos de sufragio en las elecciones federales y las de los estados. Existe una cierta discriminación indirecta en relación con las elecciones a la administración local. En todos los estados, los residentes tienen derecho a votar en las elecciones a la administración local, con independencia de que sean o no contribuyentes. En casi todos los estados, los no residentes también pueden votar si tienen propiedades inmuebles en la zona de jurisdicción de la administración local. Como las mujeres tienen menos probabilidades de poseer o arrendar bienes raíces que los hombres, existe una restricción de facto a su capacidad a votar en esas elecciones. Sin embargo, como los votantes no residentes suelen representar una proporción muy reducida del voto en esas elecciones, el ámbito de discriminación indirecta es mínimo.

Representación virreinal

4. Dame Roma Mitchell fue la primera Gobernadora de Australia del sexo femenino cuando prestó juramento como Gobernadora de Australia Meridional a principios de 1991. El 29 de julio de 1992 prestará juramento como Gobernadora de Queensland una segunda mujer Gobernadora, Leneen Forde.

Representación parlamentaria

5. Uno de los partidos políticos de Australia, los Demócratas Australianos, está presidido en la actualidad por una mujer, la Sra. Heather Southcott. Los Demócratas Australianos también han tenido una mujer como jefa de su partido parlamentario; en diciembre de 1977 se eligió jefa del partido parlamentario a la señora (a la sazón senadora) Janine Haines. Renunció a su escaño en el Senado para disputar un escaño en la Cámara de Representantes en las elecciones federales de 1990. No triunfó y en marzo de 1990 renunció como jefa del partido parlamentario. La senadora Janet Powell sucedió a la Sra. Haines como jefa del partido desde julio de 1990 hasta agosto de 1991.

6. Con fecha de marzo de 1992, había 22 mujeres en el Senado, que cuenta con 76 miembros (un 28,8%) y la Cámara de Representantes contaba con 10 mujeres entre sus 148 miembros (6,8%). En mayo de 1992 había dos ministras sobre un total de 30 ministros (6,6%).

7. De los seis estados y los dos territorios de Australia, tres tienen gobiernos encabezados por mujeres (y, en consecuencia, también jefas del partido parlamentario pertinente): el Territorio de la Capital de Australia, Australia Occidental y Victoria. Los tres tienen gobiernos laboristas. El Territorio de la Capital de Australia se convirtió en la primera jurisdicción australiana con una jefa de gobierno cuando, en mayo de 1989, se eligió Ministra Principal a la Sra. Rosemary Follett, MLA, en las primeras elecciones celebradas en ese territorio. Ulteriormente cesó como Ministra Principal durante la legislatura del primer parlamento, pero recuperó su puesto en 1991 y se vio reelegida. Hasta marzo de 1992, el Territorio de la Capital de Australia cuenta con seis mujeres en la Asamblea Legislativa, que tiene 17 miembros (35,3%). La Sra. Roberta McRae quedó elegida Presidenta de la segunda Asamblea Legislativa del Territorio de la Capital de Australia, que pasó a ser el primer gobierno que tenía tanto una jefa de gobierno como una presidenta del Parlamento. Además de su Primera Ministra, Australia Occidental tiene cinco mujeres (32%) en cargos ministeriales y 13 mujeres que son miembros del Parlamento (14,3%). En Victoria, las mujeres ocupan siete de los 44 escaños (15,9%) de la Cámara Alta y nueve de los 88 en la Cámara Baja (10,2%). Cuatro de las mujeres que son diputadas en el Parlamento de Victoria desempeñan ministerios en la actualidad. En la Asamblea Legislativa de Australia Meridional, cuatro de los 47 miembros son mujeres (8,5%), mientras que cinco de los 22 miembros del Consejo Legislativo son mujeres (22,7%). De los 13 ministros de Australia Meridional, tres son mujeres (23,1%). Tasmania tiene ocho mujeres diputadas en el Parlamento, siete de ellas en la Asamblea Legislativa y una en el Consejo Legislativo. Como indican los Cuadros 7.1 y 7.2 *infra*, la representación de las mujeres en el Parlamento oscila entre el 8% y el 35,7% y por lo general es mayor en las cámaras altas (consejos legislativos, senados) que en las cámaras bajas (asambleas legislativas, cámaras de representantes).

Partidos políticos

8. Por lo general, la representación de la mujer en los partidos políticos de Australia es mayor que su representación en los parlamentos, aunque, al igual que ocurre en otras partes, es raro que las mujeres desempeñen cargos con facultades para la adopción en decisiones en proporción al número de afiliadas. Por ejemplo, en Australia Meridional las mujeres forman el 44,4% de la composición del Partido

Cuadro 7.1
Representación de la mujer en el Parlamento Federal

	Total de escaños	Número de mujeres	Mujeres como % del total
SENADO (Cámara Alta)	76	19	25,0
Representación de los partidos			
Liberal	29	7	24,0
Partido Laborista Australiano	32	5	15,6
Partido Nacional	5	1	20,0
Demócratas Australianos	8	5	62,5
Independiente	2	1	50,0
CAMARA DE REPRESENTANTES (Cámara Baja)	148	10	6,7
Representación de los partidos			
Partido Liberal	55	3	5,5
Partido Laborista Australiano	77	7	9,1
Partido Nacional	14	0	0
Independiente	2	0	0
PARLAMENTO FEDERAL - TOTAL (Senado y Cámara de Representantes)	224	29	12,9

Liberal de Australia Meridional y el 33% del Consejo de Estado. La sección estatal de Australia Meridional del Partido Laborista australiano cuenta con un programa de acción asertiva desde 1983. Sin embargo, aunque en 1990-1991 las mujeres formaban el 38% de los militantes del partido, todavía no se ha alcanzado el objetivo de que las mujeres ocupen como mínimo una cuarta parte de la ejecutiva del partido en el estado. Las reformas de los estatutos aprobadas en la convención especial del estado celebrada en diciembre de 1990 pueden servir para mejorar esa situación; a los niveles de subsección, asamblea de distrito y consejos electorales federales, los estatutos establecen que cuando haya dos o más cargos que llenar, se contarán todas las elecciones a dos o más cargos con objeto de asegurar que por lo menos una tercera parte corresponda a uno de los sexos, y no se podrá invalidar ningún boletín de sufragio por el hecho de que las candidaturas estén apoyadas por un número inferior al establecido normativamente.

9. En el Territorio del Norte las mujeres representan el 36,8% de la militancia del Partido Liberal del País (partido gobernante en mayo de 1992) y desempeñan entre el 20 y el 33% de los cargos electivos en la Ejecutiva del Partido. Las mujeres constituyen el 45% de la militancia en el Partido Laborista australiano del Territorio del Norte y desempeñan cinco de los 12 cargos electivos en la Comisión Administrativa (41,7%), comprendidos los de vicepresidenta y secretaria adjunta. Una mujer desempeña uno de los dos cargos correspondientes al Territorio del Norte en la Conferencia Nacional del Partido Laborista australiano. La política de acción asertiva del Partido Laborista australiano del Territorio del Norte establece que las mujeres deben tener en el partido un número de cargos proporcional al de militantes.

Cuadro 7.2
Representación de mujeres en parlamentos de los estados/territorios

Parlamentos	Total de escaños	Número de mujeres	Mujeres como % del total
Nueva Gales del Sur			
Asamblea Legislativa (50 ^º Parlamento)	99	9	9,1
Consejo Legislativo	42	15	35,7
Victoria			
Asamblea Legislativa (51 ^º Parlamento)	88	9	10,2
Consejo Legislativo	44	7	15,9
Queensland			
Asamblea Legislativa (51 ^º Parlamento)	89	10	11,2
Australia Meridional			
Asamblea Legislativa (47 ^º Parlamento)	47	4	8,5
Consejo Legislativo	22	5	22,7
Australia Occidental			
Asamblea Legislativa (33 ^º Parlamento)	57	9	15,8
Consejo Legislativo	34	4	11,8
Tasmania			
Asamblea Legislativa (42 ^º Parlamento; comprende las cifras correspondientes a las elecciones de 1992)	35	7	20
Consejo Legislativo	19	1	5,3
Territorio del Norte			
Asamblea Legislativa	25	2	8
Territorio de la Capital de Australia			
Asamblea Legislativa (2 ^º Parlamento; comprende las cifras correspondientes a las elecciones de 1992)	17	6	35,3
Total de estados/territorios	618	88	14,2

10. En Victoria, en diciembre de 1990, las mujeres formaban el 40% de la militancia del Partido Laborista australiano. Un tercio de todas las comisiones normativas corresponde automáticamente a mujeres. La representación de la mujer es por lo general superior a esa proporción, aunque varía según la esfera de política de que se trate. En la actualidad, dos tercios de los cargos elegidos al nivel de las secciones están en manos de mujeres, y la mitad de las secretarías de sección corresponden a mujeres en la actualidad. La sección de Victoria de los Demócratas Australianos calcula que las mujeres forman más del 52% de la militancia. En mayo de 1992, las mujeres representaban algo menos del 50% de la militancia del Partido Laborista australiano en Tasmania.

11. Al nivel federal, el Partido Liberal de Australia tiene una Comisión federal de la mujer integrada por 11 miembros, nueve de los cuales son mujeres (82%). Las mujeres ocupan cuatro de los 32 puestos de la Ejecutiva Federal (12,5%). Al nivel nacional en el seno del Partido Laborista australiano, de las 101 personas con

derecho de voto (delegados, delegados por poderes y dirigentes del partido), 32 fueron mujeres en la Conferencia Nacional de 1991. En la Ejecutiva Nacional del partido las mujeres desempeñan seis de los 32 puestos (18,7%). En el Cuadro 7.3 se indica la representación de la mujer entre los cargos del partido en las secciones de los estados.

Cuadro 7.3
Cargos desempeñados por mujeres en las ejecutivas estatales
del Partido Laborista australiano

Estado	Mujeres	Total	% de mujeres
Territorio de la Capital de Australia	1	4	25,0
Nueva Gales del Sur	1	7	14,3
Territorio del Norte	1	3	33,3
Queensland	7	20	35,0
Australia Meridional	1	4	25,0
Tasmania*	2	5	40,0
Victoria	2	4	50,0
Australia Occidental	1	5	20,0

* En Tasmania se está revisando la condición de todas las comisiones.

12. Todas las secciones del Partido Laborista australiano en los estados tienen políticas de acción asertiva, una parte de las cuales consiste en asignar a mujeres un cierto número de cargos de delegados y otros puestos en los que se adoptan decisiones, aunque esos detalles de la política general varían según los estados.

13. En todos los partidos se suele presentar a mujeres a elecciones parlamentarias en número algo inferior al que sería de prever dada su representación en el seno de los partidos políticos. Por ejemplo, en las elecciones celebradas en Nueva Gales del Sur en mayo de 1991, el número de mujeres designadas como candidatas: que tuvieron éxito en la preselección y que se vieron elegidas es el siguiente (nota: sólo la mitad de los escaños al Consejo Legislativo se podía elegir aquel año):

- el Partido Liberal designó a 16 mujeres candidatas: nueve de ellas se vieron preseleccionadas para la Asamblea Legislativa y tres quedaron incluidas en las listas para el Consejo Legislativo. Sobre un total de 88 candidatos liberales que se presentaron a las elecciones, hubo 12, o sea, el 13,6% que fueron mujeres. Salieron elegidas cuatro mujeres del Partido Liberal: tres en la Asamblea Legislativa y una en el Consejo Legislativo;
- el Partido Laborista preseleccionó a 20 mujeres para la Asamblea Legislativa, y a tres se les asignaron posiciones con posibilidades de resultar elegidas en las listas del Consejo Legislativo. Sobre un total de 109 candidatos laboristas que se presentaron a las elecciones, 23, o sea, el 21,1% eran mujeres. Como resultado de las elecciones salieron elegidas siete mujeres del Partido Laborista: cuatro en la Asamblea Legislativa y tres en el Consejo Legislativo;

- se presentaron 23 candidatos del Partido Nacional, de los cuales dos, o sea, el 8,7% fueron mujeres: una para la Asamblea Legislativa y otra para el Consejo Legislativo. Ambas candidatas resultaron elegidas;
- los Demócratas Australianos presentaron en total a 85 candidatos a la Asamblea Legislativa, de los cuales 28, o sea, el 35,5% fueron mujeres. Una mujer resultó elegida al Consejo Legislativo;
- el Partido del Llamamiento a Australia presentó a una candidata que resultó elegida al Consejo Legislativo, y una candidata independiente resultó elegida a la Asamblea Legislativa;
- de las 75 mujeres que se presentaron en total, 15 resultaron elegidas (20%). Sobre un total de 114 escaños en disputa, 109 (87%) los obtuvieron hombres y 15 (13%) mujeres. Esas mujeres se sumaron a nueve que ya eran miembros del Consejo Legislativo y cuyos escaños no se disputaron en aquellas elecciones.

14. En 1987, en una tentativa de aumentar la conciencia de que las mujeres seguían estando subrepresentadas en la vida política, y de aconsejar a las mujeres acerca de la forma de organizarse a nivel individual y de la comunidad para superar las barreras a su participación, el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer preparó un repertorio titulado *Political Awareness Seminars for Women* (Seminarios sobre conciencia política para la mujer), que comprendía el folleto titulado *Women into Action: Women Lobbying for Change* (Las mujeres pasan a la acción: las mujeres influyen para conseguir el cambio). El repertorio suscitó gran interés y la publicación se reeditó en 1988.

Administración local

15. Históricamente, las mujeres han estado poco representadas en la administración local. El Censo Nacional de 1986 reveló que aproximadamente el 13% de los representantes elegidos en la administración local eran mujeres; para mayo de 1992 esa cifra había aumentado al 20%. Desde 1988 en todos los estados y los territorios ha habido por lo menos una convocatoria a elecciones a la administración local. En algunas elecciones recientes se ha producido un claro aumento del número de mujeres. Por ejemplo, en Nueva Gales del Sur, la representación de la mujer pasó del 15,9% (a raíz de las elecciones de 1987) al 20,2%; en Queensland la representación femenina pasó del 11,45% (a raíz de las elecciones de 1988) al 19,9%, y en Australia Meridional, el número de mujeres elegidas a la administración local se elevó del 16,7% (elecciones de 1989) al 19,2%.

16. El Censo de 1986 indicó que las mujeres constituían el 25% de la fuerza de trabajo en la administración local y tendían -al igual que en otras instancias- a estar subrepresentadas en los cargos directivos más altos. La proporción de mujeres empleadas en la administración local aumentó al 28% para 1988, aunque las mujeres siguen estando considerablemente subrepresentadas al nivel de secretarías de ayuntamiento o de jefaturas del poder ejecutivo. Las que ocupan puestos más elevados suelen trabajar en las esferas de la asistencia social o de servicios de la comunidad, o en las bibliotecas.

17. Se ha creado bajo la orientación de los ministros federal y de los estados de administración local una comisión nacional para promover y coordinar las estrategias

encaminadas a asegurar que las mujeres y otros grupos, como las personas de lengua materna no inglesa, los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, así como las personas con discapacidades, tengan igualdad de oportunidades para participar en el empleo en la administración local.

18. El *National Review of Local Government Labour Markets* (Estudio nacional de los mercados laborales en la administración local), que abarca tres años y se presentó en 1989, destacó las insuficiencias en la gestión de personal en la administración local, los mercados laborales y la administración, comprendida la falta de unas vías de promoción profesional claramente definidas, un gran número de barreras debidas a la clasificación de puestos que impedían la movilidad interna y la falta de oportunidades y fondos para la capacitación. Se creó el Consejo Nacional de productividad en la administración local para que orientase la respuesta de las administraciones locales a los problemas que se esbozaban en el estudio, comprendida la mejora de la posición de las mujeres en la fuerza de trabajo de la administración local. La aceptación de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la adopción de prácticas modernas de contratación deberían servir para aumentar la proporción de mujeres empleadas en la administración local. Además, se continuará facilitando financiación para el estudio de cuestiones de especial interés para la mujer, mediante el Programa de desarrollo de la administración local. Las mujeres constituyen también uno de los grupos a los que se ha atribuido prioridad en el Plan de becas para la administración local para que asistan al Centro Australiano de estudios de administración local, de la Universidad de Canberra. El Centro brinda a los participantes la oportunidad de mejorar sus conocimientos de gestión y administración.

Cuadro 7.4

Mujeres que son miembros elegidos de la administración local
(Mayo de 1992)

Estado	Número de mujeres	Total	% de mujeres
Nueva Gales del Sur	375	1.861	20,2
Victoria	434	2.212	19,6
Queensland	236	1.181	19,9
Territorio del Norte	68	224	30,4
Tasmania	70	484	14,5
Australia Occidental	246	1.403	117,5
Australia Meridional	225	1.170	19,2
Total	1.654	8.535	20,2

Las profesiones jurídicas

19. En la actualidad no parece haber obstáculos a que las mujeres tengan acceso a las profesiones jurídicas. En el decenio de 1978 a 1987 la proporción de mujeres graduadas llegó a constituir casi la mitad en algunas facultades de derecho. También ha aumentado el número de mujeres que practican la abogacía. En 1986, el 17% del total de los abogados eran mujeres; para 1991 esa proporción había llegado, según se calculaba, al 25%.

Cuadro 7.5
Profesiones jurídicas

Año	Hombres	Mujeres	Total	Mujeres como % del total
1947	4.467	109	4.573	2,4
1961	6.478	258	6.636	3,9
1976	11.939	970	12.909	7,5
1981	15.523	1.993	17.516	11,4
1986 ¹				
A jornada completa	17.995	3.628	21.623	16,8
A jornada parcial	1.433	768	2.201	34,9
1991 ²				
A jornada completa	24.453	8.182	32.625	25,1
A jornada parcial	661	789	14.501	54,4
Tasa de incremento (conforme al número de abogados empleados a jornada completa en 1986)	4,0	33,3	4,7	

1. Profesionales jurídicos: jueces, magistrados, abogados, procuradores y funcionarios de asuntos jurídicos.
2. Australian Bureau of Statistics, 1991. Estudio de la fuerza de trabajo (datos inéditos).

20. Sin embargo, las estadísticas agregadas que indican una mayor participación de la mujer en las profesiones jurídicas oculta una segregación sexual en el seno de esas profesiones. Los escasos estudios empíricos que existen sobre esas profesiones en Australia se realizaron a principios del decenio de 1980, pero es probable que sus conclusiones sigan siendo válidas. Indicaban que era mucho mayor el número de hombres que actuaban ante los tribunales que el de mujeres, y que además los hombres tenían más probabilidades de ser socios de los bufetes de abogados. En 1991, sólo el 6% del total de los socios de los bufetes de abogados de Nueva Gales del Sur eran mujeres. En cambio, es más probable que las mujeres estén empleadas en la práctica privada, sobre todo por bufetes pequeños. Los hombres y las mujeres están distribuidos por igual en el empleo en empresas o en la administración pública. El derecho de la familia y la administración de bienes en testamentaria/herencias representaba casi el doble de la proporción de horas de trabajo entre las mujeres que entre los hombres, al igual que ocurría con el derecho de la propiedad. En cambio, las mujeres dedicaban menos tiempo que los hombres a las actividades jurídicas relacionadas con el derecho mercantil, empresarial y penal.

21. Al igual que en otras esferas laborales, las responsabilidades familiares tenían muchas más probabilidades de interrumpir las carreras de las mujeres, a las cuales les resultaban más atractivas diversas opciones a la práctica jurídica convencional. En consecuencia, aunque son más las mujeres que ingresan en las profesiones jurídicas, por lo general no compiten con los hombres por los mismos puestos ni empleos en esas profesiones. Las mujeres ganan menos dinero, tienen más probabilidades de sufrir interrupciones en sus carreras, se especializan en esferas específicas por sexos y tienen menos probabilidades de llegar a la cima del aspecto concreto de la profesión a la que se dediquen.

Poder judicial

22. De los siete magistrados del Tribunal Supremo de Australia, una es una mujer, y también hay una magistrada de los 33 del Tribunal Federal, seis de los 52 magistrados del Tribunal de la Familia, y dos de los 151 magistrados de los tribunales supremos de los estados y los territorios. El nivel de representación de las mujeres en el poder judicial varía según los estados y los territorios:

- en el Territorio del Norte, de los nueve jueces dos son mujeres (una de las cuales es la presidenta judicial del Territorio del Norte); sin embargo, no hay mujeres magistradas;
- en Australia Meridional hay tres juezas sobre un total de 38 jueces (el 7,9%), dos magistradas sobre un total de 28 (el 7,1%) y nueve mujeres sobre un total de 45 miembros de juntas y tribunales (el 20%);
- en Australia Occidental no hay ninguna mujer entre los 14 magistrados, tres maestros y tres registradores. Las mujeres están representadas como magistradas en el Tribunal de Distrito (una de un total de 15, o sea, el 6,6%), el Tribunal de la Familia (una de 15, o sea, el 6,6%) y el Tribunal de primera instancia (tres de 36, o sea, el 8,3%);
- en Tasmania ninguna mujer forma parte del poder judicial;
- en los tribunales de condado y en el Tribunal Supremo de Victoria no hay mujeres magistradas. De los 88 jueces que había en Victoria en 1991 eran mujeres 13 (el 14,8%), y una de ellas era la magistrada presidenta;
- en 1991 se designó a la primera jueza del Territorio de la Capital de Australia. Hay siete jueces a jornada completa en el Territorio de la Capital de Australia (todos ellos varones) y cinco jueces especiales (a jornada parcial), de los cuales uno es una mujer;
- en Nueva Gales del Sur hay cuatro mujeres miembros del poder judicial, una en cada una de las siguientes instancias: Tribunal Supremo, Comisión Industrial, Tribunal de Distrito y Tribunal de Indemnizaciones;
- en la actualidad se designa a mujeres para varias comisiones y para el poder judicial en Queensland, y de los 20 magistrados del Tribunal Supremo uno es una mujer, de los 29 magistrados del Tribunal de Distrito dos son mujeres, de los siete miembros de la Comisión de reforma del derecho tres son mujeres, de los nueve miembros de la Comisión de asistencia letrada dos son mujeres, de los cinco miembros de la Comisión de subvenciones, una es una mujer, y de los 12 miembros del Tribunal Disciplinario de la Procuraduría, tres son mujeres. Además, de un total de 72 jueces, dos son mujeres.

La burocracia

23. Aunque las mujeres están cada vez más representadas a todos los niveles de la burocracia gubernamental, siguen concentradas en los niveles inferiores, como puede verse en el cuadro 7.6 *infra*. Aunque las mujeres constituyen en la actualidad el 46,1% del personal de la administración pública de Australia, sólo ocupan el 12,6%

Cuadro 7.6

Las mujeres como porcentaje del personal en la estructura secretarial/
administrativa de la administración pública australiana

Nivel	30 de junio de 1988 %	30 de junio de 1991 %
AS01	71,7	68,3
AS02	68,4	70,9
AS03	52,1	63,1
AS04	42,4	51,7
AS05	35,8	43,6
AS06	26,5	33,4
SOG C	20,1	26,1
SOG B	12,8	17,7
SES	8,2	12,6
Total	53,2	54,1

Fuente: Archivos permanentes de personal, Departamento
de Hacienda.

de los altos cargos de la administración (frente al 10,9% en junio de 1990 y el 3,9% en 1984, cuando se formó ese escalafón) pese a varios programas encaminados a alentar a las mujeres a competir para ocupar puestos en ese escalafón. Sin embargo, un indicador más significativo es el porcentaje de mujeres que ingresan en ese escalafón a partir del nivel B del grado de funcionariado superior. En 1990 las mujeres representaron el 23,5% de los ascensos de personal del grado B de funcionarios superiores a puestos en el escalafón de altos cargos, proporción importante dado que hasta junio de 1990 las mujeres representaban el 17,7% del total del personal de grado B del funcionariado superior. No hay mujeres que sean jefas permanentes de departamentos del Gobierno Federal. Existe una Secretaria Adjunta que había sido Jefa de Departamento antes de que ese departamento se amalgamara con otro.

24. En Australia Occidental, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector público pasó del 47% en 1988 al 51% en 1991. Esa tasa de incremento refleja en parte la introducción del empleo permanente a jornada parcial en el estado a partir de 1989. La segregación sigue reflejándose en la condición de empleo de la mujer en la administración pública de Australia Occidental (un 21,1% de personal temporero, frente a sólo un 8,1% entre los hombres) y en su concentración a los niveles más bajos de clasificación. Al nivel 1 (que es el más bajo) hay más de tres veces más mujeres que hombres, mientras que a todos los niveles por encima del 2 los hombres son por lo menos el doble que las mujeres.

25. Las mujeres constituyen el 14% del escalafón de altos cargos de Nueva Gales del Sur, cifra comparable a su representación al nivel ejecutivo en el sector privado de ese estado. En el Territorio de la Capital de Australia, el 22% de los altos cargos están desempeñados por mujeres.

26. Desde 1984, Victoria viene aplicando un plan de acción para eliminar las barreras al empleo de mujeres en la administración pública de Victoria y para adoptar medidas positivas a fin de mejorar sus oportunidades de ascenso en la

administración pública. La Junta de Administración Pública de Victoria también ha elaborado varios indicadores clave de rendimiento a fin de ayudar a orientar a los organismos estatales a mejorar la posición de las mujeres en la administración pública. Como resultado de esas iniciativas, el porcentaje de mujeres en cargos directivos pasó del 14% en 1987 al 19% en 1990; el porcentaje de altos cargos pasó del 15% al 19% a lo largo del mismo período y el empleo en los cargos intermedios pasó del 22 al 28%.

27. En Australia Meridional el total de mujeres empleadas en el sector público aumentó en un 24,7% entre 1982 y 1991. En ese mismo período también aumentó la proporción de mujeres empleadas, que pasó del 37,9% en 1982 al 45,5% en 1991. El 14,8% de las mujeres empleadas en el sector público de Australia Meridional trabaja con carácter temporal, mientras que el número de mujeres empleadas a jornada parcial ha aumentado enormemente (en un 121%) desde 1982, lo cual indica que las mujeres han aprovechado las condiciones de trabajo más flexibles existentes hoy día. Sin embargo, casi dos tercios de las mujeres empleadas en el sector público trabajan en calidad de secretarías y siguen estando poco representadas en los puestos ejecutivos y de gestión.

Sindicatos y organizaciones profesionales

28. En septiembre de 1991 la Sra. Jennie George se convirtió en la primera mujer que era Secretaria Adjunta del Consejo Australiano de Sindicatos. Tiene una larga historia de participación en el movimiento sindical y ha sido Presidenta de la Federación de Maestros de Nueva Gales del Sur y Vicepresidenta de la Federación de Profesores de Australia. Fue Directora de la Sección de Formación Sindical antes de salir elegida al puesto a tiempo completo de Secretaria Adjunta.

29. En 1991 la profesora Priscilla Kincaide-Smith pasó a desempeñar la presidencia del Consejo del Colegio de Médicos de Australia.

30. Existen pocos datos de fácil acceso sobre la representación de las mujeres en puestos sindicales con capacidad de decisión. El Consejo Australiano de Sindicatos no acopia regularmente datos sobre el número de mujeres que desempeñan cargos en los sindicatos, pero ha indicado que se rige por el principio de que aproximadamente el 10% de los cargos se asigna a mujeres. Aunque se ha avanzado con bastante lentitud, el Consejo mantiene un decidido compromiso con la acción asertiva y ha reservado tres puestos para las mujeres en su Consejo, integrado por 38 miembros.

31. También los estados y los territorios comunican que tienen datos relativamente escasos en relación con el número de mujeres que desempeñan cargos directivos en los sindicatos. El cuadro 7.7, compilado a partir de las cifras de la edición de 1991 de la Guía del Consejo Unificado Sindical y Laboral de Australia Meridional (UTLC), aporta algunos indicios acerca de la situación actual. En general, las cifras se refieren a cargos electivos. Existen algunos datos según los cuales las mujeres están más representadas en los cargos no electivos de las secretarías de industrias que en las categorías electivas.

Cuadro 7.7

Representación femenina en altos cargos de los sindicatos:
Australia Meridional

	Mujeres	Hombres	Mujeres como % del total
Ejecutiva del Consejo Unificado Sindical y Laboral (UTLC)	1	4	20
Comités Ejecutivos del UTLC	3	12	20
Secretarías de sindicatos	4	69	5,5
Presidentes de sindicatos	8	59	11,9
Organizadores	4	45	8,2
Juntas gubernamentales relacionadas con los trabajadores	10	51	16,4

Fuente: Guía del Consejo Unificado Sindical y Laboral de Australia Meridional, 1991.

32. El UTLC de Australia Meridional ha reservado una vicepresidencia a las mujeres y está realizando un Proyecto sobre la mujer en los sindicatos a fin de determinar con más exactitud el alcance de la participación de las mujeres en los sindicatos y de fomentar la participación femenina.

33. Un estudio realizado por el VTHC en 1991 también indicaba que la representación de las mujeres en cargos y en puestos con capacidad para la adopción de decisiones en los sindicatos sigue siendo relativamente baja, véanse los cuadros 7.8 y 7.9).

34. Las mujeres ocupan sólo tres de los 21 puestos de la ejecutiva permanente del Consejo Sindical de Victoria (VTHC). El Plan de Acción Afirmativa de ese Consejo ha creado otros tres puestos reservados para mujeres, entre ellos una vicepresidencia, con lo cual la representación de las mujeres en la ejecutiva pasa del 14 al 25%.

Grupos religiosos

35. En Australia, las mujeres no pueden ingresar en el sacerdocio ni en el ministerio religioso en varias denominaciones cristianas. Las mujeres pueden actuar como ministras en la Iglesia de la Unificación (constituida en 1977 mediante la amalgama de las Iglesias Baptista, Presbiteriana y Congregacionalista). En Nueva Gales del Sur, por ejemplo, de los 383 ministros ordenados y no jubilados 55 son mujeres (el 14,4%). La Sociedad Religiosa de los Amigos (cuáqueros) de Australia no tiene ministros ordenados, pero siempre ha existido igualdad entre los hombres y las mujeres en cuanto al ministerio.

36. En los últimos tiempos, la cuestión de la ordenación de las mujeres se ha convertido en motivo de preocupación en varias denominaciones y en la comunidad en general. En agosto de 1990 el Obispo Dowling, Obispo anglicano de Canberra y Goulburn, anunció que en febrero de 1991 se ordenarían las primeras mujeres sacerdotes de Australia, pero suspendió su ordenación en espera de un dictamen del Tribunal de Apelación Nacional de la Iglesia. Desde entonces, esa cuestión ha sido objeto de una serie de demandas ante los tribunales. La cuestión central ha sido si cada diócesis puede o no adoptar decisiones para ordenar a mujeres o si para ello hace falta una decisión oficial del Sínodo General.

Cuadro 7.8
Cargos en los sindicatos estudiados: Victoria

Cargo	Cargos (hombres)	Cargos (mujeres)	Total	% de mujeres con cargos*
Secretario de sección	52	8	60	13
Presidente de sección	14	5	19	26
Secretario adjunto de sección	34	10	44	23
Vicepresidente de sección	75	33	108	30
Tesorero de sección	35	8	43	19
Total	210	64	274	23

* Las cifras correspondientes a mujeres como porcentaje de todos los cargos se refieren a los sindicatos incluidos en el estudio, y no a todos los sindicatos de Victoria.

Fuente: Consejo Sindical de Victoria, 1991.

Cuadro 7.9
Mujeres en órganos encargados de la adopción de decisiones: Victoria

Órgano encargado de adoptar decisiones	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres	Número de sindicatos que han respondido
Consejo de sección	809	309	1.118	28	45
Ejecutiva de sección	410	140	550	25	56
Delegados a la Conferencia de Sección	707	367	1.074	34	16
Delegados a la ejecutiva federal	74	18	92	20	46
Delegados al Consejo Federal*	194	78	272	29	38
Delegados a la conferencia federal	92	13	105	12	16
Total	2.286	925	3.211	28	

* Algunos sindicatos tienen un sistema de representación alternante, en lugar de una delegación permanente.

Fuente: Consejo Sindical de Victoria, 1991.

37. El 1º de febrero de 1992 el Tribunal de Apelaciones de Nueva Gales del Sur extendió un mandamiento, a solicitud de dos sacerdotes anglicanos y un seglar varón, para impedir que el Obispo Dowling ordenase a 11 mujeres sacerdotes. Esa decisión anulaba otra anterior de un solo magistrado del Tribunal Supremo de Nueva Gales del Sur, que se había negado a extender un mandamiento conforme al criterio de que sería impropio que los tribunales civiles interviniesen en una cuestión de derecho canónico. El Tribunal de Apelaciones de Nueva Gales del Sur extendió un mandamiento conforme al criterio de que existía una cuestión de derecho que determinar (concretamente, si en virtud de la Constitución de la Iglesia Anglicana, una diócesis podía adoptar una decisión propia acerca de la ordenación sin que el Sínodo General lo autorizase por legislación expresa) y que, en consecuencia, era procedente mantener el *statu quo* en espera de una determinación sobre la cuestión

por la vía de una audiencia en toda regla. Sin embargo, el Tribunal de Apelaciones señaló que "la opinión de que las mujeres no tienen derecho a la ordenación es muy antigua" y que los argumentos principales deberían escucharse y determinarse con carácter urgente. En el momento de redactarse el presente informe se había celebrado una audiencia, pero no se había pronunciado un fallo.

38. El 7 de marzo de 1992, el Dr. Peter Carnley, Arzobispo de Perth, ordenó a 12 mujeres como sacerdotes de la Iglesia Anglicana. Ello se produjo cuando los adversarios de la ordenación de mujeres no lograron obtener un mandamiento del Tribunal Supremo. Se han producido nuevas actuaciones ante los tribunales en relación con la ordenación de mujeres como sacerdotes en Australia Occidental, pero en el momento de redactarse el presente informe, la cuestión seguía ante los tribunales.

39. Los sínodos de Melbourne y de Tasmania de la Iglesia Anglicana han votado por la ordenación de mujeres. El 4 de abril de 1992 el Sínodo Anglicano de Tasmania aprobó una ordenanza por la que se abría la vía hacia la ordenación de mujeres. El Sínodo aprobó otra moción en la cual se exhortaba al Obispo de Tasmania a "seguir adelante con las ordenaciones en cuanto lo considere procedente". En julio el Sínodo General estudiará la cuestión de la ordenación de mujeres. Miembros de la Diócesis de Sydney que han estado en la vanguardia de la oposición a la ordenación de mujeres han anunciado que se presentará al Sínodo General una propuesta de modificación de la Constitución de la Iglesia.

40. La cuestión de la ordenación de mujeres también se ha debatido en el seno de las Iglesias Católica y Presbiteriana. La Asamblea General de la Iglesia Presbiteriana ha decidido que en el futuro, aunque esa iglesia ya tenía cinco mujeres ministras y otra estudiando en un seminario de teología, sólo se podría ordenar a hombres. El 7 de febrero de 1992 se recurrió contra esa decisión ante el Tribunal Supremo de Nueva Gales del Sur, que ha aplazado el caso hasta más avanzado el año en curso.

41. La ordenación de mujeres por órganos religiosos está exenta del alcance de las principales disposiciones de la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, en virtud de su artículo 37 del título segundo del capítulo II. Ese artículo, titulado "Órganos religiosos" incluye la exención en relación con la ordenación o la designación de sacerdotes, ministros de la religión o miembros de cualquier orden religiosa, así como cualquier otro acto o práctica de un órgano establecido con fines religiosos que se ajuste a las doctrinas, los credos o las ideas de esa religión.

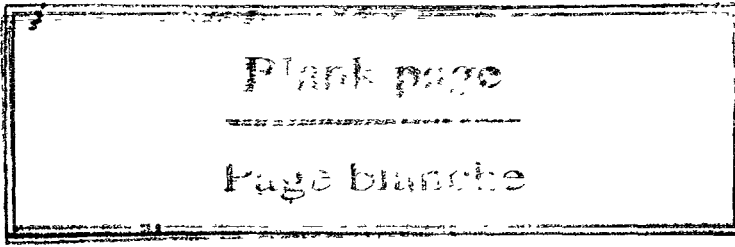
42. La exención en virtud de esa ley se ajusta a la tradición de la separación de la Iglesia y el Estado y también se deriva de que el objetivo de la ley es regular la discriminación en la vida "pública", cuando se entiende que la actividad religiosa forma parte de la vida "privada". La decisión del Tribunal de Apelaciones con respecto a la ordenación de mujeres en la Iglesia Anglicana ha suscitado a algunas dudas en la comunidad acerca de si los órganos religiosos deben seguir gozando de su exención actual. El Presidente de la Junta Antidiscriminación de Nueva Gales del Sur ha aducido que en el contexto actual el recurso por la Iglesia Anglicana a los tribunales civiles para impedir la ordenación de mujeres ha puesto en tela de juicio la justificación inicial por la exención.

43. En la actualidad no existe ninguna propuesta formulada por el Gobierno Federal para modificar ni derogar el artículo 37.

La Lista de Honores

44. Dos veces al año se conceden honores a australianos que se considera han hecho una aportación destacada a la sociedad del país. En su forma actual, el sistema de la Lista de Honores viene funcionando desde 1975 y, desde entonces, sólo se ha concedido a mujeres el 6,9% de la distinción más importante, que es la de Compañero de la Orden de Australia, el 10,9% de la medalla de Oficial de la Orden de Australia, el 18,1% de la de Miembro de la Orden y el 31,7% de las Medallas de la Orden. En resumen, pues, las mujeres han recibido el 24% de todas esas medallas.

45. Se aducen diversos motivos, entre ellos la relativa ausencia de designaciones de mujeres para esas distinciones, a fin de explicar la disparidad evidente en la asignación de aquellas. El sistema de la Lista de Honores fue una de las esferas examinadas en el estudio de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos y Constitucionales de la Cámara de Representantes sobre la igualdad de oportunidades y de condición jurídica y social de la mujer en Australia.



Artículo 8
LAS MUJERES COMO REPRESENTANTES INTERNACIONALES

Artículo 8

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.

Final note

Reg. Branche

Artículo 8
LAS MUJERES COMO REPRESENTANTES INTERNACIONALES

Representación diplomática

1. Aunque las mujeres no han de enfrentarse a obstáculos jurídicos y se está haciendo todo lo posible por fomentar su contratación y asegurar que gocen del mejor acceso posible a las oportunidades de promoción, comprendida la representación en delegaciones australianas ante conferencias internacionales, siguen estando considerablemente infrarrepresentadas a los niveles superiores. Ello refleja en gran parte las limitaciones impuestas anteriormente a las funciones sociales y las oportunidades de la mujer en la fuerza de trabajo, más bien que restricciones impuestas en la actualidad.

2. Desde 1988 no existen estructuras profesionales separadas para los funcionarios de política general, consulares y administrativos en el Departamento de Relaciones y Comercio Exteriores de Australia. En el siguiente cuadro se indican los totales de funcionarias empleadas en el Departamento que prestan servicios en ultramar:

Cuadro 8.1
Departamento de Relaciones y Comercio Exteriores:
funcionarios destacados en ultramar

Año	Mujeres	Hombres	Total	%
1988	303	491	794	38,2
1989	97	773	870	11,1
1990	322	539	861	37,4
1991	314	537	851	36,9
1992	275	407	682	40,3

3. En la actualidad no hay más que tres mujeres que sean Jefas de Misión y una mujer perteneciente al escalafón de altos cargos destacadas en ultramar. Análogamente, aunque no se ha realizado ninguna medición ni ningún análisis de la participación de las mujeres en las delegaciones de Australia en el exterior, es probable que sigan estando infrarrepresentadas en muchas delegaciones. De las seis oficinas regionales del Departamento, tres están dirigidas por mujeres, una de las cuales pertenece al escalafón de altos cargos.

4. En los últimos años el Departamento ha sido objeto de críticas debido al número relativamente escaso de mujeres que ocupan altos cargos y de las que prestan servicios como jefas de misión. Es cierto que en comparación con el promedio de la administración pública de Australia, el Departamento tiene menos mujeres a los niveles del escalafón de altos cargos y los inmediatamente inferiores. La situación actual se explica, hasta cierto punto, por las prácticas anteriores de contratación desequilibrada por sexos que han significado que en la actualidad haya muchas menos mujeres que hombres a los niveles inmediatamente inferiores al del escalafón de altos cargos y al de funcionarios superiores o de estructura intermedia de gestión. Es probable que la infrarrepresentación actual de las mujeres se explique en parte por las dificultades adicionales que representa el servicio en ultramar para las

funcionarias que tratan de combinar sus obligaciones profesionales con las de otra índole.

5. En el último decenio han cambiado mucho las prácticas de contratación del Departamento. Los datos actuales indican que en la actualidad las mujeres obtienen resultados marginalmente mejores que los hombres en los procesos de selección. En 1991 ingresaron 27 funcionarios, de los cuales 17 fueron mujeres (el 63%), y en 1992 el porcentaje de mujeres que ingresaron ascendió al 56%. En el cuadro 8.2 *infra* también se confirma que en toda una serie de listas de ascensos por debajo del nivel del escalafón de altos cargos en 1991, las mujeres obtuvieron mejores resultados que los hombres.

Cuadro 8.2
Departamento de Relaciones y Comercio Exteriores:
nombramientos para cargos intermedios, 1991

		Solicitudes		Ascensos/ nombramientos/ traslados		% de solicitudes que obtuvieron el éxito	
		M	F	M	F	M	F
Marzo	GFSB*	169	31	13	7	7,7	22,6
Julio	GFSC*	162	57	30	12	19,7	21,1
Agosto	FSA6**	149	86	21	22	14,1	25,6
Noviembre	FSA5**	104	79	14	16	13,5	20,2

* GFSB, grado funcionario superior B; GFSC, grado funcionario superior C. Se trata de las clasificaciones de grados intermedios utilizadas en la administración pública de Australia. La estructura de funcionarios superiores es la inmediatamente inferior al escalafón de altos cargos.

** FSA5 y FSA6, clases 5 y 6 de funcionarios de servicios administrativos. Se trata del escalafón a partir del cual se asciende a los grados superiores.

6. Las mujeres funcionarias también están bien representadas en los cursos de capacitación del Departamento. El equilibrio entre los sexos en esos programas, el acceso a los cuales es por concurso, es aproximadamente igual.

7. En diciembre de 1991 el Departamento llevó a cabo una revisión a fondo de su plan de igualdad de oportunidades en el empleo (EEO). El Plan revisado se ocupa de algunos de los problemas que durante el proceso de examen se atribuyeron al anterior Plan EEO, concretamente, la falta de indicadores de rendimiento y de una base adecuada de datos en la cual basar la evaluación de la eficacia, así como la falta de un mecanismo para supervisar y evaluar la ejecución, lo cual hizo que resultara difícil determinar si el Plan estaba alcanzando sus objetivos. En consecuencia, el Plan actual se ha vuelto a redactar para reflejar esos factores. Los esfuerzos del Departamento por asegurar que las mujeres participen en las conferencias, las delegaciones y las misiones a corto plazo también se vieron reforzados en el Plan EEO del Departamento para 1991.

8. El Departamento reconoce que las funcionarias, especialmente las que son madres solas y las que tienen cónyuges que las acompañan, se enfrentan con más obstáculos que sus homólogos masculinos en la satisfacción de los requisitos para la prestación de servicios regulares en ultramar. Ello no se debe a que el Departamento plantee obstáculos a las mujeres, sino a que existen factores culturales y sociológicos debido a los cuales a algunas funcionarias con responsabilidades familiares les resulta más difícil aceptar destinos en el exterior que a los funcionarios varones en situación equivalente.

9. El Departamento está tratando de mitigar, o por lo menos compensar, los factores que pueden hacer que a algunas mujeres les resulte difícil el prestar servicios en ultramar. La mejora de las condiciones de servicio en ultramar se sigue negociando con el Departamento de Relaciones Laborales, que es la autoridad reguladora encargada de las condiciones de servicio en toda la administración pública de Australia. En la actualidad, el Departamento está tratando de llegar a un acuerdo en torno a unas disposiciones que, por conducto del sistema de prestaciones por servicio en ultramar, pudiera compensar hasta cierto punto la pérdida de un segundo ingreso, cuestión que afecta tanto a los funcionarios del sexo masculino como a las funcionarias. El Departamento sigue negociando acuerdos de reciprocidad con gobiernos extranjeros acerca de las posibilidades de empleo de cónyuges en ultramar, a partir del considerable número de acuerdos bilaterales ya vigentes. El Departamento también ha eliminado todos los obstáculos oficiales al empleo de cónyuges como personal de contratación local en sus destinos de ultramar.

10. El Departamento aplica la política de destinar al mismo lugar a las parejas casadas *de jure* o *de facto* siempre que sea posible. El Departamento también está examinando otras formas en las que se puedan mejorar las condiciones generales en ultramar para funcionarios con responsabilidades familiares. Las propuestas se centran en el cuidado de los hijos, un horario flexible de trabajo y viajes por motivos familiares.

11. Una de las esferas de atención para las trabajadoras con responsabilidades familiares es el cuidado de los hijos cuando la madre ha de trabajar. En los planos para la nueva sede del Departamento en Canberra se han incorporado previsiones para un jardín de infancia. Entre tanto, también se está estudiando la creación más inmediata de un jardín de infancia para los hijos de funcionarios. Esta iniciativa cuenta con el apoyo de la dirección del Departamento.

Las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas

12. El Gobierno de Australia sigue estando preocupado acerca del bajo nivel de la participación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y ha pedido que se intensifiquen los esfuerzos encaminados a mejorar la condición de la mujer, en especial a los niveles superiores, en la Secretaría de las Naciones Unidas. Australia ha tratado activamente de mejorar esa condición mediante su contribución a la redacción de resoluciones en la Asamblea General y en la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en las cuales se ha exhortado al Secretario General a aumentar el número de mujeres en la Secretaría, especialmente a los niveles superiores, y a superar los principales obstáculos a la mejora de la posición de las mujeres en la Secretaría.

13. En abril de 1992, Australia fue elegida para la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer para el período de 1993 a 1996. Normalmente, el cargo de jefe de la delegación ante la Comisión lo desempeña el primer secretario adjunto de la Oficina General de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. La condición de miembro de la Comisión aportará a Australia una importante oportunidad de contribuir plenamente a los preparativos para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebrará en China en 1995. Es probable que una de las esferas de preocupación sea la continuación de la infrarrepresentación de las mujeres en los cargos con capacidad para adoptar decisiones, sea a escala nacional, regional o internacional.

Artículo 9
NACIONALIDAD

Artículo 9

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.

Blank page

Page blanche

Artículo 9
NACIONALIDAD

1. Una enmienda a la *Australian Citizenship Act* (Ley sobre la ciudadanía australiana), de 1948, que entró en vigor el 18 de junio de 1991, eliminó la única esfera de discriminación entre los hombres y las mujeres con respecto a la adquisición y la pérdida de la ciudadanía.
2. Antes de la enmienda mencionada, las personas nacidas de madre australiana fuera de Australia antes de 1949 no podían obtener la ciudadanía por razón de origen, restricción que no se aplicaba a las personas nacidas de padre australiano.
3. La ley establece en la actualidad que toda persona nacida fuera de Australia de madre australiana antes del 26 de enero de 1949 puede convertirse en ciudadana de Australia si la madre natural de esa persona es ciudadana australiana y la persona ha vivido en Australia en cualquier momento antes del 1º de mayo de 1987. Las solicitudes de inscripción deberán realizarse antes del 18 de junio de 1996.

Blank page

Page blanche

Artículo 10
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN LA EDUCACION

Artículo 10

1. 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.

Blank page

Page blanche

Artículo 10
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN LA EDUCACION

1. La principal responsabilidad por la administración de la educación incumbe a los estados y los territorios. El Gobierno Federal tiene determinadas funciones que desempeñar. Aporta la mayor parte de la financiación para la enseñanza superior. De conformidad con sus responsabilidades en materia de seguridad social y de apoyo a los ingresos, aporta asistencia financiera a los estudiantes. También aporta financiación complementaria con fines especiales a los estados y los territorios, por ejemplo, la asistencia a las escuelas desfavorecidas. En la actualidad se están estudiando propuestas encaminadas a que el Gobierno Federal asuma más funciones en materia de educación técnica y superior.

Escuelas

2. La legislación de los estados y los territorios exigen que todos los niños entre los 6 y los 15 años de edad (los 16 en Tasmania) asistan a una institución de enseñanza aprobada por el Gobierno. En circunstancias excepcionales se puede aprobar la enseñanza por profesores particulares. Los niños que viven demasiado lejos de la escuela o que sufren discapacidades físicas, mentales o sociales pueden estar exentos de esos requisitos. Entre las otras disposiciones posibles para esos niños figuran la enseñanza por correspondencia y otras formas de enseñanza a distancia, así como los servicios de educación especial para los niños con discapacidades.

3. En cada estado y cada territorio existe un sistema de escuelas públicas a los niveles primario y secundario. La enseñanza en esas escuelas es gratuita, si bien los padres han de pagar una parte del costo de los libros de texto, otro material escolar, excursiones y otras actividades facultativas. Existe asistencia financiera para las familias de ingresos bajos, a fin de ayudarlas a sufragar esos gastos y también a cubrir los costos del transporte. En cada estado y territorio también existen escuelas no públicas que cobran sus propias tarifas, y el 25% de los estudiantes australianos asisten a escuelas de ese segundo tipo. Funcionan en condiciones determinadas por las autoridades oficiales en cada estado y territorio. En términos generales, no tienen fines lucrativos y no pueden funcionar salvo que cuenten con la aprobación oficial. Siempre que satisfagan unas normas docentes mínimas tienen derecho a recibir apoyo para cubrir tanto los gastos de capital como los corrientes, sea con cargo al gobierno del estado/territorio o al federal.

4. Cuando los niños cumplen la edad en que deja de ser obligatorio asistir a la escuela pueden abandonarla e ingresar en el mercado de trabajo; pueden pasar a la formación profesional o permanecer en el sistema de escuelas secundarias hasta cumplir los 17 o los 18 años de edad.

Participación y tasas de retención de las mujeres

5. La proporción de mujeres estudiantes que llegan a terminar la enseñanza secundaria ha aumentado a mayor velocidad que la de los hombres. En 1971 la tasa de retención de las mujeres era del 34%, frente al 35% en el caso de los varones. En 1990, la tasa correspondiente a las mujeres era del 70%, frente al 58% entre los varones.

Estrategias gubernamentales encaminadas a aumentar la participación de mujeres y muchachas

6. La Política nacional de educación de las muchachas en escuelas australianas es una política nacional general encaminada a mejorar la escolarización y sus resultados para las muchachas. Esa Política recibió el apoyo del Consejo Australiano de la Educación y constituye un elemento del Programa nacional del Gobierno Federal para la mujer. También sigue constituyendo la base de las estrategias encaminadas a fomentar la participación de las mujeres en la educación. Los cuatro objetivos de la Política son los siguientes:

- aumento de la conciencia de las necesidades educacionales de las muchachas;
- igualdad de acceso en programas de estudios adecuados y participación en ellos;
- establecimiento de un medio escolar favorable;
- asignación equitativa de los recursos.

7. Una de esas estrategias es el Proyecto de igualdad entre los sexos en la reforma de los programas de estudios, iniciado a principios de 1990, con el objetivo de asegurar que los programas de estudios de las escuelas tengan igual pertinencia para las muchachas que para los muchachos. El Proyecto, al que se han asignado 3.000.000 de dólares australianos a lo largo de tres años, apoya la incorporación de los principios y los objetivos de la Política nacional de educación de las muchachas. Por conducto de ese Proyecto se aporta financiación para asegurar que todos los programas y los perfiles de estudios que se están elaborando sean válidos para ambos sexos. A fin de lograrlo, se ha designado a cinco expertos en materia de igualdad entre los sexos en el programa de estudios para que trabajen en equipos de elaboración de programas de estudios en las asignaturas de ciencias, tecnología, literatura, estudios de la sociedad y educación sobre el medio ambiente. También se está aportando financiación para llevar a cabo proyectos innovadores que amplíen la labor que está realizando cada experto en materia de programas de estudios.

8. Se está realizando un examen de la Política nacional a fin de evaluar sus objetivos, prioridades y eficiencia. Se prevé que los resultados del examen, dirigido por el Departamento de Tasmania de Educación y Artes, se presenten al Consejo Australiano de la Educación en su reunión de octubre de 1992. Comprenderán un plan de acción para el ciclo siguiente de la política, de 1992 a 1996, así como dos grandes informes: *Listening to Girls* (Escuchando a las niñas), que es un panorama "en directo" de cómo percibían las muchachas sus formas de vida en 1991, y una investigación y un análisis de las asignaturas elegidas por las muchachas en los cursos 11 y 12.

9. Los gobiernos de los estados y los territorios también han iniciado diversas estrategias a fin de asegurar la igualdad de acceso a la educación para las muchachas y los muchachos. Por ejemplo, la Oficina de administración escolar del Ministerio de Educación y Formación Profesional de Victoria preparó un *Equal Opportunity Action Plan for Girls in Education for 1988-90* (Plan de acción sobre igualdad de oportunidades para las muchachas en la educación en 1988-90). Un plan revisado para los años 1991-1993 contiene nueve objetivos de acción dentro de los cuatro objetivos de la Política nacional de educación de las muchachas en las escuelas australianas. Son los siguientes:

- una mejor comprensión de las cuestiones que intervienen en las desventajas por motivos de sexo;
- una mayor conciencia de la diferencia entre la participación de las muchachas y los muchachos en la vida escolar y sus consecuencias negativas para el aprendizaje por las muchachas y para sus opciones en el futuro;
- administración y organización de escuelas con objeto de asegurar que las muchachas tengan acceso a todos los aspectos de la vida escolar y participen en ellos;
- elaboración de materiales de programas de estudios iguales para ambos sexos;
- establecimiento de una dinámica equitativa en el aula y métodos docentes iguales para ambos sexos en todas las escuelas;
- todo un ambiente académico libre de los acosos basados por motivos sexuales;
- unos medios y una política suficientes para las necesidades de las muchachas en cuanto a vida privada, higiene y vestuario;
- un empleo equitativo de los recursos, comprendido el espacio en los patios de las escuelas, el equipo deportivo, las computadoras, el equipo para estudios de las ciencias, los servicios de integración y la participación en los campamentos escolares, y
- unos procesos de planificación presupuestaria que tengan en cuenta las necesidades de las muchachas y aporten recursos para corregir prácticas discriminatorias anteriores.

Los progresos realizados en cuanto a la aplicación del plan se supervisarán y examinarán mediante las contribuciones de distintas escuelas, regiones y divisiones centrales.

10. El Ministerio de Educación de Australia Occidental utiliza el mismo conjunto de objetivos de acción y ha preparado una política y unas directrices sobre la igualdad entre los sexos como parte de su Estrategia de justicia social en la educación. Además, el Ministerio de Educación ha centrado su política en dar aliento a las muchachas para que trabajen en empleos no tradicionales.

11. La Estrategia de enseñanza de las muchachas en Nueva Gales del Sur contiene programas encaminados a ayudar a las que abandonan pronto los estudios a continuar su educación. Australia Meridional también tiene un programa para esas mujeres orientado concretamente hacia las adolescentes embarazadas. El Departamento de Educación de Queensland tiene una dependencia dedicada a la equidad entre los sexos, que en 1991 preparó una publicación titulada *A Fair Deal: Equity Guidelines for Developing and Renewing Educational Resources* (Un trato justo: directrices sobre equidad para elaborar y renovar los recursos educacionales).

12. Uno de los objetivos del Plan de acción de justicia social de Australia Meridional es conseguir que todas las muchachas permanezcan en la escuela durante los 12 años previstos. El Plan se centra en los grupos desfavorecidos, pero en

términos más generales el objetivo del Departamento de Educación es crear medios de aprendizaje que presten apoyo a todas las muchachas, así como eliminar el acoso sexual en las escuelas.

13. En 1992 el Departamento de Educación y Formación Profesional del Territorio de la Capital de Australia presentó una nueva Política en materia de acoso sexual en relación con los estudiantes, con un conjunto de procedimientos para hacer frente a las denuncias de acoso sexual, así como un programa de medidas para corregir las desventajas, comprendidas clases sólo para muchachas en algunas asignaturas. Ha iniciado un estudio sobre el empleo de equipo en los campos de juegos, con el objetivo de proporcionar igualdad de acceso a las muchachas. En Tasmania, el Departamento de Educación y Artes ha elaborado una política revisada sobre igualdad entre los sexos, así como una política para los padres sobre esa igualdad. Se han elaborado directrices sobre el acoso sexual para las escuelas/colegios universitarios y otros lugares de trabajo. El aumento de la comprensión de las cuestiones que intervienen en las desventajas por motivos de sexo constituye una parte importante de las actividades de adelanto profesional. Se alienta al personal encargado de preparar los programas de estudios a que elabore materiales iguales para ambos sexos y plantee las cuestiones relativas a las diferencias entre los sexos en las asignaturas que imparte. En todos los planes estatales de acción se hará hincapié, a lo largo de los próximos cinco años, en las esferas prioritarias.

14. El gobierno del Territorio del Norte proyecta crear un Consejo de asesoramiento sobre la planificación del empleo y las necesidades de formación profesional, que se centrará en especial en los grupos infrarrepresentados en el empleo.

15. Pese al aumento de la tasa de retención de las muchachas en las escuelas, en 1988 aquéllas representaban sólo aproximadamente el 35% del total de estudiantes de matemáticas al nivel más difícil, el 28% del total de estudiantes de física y el 41% del total de estudiantes de química. En cambio, representaban el 65% de los estudiantes de biología. En una tentativa de aumentar el número de muchachas que estudiaban matemáticas avanzadas en las escuelas, el Gobierno Federal publicó en julio de 1990 su *National Statement on Girls and Mathematics* (Declaración nacional sobre las muchachas y las matemáticas) y reiteró sus principios en el *National Statement on Mathematics for Australian Schools* (Declaración nacional sobre las matemáticas para las escuelas australianas), de 1991. Es demasiado pronto para evaluar si esas declaraciones tendrán algún efecto en cuanto al número de estudiantes del sexo femenino que seguirán asignaturas de matemáticas y ciencias.

16. Varios gobiernos de estados y territorios también han iniciado estrategias para alentar a las muchachas a estudiar matemáticas y ciencias. Por ejemplo, el Territorio de la Capital de Australia ha iniciado cursos "sólo para muchachas" de matemáticas, ciencias, informática y educación física. Nueva Gales del Sur hizo una evaluación de los efectos de la educación únicamente para muchachas en su estudio de las clases sólo para muchachas en escuelas coeducacionales, de 1988. En ese estudio se indicó que no hay muchas clases sólo para muchachas que funcionen como estrategia deliberada para la acción alternativa en la educación de las muchachas, pero que en los casos en que se han establecido aportan a las muchachas un acceso mejor al equipo (comprendidas las computadoras) y producen un aumento de la diligencia y/o el progreso académico, con el consiguiente potencial para ampliar las opciones y mejorar los niveles de confianza en sí mismas.

La condición de las profesoras

17. En 1988, el 69% del personal docente a tiempo completo en las escuelas primarias públicas de Australia estaba formado por mujeres. Sin embargo, la mayor parte de ellas ocupaban los escalones más bajos de la estructura profesional, dado que, a nivel nacional, sólo el 19% de los directores de escuelas primarias públicas y el 38% de los subdirectores eran mujeres. La misma pauta se advierte en la educación secundaria, en la cual las cifras correspondientes a 1988 revelan que el 45% del personal docente de las escuelas secundarias públicas de Australia eran mujeres. Las mujeres representaban sólo el 9% de los directores de escuelas secundarias públicas, el 25% de los subdirectores y el 28% de los jefes de departamento.

18. A escala nacional, el porcentaje de mujeres que ocupaban cargos ejecutivos en departamentos de educación era del 17% en 1988. Sin embargo, existían variaciones según los estados y los territorios. En el Territorio de la Capital de Australia, en 1987 ninguno de los siete cargos ejecutivos correspondía a mujeres, y en 1988 sólo uno. En Tasmania el 31% de los 36 puestos administrativos superiores los desempeñan mujeres, mientras que Australia Meridional tenía la mayor representación femenina a ese nivel: el 30% en 1987 y el 32% en 1988.

Educación técnica y superior

19. Los sistemas de educación técnica y superior están administrados por los estados. En general, imparten tres grupos de cursos: cursos de formación tradicional al nivel de ingreso, que comprenden cursos a tiempo completo para certificado y para diploma y una combinación de trabajo y estudio, como los aprendizajes; cursos intermedios y de formación en el empleo, entre ellos el programa de nuevas oportunidades para la mujer, destinado a las mujeres que reingresan en la fuerza de trabajo remunerada, y cursos de educación general y de actividades recreativas. En algunos estados existen estructuras separadas de enseñanza de adultos que se encargan de los cursos de la última categoría mencionada.

20. En la formación profesional existe un clima de cambio. El Gobierno Federal ha publicado hace poco varios informes: *Training Costs of Award Restructuring* (costos de capacitación de la reestructuración de títulos) (informe Deveson); *Young People's Participations in Post-Compulsory Education and Training* (participación de los jóvenes en la educación después de los años de escolaridad obligatoria y formación profesional) (informe Finn), y *The Australian Vocational Certificate System* (el sistema australiano de certificación de formación profesional) (informe Carmichael). Parece que el efecto total de las nuevas directrices de política general será elevar el estado de la enseñanza profesional y aumentar el tiempo que los jóvenes dedican a la enseñanza académica, así como difuminar la distinción entre la educación general (escolar y superior) y la técnica mediante una mayor orientación de las escuelas hacia el mundo del trabajo y una mayor atención a las aptitudes y los conocimientos básicos en los cursos de formación profesional. En ese proceso se están volviendo a definir los objetivos de la formación profesional al nivel de ingreso y se está trabajando en un sistema unificado de evaluación y certificación de competencia, se están adoptando medidas para mejorar la imbricación de los cursos en los tres sectores de la enseñanza, con un examen a fondo del contenido de los programas de estudios, y se están revisando las disposiciones sobre financiación entre el Gobierno Federal y los de los estados. Es posible que algunos elementos de

los cambios propuestos, como un mayor reconocimiento de las aptitudes de las mujeres, el reconocimiento del aprendizaje previo, y la formación y la evaluación basadas en la competencia puedan resultar muy beneficiosos para las mujeres.

21. En la actualidad, el Gobierno Federal aporta alguna financiación para la formación al nivel de ingreso, comprendidas becas de formación y de aprendizaje; subvenciones para fines concretos, entre ellos la atención de los niños y los cursos de inglés para los inmigrantes, y unas subvenciones más generales sometidas a acuerdos sobre recursos negociados entre el Gobierno Federal y los estados y los territorios que reflejan las prioridades sociales y económicas de Australia. En total, todo ello representa aproximadamente una sexta parte de la financiación de la enseñanza técnica y continuada (TAFE).

Participación y tasas de retención de las mujeres

22. Como se indica en el cuadro 10.1, hasta 1988 el total de mujeres matriculadas en cursos de formación profesional TAFE iba en aumento. Desde entonces parece que han ido disminuyendo esos efectivos, aunque el porcentaje de matriculadas ha disminuido menos, pero es necesario contemplar esas estadísticas con cautela, dado que se han producido cambios en las definiciones de lo que constituyen cursos de formación profesional.

Cuadro 10.1

Estudiantes matriculados en cursos de formación profesional TAFE

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1983	340.744	43,3	445.478	56,7	786.222
1984	376.990	45,9	445.115	54,1	822.105
1985	397.644	46,3	461.550	53,7	859.194
1986	415.560	46,9	471.119	53,1	886.679
1987	441.716	47,1	495.459	52,9	937.175
1988	448.049	47,1	503.549	52,9	951.598
1989	439.588	47,1	492.743	52,9	932.331
1990	429.832	44,7	530.851	55,3	960.683

Fuente: Estadísticas seleccionadas de TAFE, 1990.

23. El número de mujeres que se matriculan en esferas de estudio que tradicionalmente correspondían a los hombres va en aumento, pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en muchos ámbitos. En el cuadro 10.2 se indica que en 1990 las mujeres representaban sólo el 6% de la matrícula total en las esferas de ingeniería y agrimensura y en las de arquitectura y construcción en TAFE.

Cuadro 10.2
Estudiantes en TAFE por sexo y esfera de estudios, 1990

Esfera	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ganadería y piscicultura	12.816	29,8	30.256	70,2	43.072
Arquitectura, construcción	4.864	6,4	70.574	93,6	75.438
Artes, humanidades y ciencias sociales	53.915	72,2	20.751	27,8	74.666
Administración de empresas, economía	148.594	62,2	90.424	37,8	239.018
Educación	6.576	72,5	2.493	27,5	9.069
Ingeniería, topografía	10.343	5,7	170.652	94,3	180.995
Salud, servicios de la comunidad	24.459	73,7	8.734	26,3	33.193
Derecho, estudios jurídicos	1.441	41,2	2.057	58,8	3.193
Ciencias	25.228	47,7	27.638	52,3	52.866
Veterinaria	1.108	84,7	200	15,3	1.308
Servicios, hostelería, transportes	65.497	64,6	35.837	35,4	101.334
Educación multidisciplinaria TAFE	100.903	51,9	93.688	48,1	194.591
Total	429.832	44,5	530.851	54,9	966.846

Fuente: Estadísticas seleccionadas TAFE, 1990.

Nota: Las discrepancias en los totales se debe a que hay estudiantes que se matriculan en varios cursos y a que la información sobre el sexo de los estudiantes es incompleta.

Capacitación a nivel de ingreso

24. La capacitación a nivel de ingreso se refiere a la capacitación que permite a la gente obtener su primer empleo. Hasta hace poco , el nivel de ingreso estructurado más importante a disposición de los jóvenes fuera del sistema de educación general era el aprendizaje, que lleva a adquirir aptitudes en oficios especializados en una pequeña gama de ocupaciones e industrias. En la actualidad, las mujeres están infrarrepresentadas en el sistema de aprendizaje: en 1991 sólo el 12% de los aprendices eran mujeres y más del 60% de ellas están aprendiendo el oficio tradicionalmente femenino de la peluquería. Los aprendizajes reciben apoyo del Gobierno Federal mediante el subsidio del Commonwealth para la formación a jornada completa en régimen de aprendizaje (CRAFT), que ofrece subsidios salariales a los empleadores que fomenten la formación de aprendices. En la actualidad reciben asistencia en virtud de ese plan 35.904 aprendices, de los cuales 4.535, o sea el 12,8%, son mujeres.

25. El Plan australiano de capacitación, introducido en 1985, se aplica a esferas laborales en las cuales no existe tradicionalmente el aprendizaje, al reconocer que existe la necesidad de otras oportunidades para una capacitación estructurada basada en el trabajo. De más de 54.000 personas capacitadas conforme al plan, el 69% han sido mujeres. Pero éstas se concentran en las ocupaciones tradicionalmente dominadas por mujeres poco remuneradas: trabajos de oficina, ventas y hostelería.

Estrategias gubernamentales para incrementar la participación de la mujer

26. El Gobierno Federal y los de los estados y los territorios participaron en la elaboración de un Plan Nacional de Acción para la Mujer en TAFE, iniciado en 1991

y al cual el Gobierno Federal aportó 300.000 dólares australianos en 1992 con objeto de apoyar su ejecución mediante la elaboración de proyectos nacionales. El objetivo del Plan Nacional es mejorar las oportunidades y las salidas de la educación, la formación profesional y la adquisición de aptitudes para la mujer, al reconocer que hace falta una acción afirmativa sistemática con objeto de que la mujer goce de acceso igual a TAFE. El Plan establece un enfoque a largo plazo, amplio y coordinado a escala nacional para mejorar la participación de la mujer en TAFE, reforzar los objetivos de la Estrategia australiana de empleo de la mujer a fin de reducir la segregación por sexos y alentar a las mujeres a matricularse en esferas no tradicionales de estudios. Los objetivos y las metas nacionales se han establecido a lo largo de un período de tres años. Cada estado y cada territorio se encarga de aplicar el Plan Nacional y alcanzar sus objetivos. Los objetivos del Plan Nacional también están incluidos en acuerdos sobre rendimiento entre los sistemas TAFE de los estados y los territorios y distintos colegios universitarios.

27. Entre las estrategias del Plan Nacional para alentar la participación con éxito de la mujer en la formación profesional figuran la mejora de las vías de acceso a la mujer a cursos TAFE reconocidos, aumentar la participación de las mujeres en la adopción de decisiones en TAFE, aportar mejores servicios de apoyo a la mujer, mejorar el medio físico y de aprendizaje de la mujer y asegurar que las mujeres se beneficien por igual de la capacitación en la industria y de la reestructuración de los títulos. En virtud del Plan Nacional de acción para la mujer en TAFE se aportaron fondos para proyectos, entre ellos el Plan Nacional para mujeres aborígenes en TAFE, el Proyecto Nacional para mujeres de lengua materna no inglesa en TAFE y mujeres con discapacidades en TAFE.

28. Las mujeres también han padecido desventajas en cuanto a educación y formación profesional debido a la pauta tradicional de que los cursos sean a largo plazo y los ciclos sean largos. En consecuencia, el Gobierno Federal ha destacado la preparación de módulos de capacitación a corto plazo, en la cual cada módulo representaría una cualificación reconocible y comercializable que llevara al acceso a una mayor capacitación y a puestos que exijan una mayor especialización.

29. El Plan de apoyo a la formación en la industria, creado por el Gobierno Federal, tiene por objetivo estimular un aumento del nivel del compromiso de la industria con la capacitación. La industria puede recibir asistencia en virtud de los "proyectos innovadores de capacitación" para toda una serie de enfoques de la capacitación, con lo cual se apuntala el proceso de reestructuración de los títulos, junto con el establecimiento de vías profesionales, especialmente en los sectores de la industria en los cuales las mujeres han venido estando tradicionalmente sobrerrepresentadas y en las que carecen de posibilidades de ascenso. Últimamente se ha hecho hincapié en las iniciativas encaminadas a desarrollar la capacitación basada en la competencia para los trabajadores de categorías inferiores que, hasta ahora, han recibido poca capacitación estructurada y un escaso reconocimiento de sus aptitudes. Los proyectos innovadores de capacitación permiten a muchas mujeres especializadas que han salido de la fuerza de trabajo repasar sus conocimientos a fin de facilitarles el reingreso en la fuerza de trabajo.

30. En la actualidad, la financiación federal en virtud del Programa periódico de infraestructura de TAFE tiene por objetivo la ampliación de las instalaciones de atención a la infancia. Para 1989-1991 se aportaron 6.000.000 de dólares australianos y en los tres años siguientes se aportarán 3.000.000 de dólares

australianos al año. También se ha pedido a los estados y los territorios que estudien las necesidades de la atención de los niños como parte de los acuerdos sobre recursos TAFE entre el Gobierno Federal, los estados y los territorios y que aporten más instalaciones de puericultura, con acceso prioritario a los padres desfavorecidos y a los receptores de asistencia social, muchos de los cuales son mujeres. El Departamento de Empleo y Educación Técnica y Superior de Australia Meridional ha establecido planes de gestión para la puericultura y para servicios a los estudiantes.

31. En virtud del Plan Especial de capacitación al nivel de ingreso, o SELT, el Gobierno Federal proyecta elaborar e introducir nuevos enfoques de la capacitación en aprendizaje tradicional. En virtud del Programa se prevén cursos preparatorios especiales para mujeres y para proyectos del plan de Progreso de las mujeres en los oficios, que es una estrategia conjunta federal y de los estados/territorios para alentar una mayor participación de las jóvenes en los oficios no tradicionales. La política de financiación gubernamental conjunta exige que se conceda prioridad al empleo de aprendizas y se elaboren estrategias específicas para ayudar a los grupos infrarrepresentados, en especial a las mujeres. En 1990 el Gobierno Federal aportó fondos a los gobiernos de los estados y los territorios para 500 plazas de cursos preparatorios TAFE con el objeto de alentar a las mujeres a ingresar en ocupaciones que exigen un aprendizaje. El gobierno del Territorio de la Capital de Australia emplea a un coordinador a jornada completa para ayudar en la ejecución del proyecto. Aunque ese proyecto está orientado fundamentalmente hacia las jóvenes, el Territorio de la Capital de Australia también aportará financiación de aprendizaje para mujeres de edad madura en un proyecto experimental encaminado a sufragar los costos adicionales que tienen los empleadores al dar empleo a mujeres de edad madura durante los dos primeros años de su aprendizaje.

32. Se han introducido, a nivel de los estados y los territorios, diversas estrategias encaminadas a alentar a la mujer a ingresar en oficios no tradicionales. Muchos estados mantienen registros de mujeres dispuestas a hablar con las escolares acerca de su experiencia en puestos que tradicionalmente eran masculinos. Así se consigue establecer modelos de actuación y apoyar a las muchachas que deseen dedicarse a esas ocupaciones. Varios estados tienen cursos intermedios especiales, y Australia Meridional tiene cursos de adaptación para las mujeres que reingresan en la fuerza de trabajo después de criar a sus hijos. En el Territorio del Norte la atención se centra en la actualidad en las muchachas y las mujeres que trabajan en oficios en zonas remotas. El Gobierno de Victoria administra una serie de cursos preparatorios para mujeres en virtud del Programa de acción afirmativa en la capacitación. Como parte de ellos, la Oficina de la Junta de Capacitación del Estado y el Departamento Federal de Empleo, Educación y Formación Profesional financian conjuntamente 14 cursos preparatorios de artes y oficios y técnicos para mujeres. También se ha elaborado la Estrategia negociada de objetivos en virtud de la cual se exige a los colegios TAFE que preparen lugares objetivo en los programas generales homologados para mujeres y otros grupos designados, como parte de sus acuerdos nacionales sobre rendimiento.

33. En 1988 la Dirección de Empleo de la Mujer del estado de Victoria creó un puesto de Oficiala en el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Construcción, con objeto de promover las oportunidades en la industria de la construcción, y en la Unión Sindical de Victoria también estaba empleada una Oficiala con objeto de asegurar que las afiliadas cuenten con apoyo y asistencia prácticos en la solución

de cuestiones pertinentes para las trabajadoras. Entre las funciones del cargo figura la coordinación de la aplicación del Plan de acción de la Unión Sindical para las trabajadoras, la prestación de servicios de consultoría sobre cuestiones de igualdad de oportunidades, el aumento de la participación de la mujer a todos los niveles del movimiento sindical, la promoción de la expansión de servicios de puericultura y la distribución de material sobre acoso sexual, licencia por maternidad, atención de los niños y acción asertiva.

34. En Nueva Gales del Sur TAFE ha elaborado iniciativas en virtud de la Estrategia de educación y capacitación de la mujer, cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades en la educación y en el empleo y mejorar el ámbito y la calidad de la participación de las mujeres en TAFE.

35. A raíz de una reunión especial de los ministros federal y de los estados y los territorios encargados del empleo, la educación y la capacitación, en 1991 se formó el Comité Asesor sobre Formación Profesional, Empleo y Capacitación (VEETAC). En abril de 1991 el VEETAC creó un Comité permanente de la mujer, cuya función consiste en asesorar y ayudar al VEETAC en la mejora del acceso de la mujer a la formación profesional, el empleo y la capacitación y su participación en ellos, de forma que se puedan lograr resultados equitativos para las mujeres y que se mejore en general el nivel de aptitudes de la fuerza de trabajo australiana.

36. En julio de 1989 se puso en marcha un sistema computadorizado de aprendizaje nacional y de estadísticas de programas federales de capacitación en oficios. Suministrará información amplia sobre la participación de la mujer.

Condición de las profesoras

37. Existe poca información acerca de la condición de las profesoras en TAFE, pero parece que la pauta de su participación como profesoras refleja la del número de matriculadas: hay muy pocas en los cursos de oficios distintos de la peluquería, y el número de profesoras a tiempo parcial es superior al de hombres. Aproximadamente el 20% de los cargos de gestión de TAFE corresponden a mujeres.

Enseñanza superior

38. En Australia la enseñanza superior está financiada fundamentalmente por el Gobierno Federal, aunque como parte de las grandes reformas anunciadas en el Libro Blanco Federal sobre la enseñanza superior, de 1988, se ha alentado a las instituciones de enseñanza superior a ampliar su base financiera. Desde 1989 los estudiantes han de pagar aproximadamente el 20% de los costos de sus estudios por conducto del Plan de Contribuciones a la Enseñanza Superior (HECS). En 1991 la contribución HECS por un curso normal a tiempo completo fue de 1.993 dólares australianos. No se impone el pago hasta después de que los ingresos de un estudiante hayan alcanzado un nivel umbral, que equivale aproximadamente a un ingreso semanal de tipo medio.

39. El Gobierno realiza una supervisión de las repercusiones del HECS por conducto del Consejo de Enseñanza Superior de la Junta Nacional de Empleo, Educación y Capacitación, que está obligado por sus estatutos a rendir un informe anual al Parlamento. Se han encargado varios estudios concretos sobre el HECS. Esos estudios parecen indicar que el HECS no ha tenido grandes efectos en la participación en la

enseñanza superior, excepto por lo que respecta a los estudios a tiempo parcial. Así parece ocurrir con la participación de la mujer: antes de la introducción del HECS, en 1988, las mujeres representaban el 51% de los estudiantes de enseñanza superior. En 1989 y 1990 representaban el 52% y casi el 53%, respectivamente.

40. Desde 1988 las instituciones públicas de enseñanza superior de Australia han podido ofrecer cursos de diploma especializados de postgrado a los estudiantes australianos, que han de pagar sus matrículas. Esos cursos están ideados para mejorar la capacidad profesional y aumentar los ingresos de personas ya empleadas y, en consecuencia, no se pueden ofrecer cursos de pago que lleven a una cualificación profesional básica. Los cursos de postgrado pagados están a disposición de personas ya empleadas, a quienes esos cursos brindan oportunidades de ascenso o de extensión. No los pueden seguir los estudiantes que proceden directamente de estudios por debajo del nivel del grado, que han de matricularse en cursos de postgrado administrados en virtud del Plan de contribución a la enseñanza superior. Los cursos de postgrado de pago representan sólo una pequeña proporción del total de la enseñanza superior. Por ejemplo, en 1990 los estudiantes en cursos de pago representaban sólo el 13% del total de la matrícula de estudiantes postgraduados. El 34% de ellos eran mujeres.

Tasas de participación y retención de las mujeres

41. El número de mujeres matriculadas en enseñanza superior ha venido aumentando constantemente (véase el cuadro 10.3). Entre 1983 y 1990 la matrícula femenina aumentó en un 59%, frente al 22% entre los varones, y desde 1987 se han matriculado más mujeres que hombres en los cursos de enseñanza superior. En 1990 las mujeres representaban el 53% de la matrícula. Un factor de ese crecimiento ha sido el traspaso de la enseñanza básica de enfermería de los hospitales a la enseñanza superior, que viene realizándose desde 1984 y que quedará terminado en 1994. Pero aunque se excluya la matrícula en cursos de enfermería, las mujeres representan más del 50% de la matrícula total.

Cuadro 10.3
Estudiantes de enseñanza superior, por sexo, 1983-1990

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1983	161.260	46,3	187.317	53,7	348.577
1984	266.483	46,6	190.890	53,4	357.373
1985	175.926	47,5	194.054	52,4	370.016
1986	190.120	48,8	199.848	51,2	389.968
1987	197.350	50,1	196.384	49,9	393.734
1988	215.076	51,1	205.774	48,9	420.850
1989	229.791	52,1	211.285	47,9	441.076
1990	255.655	52,7	229.420	47,3	485.075

Fuente: Departamento de Empleo, Educación y Capacitación;
estadísticas seleccionadas de enseñanza superior (anuales).

42. En el cuadro 10.4 se indica la matrícula femenina como proporción del total en determinadas disciplinas. Revela los siguientes incrementos por disciplina desde 1983 a 1990 en número redondos: arquitectura, del 21% al 33%; agricultura, del 28% al 32%; estudios de empresa, del 30% al 41%; ingeniería, del 5% al 10%; ciencias, del 36% al 39%. Las artes y letras y la educación representaban el 50% de la matrícula femenina en 1990, pero ello constituyó un cambio apreciable respecto de principios del decenio de 1980, cuando esas dos carreras representaban más del 70% de la matrícula femenina. Desde entonces, las mujeres han ingresado en una gama más amplia de carreras, sobre todo administración de empresas, ciencias y salud. Se han adoptado varias estrategias para alentar a las mujeres a ingresar en carreras como las ciencias y la ingeniería, donde tradicionalmente han venido estando infrarrepresentadas, comprendidas las visitas a las escuelas que realizan mujeres con posiciones destacadas en las ciencias y las técnicas.

Cuadro 10.4

Proporción de matrícula femenina en estudios superiores y otros estudios de postgrado y de pregrado en cada esfera amplia de estudios, 1990

Esfera	Pregrado %	Otros estudios de postgrado %	Grado superior %	Total %
Agricultura	33,8	28,3	27,5	33,0
Arquitectura	34,9	22,9	23,5	33,4
Artes y letras	69,0	68,1	55,4	68,0
Administración de empresas	42,0	36,6	27,7	40,7
Educación	75,0	69,8	56,6	72,4
Ingeniería	10,2	11,6	8,6	10,1
Salud	73,6	74,8	51,3	72,2
Derecho	46,3	46,7	33,2	45,2
Ciencias	40,2	31,5	30,8	38,8
Veterinaria	55,8	50,0	34,8	52,5
Total Mujeres	53,6	55,3	39,5	52,7

Fuente: Departamento de Empleo, Educación y Capacitación; estadísticas seleccionadas de enseñanza superior (anuales).

Nota: El término "otros estudios de postgrado" se refiere a los niveles de estudios de diploma y diploma asociado; el término "grado superior" designa los estudios de maestría y doctorado.

43. Las cifras más recientes disponibles (1988) indican que la participación de las mujeres en la enseñanza superior es superior a la de los hombres en todas las categorías regionales amplias: urbanas, rurales y remotas. En las zonas urbanas la relación de participantes era de 21 mujeres a 20 hombres; en las rurales era de 29 a 24, y en las remotas de 25 a 19.

44. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas al nivel de postgrado, pero la disparidad se está reduciendo. En 1990 las mujeres representaban el 40% de los estudiantes de grado superior (un incremento del 28% respecto de 1980 y del 31%

respecto del de 1983) y el 55% de los demás estudiantes de postgrado, o sea, un incremento respecto del 46% en 1980 y el 49% en 1983. Las mujeres representan en la actualidad el 48% del total de estudiantes de postgrado, pero siguen estando sobrerrepresentadas en títulos inferiores, como los cursos de diploma y de diploma asociado.

45. Los estudiantes que aspiran a títulos de maestría o doctorado mediante investigaciones pueden competir por las becas australianas de investigación de postgrado. En 1990 las mujeres representaban el 46% de esas becas. En la actualidad también se conceden becas para investigación a tiempo parcial, lo cual debe servir de ayuda a las mujeres. La industria apoya un número reducido de becas de estudio a tiempo completo para conseguir un título de maestría de doctorado. En 1990 las mujeres recibían el 10% de esas becas.

46. Las becas australianas de cursos de postgrado son becas competitivas para realizar estudios en un curso homologado que desemboque en un título de maestría mediante trabajo académico. Esas becas resultan especialmente útiles para las mujeres que tratan de reingresar en la fuerza de trabajo. En 1990 el 63% de los titulares de esas becas eran mujeres. Un 1% trabaja a tiempo parcial.

Estrategias gubernamentales para aumentar la participación de la mujer

47. En la actualidad la enseñanza superior está en expansión. Entre 1988 y 1993 la financiación aportada a las instituciones por el Gobierno Federal, comprendidas las contribuciones de los estudiantes, aumentará en un 26%, lo cual permitirá ofrecer más de 70.000 plazas adicionales a estudiantes, de forma que el total de plazas financiadas por el Gobierno Federal en 1993 será de más de 370.000. Uno de los objetivos de la expansión es promover una mayor igualdad de acceso a la enseñanza superior para los grupos desfavorecidos identificados, de los cuales forman parte las mujeres.

48. El Gobierno Federal publicó en 1990 un documento para debate titulado *A Fair Chance for All: Higher Educations That's Within Everyone's Reach* (una oportunidad justa para todos: una enseñanza superior al alcance de todos), en el cual se estableció un plan para la enseñanza superior a fin de que reflejase con más exactitud la composición de la sociedad australiana. Un aspecto central del plan era el requisito de que las instituciones establecieran planes de igualdad como parte del perfil educacional en el que se basan los acuerdos de planificación y financiación entre el Gobierno Federal y las instituciones. En el futuro, la asignación de los fondos federales estará vinculada al logro de los objetivos de igualdad. En el trienio de 1991 a 1993 aproximadamente el 66% de las instituciones de enseñanza superior han establecido objetivos cuantitativos a fin de aumentar el número de mujeres que siguen cursos no tradicionales y de grado superior.

49. Se ha incrementado la financiación anual para el Programa de igualdad en la enseñanza superior y se ha ampliado el ámbito de ese Programa para que comprenda subvenciones a las iniciativas relacionadas con la igualdad y la asistencia en el cuidado de los niños para los estudiantes necesitados.

Condición de las profesoras

50. Los hombres desempeñan la mayor parte de los cargos académicos en la enseñanza superior, pero la proporción de las mujeres pasó del 27% en 1978 al 30% en 1990. Pocas de ellas ocupaban cargos académicos superiores: el 7% de los catedráticos y el 52% de los profesores tutores eran mujeres.

Apoyo financiero a la educación

51. Existe un apoyo a los ingresos durante la educación, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades educacionales y mejorar los resultados educacionales mediante la prestación de asistencia financiera a estudiantes financieramente desfavorecidos de extracción aborigen o de las islas del estrecho de Torres, geográficamente aislados o discapacitados, que se presta mediante los planes llamados Austudy, Abstudy y Asistencia a los Niños Aislados. También existe un pequeño plan de viáticos para los inmigrantes que siguen cursos avanzados de inglés en colegios TAFE.

52. El programa Austudy presta asistencia de carácter no competitivo, sometida a pruebas de ingresos y de activos económicos, a estudiantes de 16 o más años de edad que sigan cursos secundarios y terciarios homologados a tiempo completo. Del total de 351.000 receptores de Austudy en 1990-91, eran mujeres 186.000, o sea, el 53%.

53. A partir de enero de 1992 se aplicará una deducción de 1.200 dólares australianos por hijo a cargo por el primer hijo y 2.500 dólares australianos por el segundo hijo y cada uno de los siguientes en la prueba de ingresos de los cónyuges, lo cual hará que a los estudiantes casados con familiares a cargo les resulte más fácil recibir Austudy. En la actualidad está en marcha una revisión de Austudy en relación con los objetivos del Programa, el derecho a recibir subsidios por estudios y el carácter de esos subsidios. En 1992-1993 se estudiarán las recomendaciones de ese examen.

54. Mediante Abstudy se presta asistencia financiera, en forma de viáticos y a reserva de una prueba de ingresos, a todos los estudiantes aborígenes e isleños del Estrecho de Torres que tengan derecho y que estén siguiendo un curso homologado de estudio a tiempo completo. En 1990-1991 hubo 23.400 estudiantes de nivel escolar que se beneficiaron de Austudy, de los cuales 11.800 (poco más de la mitad) fueron mujeres, mientras que 11.000 estudiantes de nivel terciario se beneficiaron de Abstudy, de los cuales 6.900, o sea, el 62,4%, fueron mujeres.

55. El objetivo del Plan de asistencia para niños aislados es ayudar a los estudiantes que no tienen un acceso diario razonable a una escuela pública adecuada porque viven en lugares geográficamente aislados. En algunos también se puede prestar asistencia a estudiantes que sufren una discapacidad que les impide vivir en casa y asistir a la escuela a diario, que tienen que vivir fuera de casa para seguir un curso complementario u otro tipo especial de curso o que proceden de familias itinerantes.

56. En 1991 se modificó la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, con el objeto de que los planes de asistencia a estudiantes estuvieran temporalmente exentos del cumplimiento de esa ley. Durante el período de exención, que se limita a tres años, un comité integrado por varios departamentos

del Gobierno Federal estudiará si deben eliminarse las disposiciones de los planes que discriminan conforme a criterios basados en el estado civil, que llevan a que las parejas casadas sean objeto de un trato más favorable que las parejas de facto.

Participación de las mujeres con necesidades especiales

Participación de las mujeres aborígenes en la educación

57. En comparación con los no aborígenes, la participación de los aborígenes en la educación es escasa. Entre el 10 y el 15% de los niños aborígenes en edad de asistencia obligatoria a la escuela no asisten a ella, mientras que la tasas de participación de los aborígenes en la educación no obligatoria y la terciaria no son sino un tercio de las de la comunidad en general.

58. El número de personas aborígenes e isleños del Estrecho de Torres que participan en la enseñanza superior ha pasado de 850 en 1982 a 3.609 en 1990. De los matriculados en 1990, el 63% eran mujeres. Esa cifra debe compararse con el 52% de mujeres de la matrícula general en enseñanza superior. La participación de mujeres aborígenes en TAFE y en enseñanza superior es superior a la de los aborígenes de sexo masculino.

59. En julio de 1988 el Gobierno Federal publicó *Higher Education - A Policy Statement* (La enseñanza superior: Declaración de política), que establecía un calendario para la reforma del sistema de enseñanza superior con el objetivo de mejorar el acceso a la enseñanza superior para todos los australianos y su posibilidad de terminarla. Ese objetivo debía lograrse en parte mediante el establecimiento de un crecimiento considerable en el sistema y en parte mediante programas de financiación federal con objetivos concretos encaminados a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos en la enseñanza superior. En particular, la Declaración indicaba que se seguiría asignando una parte de los fondos de crecimiento al apoyo a un aumento de la participación de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres en la enseñanza superior. En consecuencia, entre 1988 y 1990 el número de plazas reservadas para los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres aumentó en más de 1.000, en comparación con una matrícula total de 3.609 aborígenes en la enseñanza superior en 1990.

60. A fin de mejorar la tasa de participación de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en la enseñanza superior, las instituciones han adoptado nuevas directrices. Se han elaborado planes sobre igualdad a raíz de la publicación del documento para debate *A Fair Chance for All: Higher Education That's Within Everyone's Reach* (Una oportunidad justa para todos: la enseñanza superior al alcance de todos) con objeto de incluir las estrategias de educación de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en los perfiles educacionales de las instituciones.

61. Las instituciones también están obligadas a establecer mecanismos de consulta eficaces y permanentes con objeto de que la comunidad de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres pueda participar plenamente en la planificación y la adopción de decisiones institucionales en relación con la educación de los miembros de esa comunidad.

62. A lo largo del trienio 1990-1992 se aportarán casi 240 millones de dólares australianos para la educación de aborígenes e isleños del Estrecho de

Torres, que se destinarán a los sistemas educativos en virtud de la Política nacional de educación de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres que es una política conjunta general y de los estados/territorios. Esos fondos se utilizarán para mejorar las instalaciones escolares y el acceso a las escuelas de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, aumentar las tasas de participación en la educación y terminación de ésta en TAFE y elaborar políticas a largo plazo con objeto de lograr más empleo y capacitación para los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres que asisten a la escuela. En virtud de esa política cada estado y cada territorio han elaborado un conjunto concreto de estrategias que comprenden iniciativas para aumentar la participación de los aborígenes en las decisiones sobre la educación preescolar, la educación escolar y la terciaria al nivel local, la llegada de la educación TAFE a zonas rurales y remotas, la mejora de los vínculos de cursos intermedios con TAFE y un empleo equitativo para los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres que participan en el sistema de educación de Australia.

63. Como parte de una política nacional más amplia, el 1º de enero de 1990 el Gobierno Federal introdujo el Programa de iniciativas estratégicas sobre educación de aborígenes, con el objetivo de lograr la igualdad entre los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres y los demás australianos en cuanto al acceso a la educación y la participación en ésta. Se prevé que ese Programa y el Programa nacional de educación de aborígenes e isleños del Estrecho de Torres tengan grandes consecuencias para las oportunidades educacionales de las muchachas y las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres.

Participación de las mujeres rurales y aisladas en la educación

64. Las oportunidades de aprendizaje para las mujeres de zonas rurales y aisladas se han visto mejoradas por la creación de ocho centros de educación a distancia regentados por instituciones de enseñanza superior, así como por la creación de la Conferencia Nacional de Enseñanza a Distancia. El Gobierno Federal también ha iniciado un proyecto experimental de enseñanza abierta encaminado a ampliar el acceso a la educación superior mediante el empleo de la televisión y de materiales para el aprendizaje independiente. En 1992 se dispondrá de una pequeña gama de unidades de primer grado en esferas como estudios australianos, administración de empresas y psicología.

Participación en la educación de mujeres de lengua materna no inglesa

65. Las estadísticas agregadas sugieren que aproximadamente el 11% de los estudiantes de enseñanza superior eran de lengua materna no inglesa, frente al 16% de la población total. En la cohorte pertinente de población, el 45% de los nacidos en Australia y el 28% de los procedentes de países de lengua materna no inglesa participaban en la enseñanza superior. De los estudiantes de lengua materna no inglesa, el 47% eran mujeres. O sea, que las tasas de participación de las mujeres de lengua materna no inglesa eran inferiores a las de las mujeres de la población como un todo.

66. Sin embargo, las agregaciones ocultan unas variaciones considerables. Por ejemplo, mientras que la participación de los estudiantes nacidos en Viet Nam en la enseñanza superior es mayor que la de los estudiantes nacidos en Australia, sólo el 37% de los estudiantes vietnamitas son mujeres, mientras que la participación de

estudiantes nacidos en Yugoslavia es muy inferior a su representación en la población, aunque algo más de la mitad de los estudiantes de origen yugoslavo son mujeres.

67. No resulta fácil contar con cifras de la participación en TAFE de las mujeres de lengua materna no inglesa, pero en general se acepta que, al igual que otros grupos desfavorecidos, tienen niveles bajos de participación. En virtud del Plan nacional de acción para la mujer en TAFE se ha determinado que el acopio de datos al respecto es asunto prioritario.

Mujeres con discapacidades

68. El Gobierno Federal administra varios programas sobre igualdad para las personas con discapacidades en todos los aspectos de la educación.

69. Al nivel escolar, el Programa de educación especial aporta financiación para varias formas de asistencia a escuelas para estudiantes con discapacidades. Esta asistencia comprende lo siguiente:

- servicios de enseñanza que mejoran los resultados educacionales de los niños y los estudiantes con discapacidades,
- servicios terapéuticos y otros servicios esenciales que mejoran la participación en la educación de los niños y los estudiantes con discapacidades;
- capital equipo esencial para el suministro de los servicios mencionados.

70. En virtud de este Programa reciben asistencia tanto las escuelas públicas como las privadas, y se puede aportar financiación a escuelas que apoyan estudiantes con discapacidades en clases generales y a escuelas que brindan contextos educacionales especiales a los estudiantes con discapacidades.

71. En virtud de su Programa de igualdad en la enseñanza superior, el Gobierno Federal obliga a las universidades a establecer planes de igualdad como parte de su documentación sobre perfiles. Se identifica a las personas con discapacidades como parte de los seis grupos que según se ha determinado están infrarrepresentados en el sistema de enseñanza superior.

72. El Comité Nacional de Desarrollo del Personal de TAFE también ha aportado financiación para un Grupo de asesores TAFE sobre discapacidades, cuyo objetivo final es equipar a los colegios TAFE con las aptitudes para integrar a los estudiantes con discapacidades en los cursos generales TAFE.

73. Las mujeres con discapacidades no constituyen un grupo objetivo identificado por separado en ninguno de esos programas.

Cuidado de los hijos

74. Al igual que ocurre en otras esferas en las que las mujeres han padecido desventajas, la falta de servicios de cuidado de los hijos que sean asequibles, en una sociedad que considera que la responsabilidad fundamental por los hijos

corresponde a la madre, ha constituido una importante barrera a la igualdad de participación en la enseñanza. Las estrategias gubernamentales en relación con la atención a los niños en el contexto del empleo y la capacitación se describen en relación con el Artículo 11. El Gobierno Federal también ha iniciado el Programa de asistencia para el cuidado de los hijos (CCA) con el objeto de mejorar las perspectivas de empleo en las familias monoparentales, encabezadas fundamentalmente por mujeres, al facilitar su acceso a la formación profesional y la educación mediante la asistencia con el cuidado de los hijos. Se ayuda a los padres y las madres solos a lograr el acceso a plazas permanentes financiadas con cargo al Programa de servicios para familias con hijos (SFCP). Cuando ello no es posible se pueden brindar plazas en virtud del Programa CCA en instalaciones del SFCP mientras dure la formación profesional o la educación, más un breve período para la búsqueda de empleo. Además, y en virtud del Programa del Commonwealth de reparto de aptitudes, que es un programa basado en la comunidad para ayudar a las personas desempleadas a largo plazo y a otras personas desfavorecidas a obtener empleo, educación o formación profesional, se presta asistencia para el cuidado de los hijos a los participantes que son padres o madres solos. Además, como ya se indicado *supra*, el Gobierno Federal ha aportado seis millones de dólares australianos a lo largo del trienio 1989-1991 para ayudar a reparar y construir centros de puericultura con objeto de mejorar el acceso a TAFE para los estudiantes de bajos ingresos, en especial para los que son padres o madres solos.

Idioma y alfabetización

75. El Gobierno Federal aporta fondos en apoyo de programas relativos al idioma y la alfabetización para personas tanto de lengua materna inglesa como no inglesa. En consecuencia, los gobiernos de los estados y los territorios disponen de fondos en apoyo de las instituciones TAFE que imparten programas de alfabetización y para ayudar a los educadores no públicos de adultos que imparten instrucción en alfabetización y aritmética.

76. Aunque la mayor parte de las actividades realizadas en este contexto han sido neutrales en cuanto al sexo, algunas tienen especial pertinencia para la mujer. Por ejemplo, el Gobierno Federal se ha venido ocupando de vincular la alfabetización de los hijos con la de los padres y, en consecuencia, no sólo ha facilitado financiación para proyectos relativos a la mujer en la fuerza de trabajo, sino también para los destinados a las mujeres que son amas de casa con hijos pequeños. También se ha facilitado financiación para lograr que el vocabulario de los programas de estudios de las ciencias y las matemáticas sea más accesible y de más fácil comprensión, iniciativa que se cree beneficiará en particular a las estudiantes del sexo femenino.

77. Un estudio de los niveles de alfabetización entre adultos australianos realizado en 1989 indicó que no existía una diferencia apreciable entre el nivel de alfabetización de las mujeres y el de los hombres de lengua materna inglesa. En lo que respecta a las personas de lengua materna no inglesa, el censo de 1989 reveló que los asalariados de ambos sexos tenían unos niveles comparables de dominio del inglés. Sin embargo, las mujeres de lengua materna no inglesa tienen menos probabilidades de participar en la fuerza de trabajo que los hombres de lengua materna no inglesa, lo cual puede explicar los motivos por los que las mujeres de lengua materna no inglesa tienen más probabilidades de participar en las clases de inglés como segundo idioma que los hombres de lengua materna no inglesa. Además, los

ingresos de las mujeres de lengua materna no inglesa son considerablemente inferiores a los de los hombres de lengua materna no inglesa que tienen un dominio comparable del inglés.

78. En junio de 1991 el Gobierno Federal anunció una Política sobre idioma y alfabetización, que implicará la asignación de fondos para hacer frente a deficiencias críticas en la competencia de la población de Australia en inglés y otros idiomas. Entre las medidas que se han de aplicar en virtud de esa Política figuran la mejora y la ampliación de los créditos, la investigación, los programas de estudios y la evaluación en materia de alfabetización de adultos y de niños, el uso tanto por adultos como por niños del inglés como segundo idioma y los idiomas distintos del inglés, la alfabetización y las necesidades del inglés como segundo idioma para los aborígenes y el apoyo al mantenimiento y el desarrollo de los idiomas aborígenes.

79. Aunque las muchachas y las mujeres no constituyen grupos objetivo especiales de programas de esa Política, se prevé que sean importantes beneficiarias de ella. Por ejemplo, las mujeres que buscan empleo, cuya lengua materna no es el inglés y que lleven en Australia más de cinco años, tendrán ahora acceso al Programa de inglés para inmigrantes adultos, lo cual ayudará a las mujeres de lengua materna no inglesa y que tratan de ingresar en la fuerza de trabajo tras criar a sus hijos pequeños.

El efecto en el empleo de la participación en la educación

80. En 1990, el salario inicial mediano para los graduados escolares del sexo masculino era de 25.700 dólares australianos al año, frente a 24.000 dólares australianos al año para las mujeres. Dicho en términos sencillos, el salario inicial mediano para una mujer graduada escolar representa el 93,4% del de un graduado masculino. La diferencia ocurre, sobre todo, debido a los diferentes perfiles de matriculación de los estudiantes de nivel terciario de ambos sexos, pues los graduados varones tienden a proceder de disciplinas muy bien pagadas. Sólo el 9,8% de las mujeres se gradúan con un diploma en una disciplina bien pagada, mientras que el 23,9% se gradúan en esferas de baja remuneración. A la inversa, el 35,2% de los varones se gradúan con un diploma de una disciplina bien pagada y sólo el 12,9% en disciplinas poco remuneradas.

81. Aunque la diferencia salarial entre los graduados de ambos sexos se explica en gran medida por la elección de asignaturas entre los estudiantes de nivel terciario, que a su vez puede estar dictada por consideraciones de sexo, incluida la percepción de las funciones de los sexos y las decisiones sobre carrera profesional basadas en estereotipos sexuales, persisten las diferencias entre los sueldos iniciales de los graduados de ambos sexos en muchas disciplinas. En 1990 los graduados de ambos sexos percibían remuneraciones aproximadamente iguales en las esferas de contabilidad, ciencias físicas, optometría, psicología, economía e informática. Sin embargo, existía una disparidad en odontología, donde el sueldo mediano de los hombres era de 37.000 dólares australianos, frente a 29.000 dólares australianos que percibían las mujeres. También existen discrepancias entre los sueldos cobrados por ambos sexos, por ejemplo, en la arquitectura, el diseño y las ciencias sociales.

Blank page

Page blanche

Artículo 11
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

Artículo 11

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 igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y 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 las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y el 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.

Artículo 11
ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

Párrafo 1 del Artículo 11
EMPLEO DE LA MUJER

1. Durante la recesión económica de 1990-1992 la participación de la mujer en la fuerza de trabajo siguió siendo alta, aunque el desempleo entre las mujeres ha sido marginalmente inferior al de los hombres. Pese a ello, parece que la reacción contra la presencia de la mujer en la fuerza de trabajo, del tipo que se produjo durante recesiones anteriores tan recientes como la de 1986, fue muy escasa. Si bien el aumento de las tasas de participación parece ser lento, ello se ve parcialmente oscurecido por los efectos en las cohortes: el 44% de las madres con hijos menores de cuatro años forman ya parte de la fuerza de trabajo asalariado, frente al 36% en 1982. Ello refleja un profundo cambio social.

Participación en la fuerza de trabajo

2. En agosto de 1991 había más de 3,2 millones de mujeres con empleos remunerados, frente a casi 4,5 millones de hombres. Desde 1983 las mujeres han reforzado su posición en el mercado de trabajo, en particular en términos de empleo y participación. Desde agosto de 1983 el empleo femenino ha aumentado en un 37,5%, frente al 13,0% entre los hombres. Ello refleja tanto un aumento de la participación de la mujer como un crecimiento general de la fuerza de trabajo a lo largo de este período, un claro aumento en el sector de servicios y un aumento del empleo a tiempo parcial y ocasional. El incremento de la participación también se atribuye a los cambios sociales y a la legislación de apoyo, como la *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, y la *Affirmative Action Act* (Ley sobre medidas asertivas), de 1986.

3. La participación de la mujer en el año 1990-1991 ha fluctuado en torno al 52%. Ha mostrado un aumento general a lo largo de los ocho últimos años, con un aumento global de agosto de 1983 a agosto de 1991 de casi ocho puntos de porcentaje. La tasa de participación de las mujeres en Australia equivale aproximadamente al promedio correspondiente a los países desarrollados.

4. Existen diferentes tasas de participación en la fuerza de trabajo según los distintos grupos de mujeres. Por ejemplo, mientras que la tasa correspondiente a las mujeres casadas con hijos a cargo menores de 14 años es del 60%, la correspondiente a las mujeres solas con hijos a cargo menores de 14 años es del 49%. Esas tasas vuelven a bajar entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres. Sin embargo, y respecto de la totalidad de las mujeres, la participación en la fuerza de trabajo guarda relación con la edad del hijo más pequeño, y ha ido aumentando entre todos los grupos, excepto las mayores de 55 años.

5. El Programa de empleos, educación y capacitación (JET), del Gobierno Federal, iniciado a partir de marzo de 1989 y aplicado plenamente a partir de abril de 1991, tiene por objetivo mejorar las circunstancias financieras de los pensionistas solos con hijos mediante la facilitación de su entrada en el empleo, gracias a la prestación de asesoramiento y consejos, capacitación y empleo. El ingreso en el Programa es voluntario y está abierto a todos los pensionistas solos con hijos. Los objetivos del Programa son tres grupos: los adolescentes solos con hijos, cuyo hijo

menor tiene por lo menos 12 meses de edad; los que vienen recibiendo la pensión desde hace como mínimo 12 meses y los que tienen hijos de 6 años de edad o más, así como los que sólo tienen un hijo mayor de 14 años.

6. Una evaluación provisional del Programa realizada en 1990 destacó las barreras financieras específicas a las que hacían frente los pensionistas solos con hijos en sus tentativas de estudiar, recibir formación profesional o trabajar. Desde entonces, el Gobierno Federal viene proporcionando asistencia financiera a esos clientes para superar esas barreras. Como el 95% de los pensionistas solos con hijos son mujeres, es posible que el programa tenga consecuencias apreciables para la condición socioeconómica de la mujer.

7. Una evaluación del JET realizada en 1991 indicó que la representación de los grupos objetivo entre los clientes del Programa era aproximadamente proporcional a su representación entre el total de los pensionistas solos con hijos. En 1991 había 57.000 pensionistas solos con hijos, o sea, aproximadamente el 20%, que participaban en el JET. A una gran proporción de ellos se los orientó hacia la educación o la formación profesional. La tasa de participación en la fuerza de trabajo de todos los progenitores solos pasó del 48% en junio de 1988 al 55% en junio de 1991, mientras que la proporción de pensionistas solos con hijos con ingresos salariales pasó del 17 al 21%. Tras la participación en el JET, el 25% había pasado a percibir salarios o sueldos, lo cual constituye un resultado prometedor, dado que la mayor parte de los clientes del JET parten de situaciones especialmente desfavorecidas.

8. El costo del Programa fue de 36 millones de dólares australianos en 1990-1991 y las economías en gastos en pensiones se calcularon en 9,8 millones de dólares australianos. Esas economías fueron inferiores a las previstas debido a que la proporción de clientes que necesitaban capacitación fue superior a la prevista. Se espera que esas economías aumenten con el tiempo.

Empleo a tiempo parcial

9. Las mujeres han formado tradicionalmente la mayor parte de las personas que tienen empleo a tiempo parcial. En junio de 1991 el 76% de las personas empleadas a tiempo parcial eran mujeres. El empleo a tiempo parcial sigue aportando considerables oportunidades nuevas de empleo a las mujeres y representó más del 50% del aumento del empleo femenino desde abril de 1983.

10. Aunque el 80% de las mujeres empleadas a tiempo parcial dicen que preferirían no trabajar más horas, en muchos casos el trabajo a tiempo parcial es la única opción que tienen.

11. Existen diversos motivos por los que las mujeres ingresan en el empleo a tiempo parcial, pero la mayor parte lo escoge porque siguen encargándose plenamente de la casa y la familia. Un estudio reciente del uso del tiempo en las familias, que se comenta más adelante en relación con el presente artículo, revela que las mujeres que trabajan a tiempo parcial mantienen las mismas horas de trabajo no remunerado en la casa que realizaban cuando no formaban parte de la fuerza de trabajo remunerada. Existe también una tendencia a que muchas familias consideren que los ingresos de la mujer son "adicionales", aunque se trate de un salario a tiempo completo.

12. Son varias las cuestiones que se plantean en relación con la sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo a tiempo parcial. La más importante es que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial se clasifican en Australia como ocasionales, con lo cual se les niegan los beneficios de formación y de vías de ascenso que comporta el trabajo permanente. La principal excepción es el trabajo permanente a tiempo parcial en el sector público, pero se trata de un ejemplo que la empresa privada no ha seguido mucho. También existe la cuestión de si ese empleo equivale a un subempleo para algunas, por lo menos, de esas mujeres.

Desempleo

13. En agosto de 1991 la tasa de desempleo entre las mujeres era del 9,1%, superior a la de agosto de 1986 (6,7%) y a la de agosto de 1992 (7,7%), pero inferior a la de agosto de 1983 (10,6%). Como la tasa de participación de la mujer ha aumentado en un 7,7% desde 1983, esas cifras indican que en 1991 las mujeres mantenían su empleo con mayor tenacidad que en 1983. En comparación, en agosto de 1991 la tasa de desempleo entre los hombres era del 10,3%, lo cual constituye una inversión de la tendencia histórica en virtud de la cual la tasa de desempleo entre las mujeres ha sido superior a la de los hombres. El desempleo fue muy alto entre las mujeres jóvenes, con tasas que llegaron al 30%, pero se trata de una cifra difícil de interpretar. El desempleo se mide como proporción de las personas pertenecientes a la fuerza de trabajo que no tienen empleo. Los miembros más capacitados de ese grupo de edades son los más empleables, pero también los que tienen más probabilidades de seguir estudiando. La participación de las mujeres jóvenes en la escuela después de la edad de la enseñanza obligatoria ha aumentado de forma muy apreciable. Las elevadas tasas de participación en la educación pueden reflejar hasta cierto punto una falta de oportunidades de empleo y ocultar el desempleo; en cambio, también puede significar que sólo un grupo muy selecto de las mujeres menos capacitadas forman parte del mercado de trabajo.

14. Cabe discernir un fondo considerable de "desempleadas ocultas" mediante el análisis de las que están asignadas marginalmente a la fuerza de trabajo, es decir, las que están dispuestas a trabajar pero no buscan trabajo de forma activa, o no están disponibles para empezar a trabajar en la semana de referencia. Diversos factores, entre ellos la mala salud, las responsabilidades familiares o el desaliento, pueden explicar que una persona no busque trabajo de forma activa. El 73% de las personas asignadas marginalmente son mujeres. En septiembre de 1991 había 598.000 mujeres asignadas marginalmente, frente a 220.500 hombres. El 41% de las mujeres dijeron que eran motivos familiares los que les impedían buscar trabajo de forma activa. La razón familiar citada por la mayor parte (el 77%) de esas mujeres era el cuidado de los hijos.

15. De las mujeres asignadas marginalmente, el 17%, o sea, 103.700 eran buscadoras de empleo desalentadas, 11.600 de las cuales dijeron que el principal motivo por el que no podían conseguir empleo era falta de experiencia educacional, capacitación y aptitudes. Aproximadamente dos tercios (69.500) indicaron que no había puestos de trabajo en la localidad, en su especialidad, o que no había trabajo en general.

Estrategias encaminadas a mejorar la posición
de la mujer en el mercado de trabajo

16. La Estrategia australiana de empleo de la mujer, aprobada por el Gobierno Federal y los de los estados y los territorios en 1988, estableció un conjunto de objetivos nacionales para mejorar el empleo de la mujer y obliga al Gobierno Federal y a todos los estados y los territorios a rendir informe sobre los progresos realizados en cuanto a alcanzarlos. Entre esos objetivos figuran los siguientes:

- mejorar el acceso de la mujer al empleo y la formación profesional y la participación en ellos;
- mejorar las condiciones y las disposiciones laborales para las trabajadoras con responsabilidades familiares;
- mejorar las oportunidades de empleo y de capacitación para las mujeres como parte de la planificación y la reestructuración de la industria;
- reducir la segregación por sexos en TAFE y en la educación superior, las profesiones y las industrias;
- mejorar el acceso de la mujer a los foros consultivos y de adopción de decisiones en materia de empleo, educación y formación profesional, y su participación en ellos;
- mejorar la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo;
- promover la equidad en la remuneración, y
- establecer recompensas y condiciones adecuadas para las mujeres especialmente desfavorecidas.

17. De supervisar los progresos realizados en cuanto a alcanzar los objetivos de la Estrategia se encarga el Grupo de trabajo sobre la mujer y la fuerza de trabajo del Comité Asesor del Departamento de Trabajo, y el Departamento de Relaciones Laborales publica un informe anual al respecto en colaboración con el Departamento de Empleo, Educación y Formación Profesional.

Segregación en el trabajo

18. Uno de los objetivos de la Estrategia australiana de empleo de la mujer es la reducción de la segregación por sexo en los trabajos y las industrias. La fuerza de trabajo está muy segregada en Australia, pues en casi todas las industrias y las ocupaciones se da empleo a un número desproporcionado de trabajadores del sexo masculino o del femenino. En agosto de 1991 el 55% de las mujeres estaban empleadas como secretarias, vendedoras o trabajadoras en servicios personales. En todas las esferas profesionales las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas a los niveles más bajos de remuneración y responsabilidad. Las esferas profesionales en las que predominan las mujeres, como el comercio al por menor, los textiles, el vestuario y el calzado y los servicios financieros y de negocios tienen los ingresos semanales más bajos por término medio, y las mujeres ganan menos que los hombres en cada profesión.

19. Las mujeres están más concentradas que los hombres en los grupos industriales. En agosto de 1991 las cuatro industrias que daban más empleo a las mujeres representaban el 76% del empleo femenino: los servicios a la comunidad el 30%, el comercio al por mayor y al por menor el 22%, los servicios financieros, de bienes inmuebles y de negocios el 13% y las actividades recreativas y los servicios personales y de otro tipo el 11%. Las cuatro industrias que daban más empleo a hombres eran el comercio al por mayor y al por menor, la manufactura, los servicios a la comunidad y finanzas, los bienes inmuebles y los negocios, que representaban sólo el 60% del empleo masculino.

20. Existen varias políticas gubernamentales con las cuales se trata de hacer frente a la segregación en el trabajo. Casi todas ellas están orientadas hacia las mujeres jóvenes que todavía están educándose y las alientan a dedicarse a ocupaciones no tradicionales (como se comenta en relación con el Artículo 10). Las mujeres han mejorado su representación en las ocupaciones "basadas en la educación", especialmente en las profesiones liberales, pero no en los oficios especializados en los cuales el aprendizaje constituye la principal forma de capacitación al nivel de ingreso. La reestructuración de títulos, que se comenta *infra* y la aplicación de la Ley sobre medidas asertivas deben ayudar también a terminar con la segregación. El empleo en el sector público en la Comunidad y en todos los estados se rige en gran medida por normas sobre igualdad de oportunidades.

21. En Victoria funcionan programas de igualdad de oportunidades en los sindicatos de la administración local, y el gobierno financia los servicios de una funcionaria del Consejo Sindical de Victoria para que prepare material de capacitación en medidas asertivas, aliente a las trabajadoras de lengua materna no inglesa a participar en las actividades sindicales, prepare y distribuya varios folletos multilingües sobre licencia por maternidad, cuidado de los hijos y acoso sexual y contrate a un consultor sobre el Programa de igualdad de oportunidades en el empleo.

22. Por otra parte, el rapidísimo aumento de las industrias que son grandes empleadoras de mujeres, en especial los servicios de hostelería y a la comunidad y el turismo, han tendido a incrementar la segregación que se ha medido.

Ingresos

23. La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor ha constituido un principio establecido de la determinación de los salarios en Australia desde 1972. El establecimiento de los salarios está relativamente centralizado, con unas tarifas y unas condiciones regidas por un sistema de negociaciones que abarcan el 80% de la fuerza de trabajo y tienen fuerza de ley.

24. Para febrero de 1992 la relación de ingresos en horas normales de trabajo por término medio y semana (a jornada completa) entre mujeres adultas y hombres adultos era del 84%, que es bastante alta conforme a criterios internacionales. Había subido a partir del 83% en 1988, relación que venía siendo relativamente estable desde hacía 10 años. Los ingresos semanales totales medios de las mujeres representaban el 67% de los de los hombres. La discrepancia refleja en gran medida la gran incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, pero se debe en parte también a que los pagos por horas extraordinarias que se hacen a los hombres son mayores: las horas extraordinarias se pagan a una tarifa superior a las de la jornada normal. Las mujeres tienen muchas menos probabilidades de recibir pagas

extraordinarias, bonificaciones y beneficios marginales. En esas cifras no se tiene en cuenta a los trabajadores autónomos (categoría que puede incluir a los trabajadores externos y a los trabajadores de atención diaria a la familia), a muchos de los cuales se les paga poco y cuya inclusión haría bajar las relaciones.

25. Esas diferencias de remuneración suelen atribuirse a la responsabilidad primordial de las mujeres por el cuidado de los hijos y las funciones domésticas, que limitan su acceso al empleo a tiempo completo, interrumpen su participación en la fuerza de trabajo, limitan su acceso a los niveles superiores en la jerarquía del empleo y afectan a su capacidad para trabajar en diversos turnos y en horas extraordinarias. Ultimamente se ha aducido que si se aspira a que en los lugares de trabajo existan unas prácticas eficientes de contratación y de ascenso, deben crear condiciones de trabajo en las cuales se tengan en cuenta las responsabilidades de la familia, y que en casos individuales el rendimiento diferenciado de las mujeres se ha presupuesto, en lugar de demostrarlo. Un factor importante en las diferencias de remuneración se halla en la segregación de las ocupaciones por sexo, que ha llevado a la infravaloración de determinados trabajos que tradicionalmente son femeninos.

26. La legislación federal y de los estados y los territorios en contra de la discriminación prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en el empleo y, en consecuencia, establece, hasta cierto punto, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Sin embargo, la *Federal Sex Discrimination Act* (Ley federal sobre la discriminación sexual), en su artículo 40, exime a los laudos y los convenios laborales de los efectos de la legislación. En consecuencia, la conducta o los resultados discriminatorios que se ajusten estrictamente a un convenio laboral están exentos de las disposiciones de la mencionada ley. En la actualidad, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades (HREOC) está examinando esa exención.

27. Sin embargo, la Comisión de relaciones laborales está obligada a tener en cuenta las disposiciones de la Ley contra la discriminación sexual cuando emite un laudo. Un elemento del proceso de reestructuración de los laudos ha sido la eliminación en éstos de las disposiciones discriminatorias. La discriminación indirecta, en especial en la medida en que afecta a la formación profesional y a las vías de ascenso para los trabajadores a tiempo parcial y ocasionales, constituye un aspecto que provoca una preocupación considerable y que el Gobierno Federal planteó en sus argumentos ante la Comisión de relaciones laborales en el "caso de los salarios nacionales", de diciembre de 1990.

28. La HREOC también está realizando una investigación de la discriminación sexual en los pagos que se realizan adicionalmente a los convenios. Su estudio indica que respecto de todos los grupos, salvo el de las secretarias, el promedio conseguido por las mujeres en los pagos adicionales a los convenios es muy inferior al de los hombres, pues la relación de esos pagos entre mujeres y hombres por ocupación oscila entre el 30 y el 60%. Los vendedores y los trabajadores en servicios personales, dos tercios de los cuales son mujeres, reciben menos de un tercio de los pagos adicionales a los convenios que reciben los hombres en las mismas ocupaciones. En general, las mujeres reciben sólo el 53% de los pagos adicionales a los convenios que perciben los hombres en ocupaciones comparables.

29. El estudio, iniciado en marzo de 1991 y orientado por un Comité Asesor integrado por el Departamento Federal de Relaciones Laborales, el Consejo

Australiano de Sindicatos, la Confederación de la Industria australiana y expertos independientes, ha recibido declaraciones de sindicatos, organizaciones no gubernamentales de mujeres e importantes empresas del sector privado.

30. Una de las estrategias del Gobierno Federal para lograr la igualdad de remuneraciones en Australia ha consistido en la creación en el seno del Departamento de Relaciones Laborales de la Dependencia de Igualdad de Remuneraciones. Esa Dependencia, que presta su asesoramiento autorizado sobre cuestiones salariales para trabajadores poco remunerados y hace hincapié en la evaluación correcta de las aptitudes de la mujer en el sistema de establecimiento de salarios, viene funcionando desde marzo de 1991. Hasta la fecha, el trabajo de la Dependencia ha comprendido el encargo de estudios en los cuales se examinan las barreras a la igualdad de remuneraciones para las trabajadoras industria por industria y la preparación de una declaración de política general sobre la igualdad de remuneraciones, que el Gobierno Federal hizo pública en marzo de 1992.

31. La Declaración sobre Política General en materia de igualdad de remuneraciones compromete al Gobierno con un sistema de negociación en el lugar de trabajo basado en los marcos de convenios existentes, con unas clasificaciones establecidas sobre la base de un valor comparado del trabajo, que asegurará el mantenimiento de unas tasas salariales adecuadas. Además, los acuerdos alcanzados en el lugar de trabajo no deben implicar una desviación de las normas establecidas por la Comisión de relaciones industriales acerca de horas de trabajo, licencia anual remunerada y licencia por servicios prolongados. Ello protegerá a los empleados cuyas posiciones negociadoras son más débiles, una gran parte de los cuales son mujeres.

32. Los acuerdos en el lugar de trabajo deben negociarse por conducto de una sola unidad de negociación en una empresa o de una sección discreta de una empresa. Ello debería ayudar a asegurar que se reconozca la participación de todos los trabajadores en la mejora de la productividad en el lugar de trabajo. El Gobierno también se ha comprometido a supervisar los acuerdos en el lugar de trabajo en la medida en que afectan a las mujeres.

33. La Declaración sobre Política General en materia de igualdad de remuneraciones ha confirmado el apoyo del Gobierno al proceso de reestructuración de los convenios, que está eliminando de los convenios las disposiciones discriminatorias y creando vías de ascenso basadas en la aptitud. El Gobierno también se ha comprometido a apoyar el proceso de ajuste de los salarios mínimos como aspecto importante de la estrategia gubernamental de igualdad de remuneración.

34. Los compromisos del Gobierno en materia de igualdad de remuneraciones abarcan esferas como las siguientes:

- la ampliación de la cobertura de los convenios a los empleados no incluidos en ellos, especialmente en el sector de los servicios;
- la coordinación de los enfoques federal y estatales de la igualdad en la aplicación de los principios de establecimiento de salarios;
- la promoción de los planes de evaluación de puestos de trabajo y de rendimiento exentos de prejuicios por sexo, y

- el apoyo ante las magistraturas de trabajo de las medidas encaminadas a ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Reestructuración de los convenios

35. En los últimos años, el clima laboral ha venido estando dominado por la reestructuración de los convenios conforme a las directrices establecidas por el principio de eficiencia estructural de la Comisión de relaciones laborales. Se está reorganizando cada convenio industrial a fin de atender a la polivalencia, la atención a la diversidad de las tareas, las clasificaciones adecuadas con unas tarifas mínimas establecidas conforme al valor del trabajo realizado, las vías de ascenso relacionadas con las aptitudes y la eliminación de las disposiciones discriminatorias. Se trata de aportar un incentivo y un ámbito en el sistema de establecimiento de salarios a fin de crear una fuerza de trabajo más capacitada y flexible que ayude al ajuste estructural y de brindar a los trabajadores, a todos los niveles y de todas las procedencias, el acceso a empleos más variados y satisfactorios y mejor remunerados. Las revisiones de los convenios también deben abarcar toda una gama de cuestiones diferentes, entre ellas la organización del trabajo y de las pautas del trabajo, los horarios de trabajo, como horarios más flexibles para atender a las necesidades de cuidado de los hijos, y los sistemas de remuneración.

36. Se considera que la reforma del mercado de trabajo y la reestructuración de los convenios constituyen oportunidades importantes para mejorar la posición de la mujer en la fuerza de trabajo. Deben crear nuevas oportunidades de empleo y nuevas esferas de capacitación para las trabajadoras. La creación de vías de ascenso relacionadas con las aptitudes en industrias en las que anteriormente no existían brinda nuevas oportunidades para los trabajadores no cualificados, en especial las mujeres. Históricamente, las mujeres han tenido menos oportunidades de educación académica, escasa participación en los aprendizajes, salvo los de peluquería, y menos oportunidades de formación en el empleo que los hombres. Las mujeres deben salir beneficiadas de una reevaluación de las aptitudes, un aumento de las oportunidades de capacitación, un mayor acceso a los ascensos y un mejor diseño del trabajo y de los puestos de trabajo.

37. Un examen amplio de 22 convenios federales sobre enfermería por la Comisión australiana de relaciones laborales llevó más de dos años y se basó en una decisión histórica sobre el valor del trabajo a fin de conseguir que la profesión de la enfermería se estableciera sobre bases nuevas. En la actualidad se dispone de capacitación para el nivel de acceso, sea mediante un título homologado o mediante la formación en el empleo, y existe una vía claramente definida de ascensos que lleva a altos cargos administrativos en los hospitales.

38. Se han realizado varias actividades a fin de asegurar que las mujeres se hallaran en condiciones de beneficiarse de las oportunidades brindadas por la reestructuración de los convenios. En mayo de 1989 la Dependencia de asesoramiento de la mujer del Departamento de Trabajo de Australia Meridional publicó un documento para debate titulado *Award Restructuring & Women Workers* (La reestructuración de los convenios y las mujeres trabajadoras). La Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha realizado un curso práctico sobre Realización del potencial: la mujer y la reestructuración de los convenios, que se llevó a cabo en julio de

1989, y ulteriormente se publicaron monografías del curso práctico y un documento para debate.

39. La Junta nacional de empleo, educación y capacitación y el Grupo asesor sobre el empleo, la educación y la capacitación de la mujer (WEETAG) están financiando conjuntamente un proyecto de investigación a fin de examinar el progreso de reestructuración de determinados convenios de especial importancia para la mujer y evaluar los efectos para la mujer de la reestructuración de los convenios. El WEETAG también encargó un informe titulado *Skill Counts: How to Conduct Gender Bias Free Skills Audits* (Las aptitudes cuentan: cómo llevar a cabo auditorías sobre aptitudes sin prejuicios por motivos de sexo) que se publicó con un conjunto de folletos en inglés y en 10 idiomas de las comunidades. La Dependencia de política sobre la mujer de la Oficina del Gabinete de Queensland ha patrocinado la celebración de una conferencia sobre La mujer, la eficiencia y la reestructuración de los convenios y publicado los resultados con el título de *Balancing the Gains* (Una balanza de resultados).

40. El principio de eficiencia estructural estableció dos medidas con el objetivo de crear unas relaciones estables y coherentes en cada convenio y entre los distintos convenios. Consistieron en la creación de relatividades adecuadas entre categorías de trabajadores en el marco del mismo convenio y al nivel de la empresa y de la inclusión de tipos establecidos correctamente de clasificaciones en los convenios, adecuadamente relacionados entre sí, con la expresión en forma de pagos complementarios de toda cantidad en exceso de las tasas mínimas correctamente establecidas. Las mujeres pueden beneficiarse de esos procesos, dado que gran parte de su trabajo ha estado infravalorado. La decisión de 1989 en el "caso de los salarios nacionales" introdujo un procedimiento ordenado para elaborar relatividades adecuadas entre las clasificaciones en todos los convenios. Este procedimiento, calificado de ajuste de los salarios mínimos (MRA), establece un tipo de clasificación mínima y de pagos complementarios para los trabajadores en la metalurgia, la construcción y otras seis clasificaciones clave en las industrias del metal, los almacenes y los transportes. Permitió el establecimiento de tipos mínimos de clasificación y pagos complementarios respecto de otras clasificaciones mediante convenios que se establecerían en cada caso en relación con la persona trabajadora y tipos clave de clasificación sobre la base de aptitudes relativas, responsabilidad y las condiciones en que se realiza normalmente el trabajo.

41. El proceso de ajuste de los salarios mínimos tiene la doble función de asegurar la estabilidad del sistema de convenios y su pertinencia para la industria y de establecer un marco encaminado a eliminar las desigualdades en el sistema de fijación de salarios, comprendida la infravaloración tradicional del trabajo. Ello puede resultar muy beneficioso para las mujeres. En enero de 1992 se habían establecido los primeros plazos del proceso de ajuste de salarios mínimos en 103 decisiones federales. El proceso había quedado terminado en 29 convenios y ha beneficiado a muchos trabajadores poco remunerados, entre ellos los de las industrias textil, del vestuario, del calzado y de cuidado de los niños. Por ejemplo, el pleno de la Comisión australiana de relaciones laborales concluyó que un trabajador de puericultura con un año de experiencia equivalía a un trabajador metalúrgico o de la construcción en cuanto al nivel de competencia y de capacitación exigido. Entre enero de 1990, cuando empezaron a establecerse subidas de sueldos a partir del MRA, y noviembre de 1991 los tipos salariales convenidos de las mujeres aumentaron en un 7,6%, mientras que los de los hombres aumentaron en un 6,9%. En

marzo de 1992 la Dependencia de igualdad de remuneración publicó *A Guide to the Minimum Rates Adjustment Process* (Guía del proceso de ajuste de los salarios mínimos), con objeto de ayudar a las industrias partes que todavía no habían iniciado el proceso de MRA.

42. A fin de facilitar el reconocimiento de los niveles de aptitud en los empleos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, el Gobierno Federal ha financiado proyectos de investigación para examinar los prejuicios por motivos de sexo en el empleo de análisis y auditorías de aptitudes. Dos ejemplos de esa investigación son *Skill Counts* (Las aptitudes cuentan), que brinda ejemplos prácticos de cómo los análisis y las auditorías de aptitudes pueden discriminar indirectamente contra las mujeres y cómo se puede eliminar esa discriminación, y *From Umm.....to Aha!* (De ejemm.....a ¡ajá!), en el cual se examina el reconocimiento de las aptitudes adquiridas en los trabajos no remunerados en casa y en la comunidad.

43. En octubre de 1991 la Comisión de relaciones laborales introdujo el principio de negociación por empresas, que alentará la concertación de acuerdos laborales al nivel del lugar de trabajo. De estudiar esos acuerdos se encargará la Comisión, que ha enumerado unas condiciones básicas a las que no se puede renunciar en negociaciones. Además, el Gobierno ha introducido normas que prohíben los acuerdos que van en detrimento de los trabajadores. Incluso así, muchas organizaciones de mujeres han manifestado sus temores acerca de la eliminación del establecimiento centralizado de las remuneraciones, que ha sido bastante útil para la mujer. Consideran que las mujeres, al ser las trabajadoras de nivel más bajo, con menos credenciales y menos reivindicativas en cada empresa, pueden verse perjudicadas si se descuidan sus intereses.

El Servicio de Empleo del Commonwealth

44. El Servicio de Empleo del Commonwealth (CES) del Departamento Federal de Empleo, Educación y Capacitación, existe para dar empleo a quienes buscan trabajo y para proporcionar asesoramiento y preparación en el trabajo a quienes lo están buscando a partir de situaciones desfavorecidas, y para ayudar a las industrias a llenar vacantes y alentarlas a invertir en la formación profesional.

45. El CES ha establecido hace poco objetivos para la colocación de grupos desfavorecidos, entre ellos los padres solos. El CES también está supervisando la participación de las mujeres en los programas de mercado de trabajo.

46. La Estrategia de acción para la mujer es la estrategia general utilizada por el CES para ocuparse de las necesidades especiales de las mujeres en el mercado de trabajo. La Estrategia se inició en 1989, y en 1991 se evaluó la eficacia del CES en la atención de las necesidades de empleo de las mujeres.

47. La red de oficinas del CES ha atravesado por una importante reestructuración en 1990-1991 y en la actualidad aporta mejores servicios a sus clientes. La red está formada por centros de servicios especiales, centros de empleo, centros de acceso para la juventud y centros de servicios a la industria.

48. Los centros de servicios especiales se crearon para aportar una asistencia especial a los clientes más desfavorecidos, entre ellos las mujeres que reingresan en la fuerza de trabajo. Los centros pueden remitir a la formación profesional y a

la capacitación en aptitudes para la búsqueda de empleo. Las oficiales de contacto con las mujeres, que trabajan en casi todos los centros de servicios especiales, participan activamente en la promoción de los intereses de las mujeres que buscan empleo, tanto en su propia oficina del CES como con los empleadores locales.

49. La aprobación del acceso de las mujeres a los programas de mercado de trabajo del Gobierno Federal ha disminuido últimamente, al pasar del 52% al 42%. Ello refleja el incremento de la atención a los desempleados de larga duración. Las mujeres constituyen una proporción más baja que los hombres de los desempleados de larga duración. Sin embargo, debe señalarse que las mujeres tienen una proporción más alta que los hombres de resultados con éxito en los programas gubernamentales de mercado de trabajo. Por ejemplo, en los 12 meses terminados en marzo de 1992 el 32% de las mujeres que participaban en todos los programas de mercado de trabajo pasaron a empleos no subvencionados, frente al 27% de los hombres.

Aborígenes e isleños del Estrecho de Torres

50. Las estadísticas más fiables y detalladas sobre la experiencia de la fuerza de trabajo se derivan de encuestas por muestreo. Como los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres constituyen una proporción reducida de la población, resulta difícil establecer juicios fiables sobre la base de las estadísticas. La otra fuente principal de datos es el censo, pero los datos disponibles se refieren a 1986.

51. Sin embargo, las estadísticas disponibles indican que los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres tienen menos aptitudes reconocidas relacionadas con el empleo, tasas más altas de desempleo y están concentrados en los niveles más bajos de las ocupaciones.

52. Según el censo de 1986, el 38% de las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres formaban parte de la fuerza de trabajo remunerada, frente al 56% en el total de la población. Entre las que formaban parte de la fuerza de trabajo remunerada, la tasa de desempleo era del 13%, frente al 5,4% respecto de la población como un todo. La participación en la fuerza de trabajo era especialmente baja en el Territorio del Norte y en Australia Occidental (34% y 33%, respectivamente), mientras que el Territorio de la Capital de Australia, Tasmania y Victoria tenían las tasas más altas (55%, 48% y 47%, respectivamente). La participación de las mujeres aborígenes no parecía reflejar los mismos factores del ciclo vital que la población femenina total; no disminuía durante los años de fecundidad ni lo hacía de forma tan impresionante entre las mayores de 45 años.

53. Una cuestión importante para las mujeres aborígenes es la relación entre las prestaciones de la seguridad social y el trabajo. Como la asignación de los hombres aborígenes a la fuerza de trabajo es más baja y el desempleo es mayor, y como las mujeres aborígenes tienden a ganar menos, los desincentivos a participar en la fuerza de trabajo podrían resultar incluso más problemáticos que para las demás mujeres.

Mujeres de lengua materna no inglesa

54. Los datos sobre la fuerza de trabajo en el decenio de 1980 indican que las mujeres de lengua materna no inglesa siguen estando concentradas en una gama muy limitada de ocupaciones e industrias, en puestos que, por lo general, gozan de una

condición inferior, están peor pagados y resultan menos agradables que los de las mujeres de lengua materna inglesa. Por ejemplo, sólo el 9,5% de las mujeres de lengua materna no inglesa trabajaban en las profesiones liberales, frente al 12,4% de las mujeres nacidas en Australia. En cambio, el 21,9% de las mujeres de lengua materna no inglesas trabajaban como jornaleras y en ocupaciones parecidas, frente a sólo el 11,6% de las nacidas en Australia. Una encuesta del mercado de trabajo realizada en 1987 demostró que el 23,4% de las mujeres de lengua materna no inglesa trabajaban en las manufacturas, frente al 8,9% entre las nacidas en Australia.

55. En términos laborales amplios, el empleo de las mujeres de lengua materna no inglesa se parece más al de los hombres de igual origen que al de las mujeres cuya lengua materna sí es la inglesa. Son muchas las empleadas en la manufactura, especialmente en textiles, prendas de vestir y calzado, y como operarias de máquinas y jornaleras, y comparten con las mujeres cuya lengua materna sí es la inglesa una concentración en trabajos de secretaría y de ventas. Además, las mujeres de lengua materna no inglesa, en especial las que llegaron hace poco a Australia, experimentan unas tasas de desempleo relativamente altas. Sus tasas de participación en la fuerza de trabajo también son inferiores, y disminuyeron en un 2% entre mayo de 1989 y agosto de 1991.

Mujeres con discapacidades

56. La Encuesta sobre discapacitados y ancianos realizada en 1988 por la Oficina Australiana de Estadística reveló que, en general, la tasa de desempleo de mujeres con discapacidades era superior a la de los hombres discapacitados, y también que la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres con discapacidades era inferior a la de los hombres discapacitados.

57. La participación de mujeres con discapacidades en los programas de mercado de trabajo del Gobierno Federal ha disminuido, debido probablemente a la concentración en los desempleados de larga duración que se ha comentado en el párrafo 49 supra.

58. Las mujeres con discapacidades también tienen una proporción más elevada de resultados positivos que los hombres discapacitados (aunque sus resultados no son tan buenos como los de las mujeres o los hombres sin discapacidades), lo cual también refleja la experiencia de las mujeres en general.

Párrafos 2 y 3 del Artículo 11

DISCRIMINACION EN EL EMPLEO EN RELACION CON EL MATRIMONIO O LA MATERNIDAD

Pérdida de empleo o de prestaciones debida a la maternidad

59. Australia sigue manteniendo sus reservas con respecto al apartado b) del párrafo 2 del Artículo 11 de la Convención relativo a la licencia de maternidad con sueldo pagado. Australia tampoco ha ratificado el Convenio No. 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre protección a la maternidad (revisado), de 1952, que requiere una licencia de maternidad con sueldo pagado de 12 semanas como mínimo. En 1992 un Grupo de trabajo interdepartamental federal examinó el Convenio No. 103 de la OIT y recomendó que los ministros incluyeran el Convenio en la lista de objetivos que no procedía ratificar. Ello se debió a un grado considerable de incumplimiento en todas las jurisdicciones y a las posibles

consecuencias en cuanto a costos. Además, el Convenio presume un sistema de seguridad social de estilo europeo que es diferente del sistema australiano.

60. El Convenio No. 56 de la OIT, que obliga a los Estados Partes a promover la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, promover la asignación a la fuerza de trabajo de trabajadores con responsabilidades familiares e introducir medidas para reducir al mínimo los conflictos entre las responsabilidades familiares y laborales entró en vigor el 31 de marzo de 1991 (véase *infra* el comentario en relación con este mismo Artículo).

61. Ha habido pocos cambios con respecto a la cobertura de licencia de maternidad, que se rige por las leyes y los convenios laborales desde la última vez que presentó su informe Australia. La situación actual se indica a continuación. Los derechos reconocidos varían mucho, pues algunas mujeres gozan de seguridad en el empleo, vacaciones y pleno apoyo a los ingresos, mientras que algunas siguen sin tener acceso a ninguna prestación. En algunas esferas del sector público se paga un período de licencia de maternidad, mientras que en el sector privado esa licencia suele no estar remunerada. Las mujeres empleadas con carácter temporal, ocasional o con algún tipo de contrato externo no suelen tener derecho a licencia de maternidad.

62. Las mujeres solas con hijos tienen derecho a prestaciones de seguridad social a reserva de que se verifiquen los ingresos que perciben. También disponen de otras prestaciones familiares a reserva de esas mismas comprobaciones.

Gobierno Federal

63. En virtud de la *Maternity Leave (Commonwealth Employees) Act* (Ley sobre licencia de maternidad [empleados del Commonwealth]), de 1973, modificada, las empleadas del Gobierno Federal, salvo los miembros de la Fuerza de Defensa, tienen derecho a licencia de maternidad no remunerada de un máximo de 52 semanas. Ese derecho se amplía a las empleadas permanentes y temporales y al personal a tiempo parcial que trabaja como mínimo 24 horas por semana en cuatro días por semana o más. Las mujeres con un servicio permanente de 12 meses antes de empezar la licencia de maternidad tienen derecho a una licencia de maternidad de 12 semanas con plena remuneración.

64. La empleada está obligada a iniciar su licencia seis semanas antes de la fecha prevista del parto y seguir en uso de licencia seis semanas después, pero ello se puede modificar si se presenta un certificado médico. Las 12 primeras semanas de licencia de maternidad cuentan como servicios prestados a todos los efectos, al igual que todos los períodos ulteriores de licencia con disfrute de sueldo. Los padres adoptivos también pueden gozar de licencia sin disfrute de sueldo.

65. Al volver a desempeñar sus funciones, la empleada tiene derecho a recuperar su puesto anterior o a que se la designe para otro lo más cercano posible en cuanto a condición profesional y sueldo.

Administración de los estados/territorios y local

66. Las disposiciones en los sectores públicos de los estados/territorios varían, pero normalmente existe el derecho a gozar de 52 semanas de licencia sin sueldo, sin

necesidad de haber prestado servicios durante un período determinado. Existe una licencia a sueldo completo de 12 semanas en las administraciones públicas de Victoria, el Territorio de la Capital de Australia y el Territorio del Norte, y en la administración pública de Nueva Gales del Sur se puede gozar de nueve semanas, a reserva de la prestación previa de servicios durante períodos consecutivos de 12 meses o 40 semanas, respectivamente. El requisito que existía anteriormente en la administración pública de Nueva Gales del Sur de volver al trabajo durante 62 días se ha eliminado. En Queensland, Australia Occidental, Australia Meridional y Tasmania se concede una licencia de maternidad no remunerada.

67. La licencia con sueldo también es aplicable en algunos convenios de profesores y de universidades de algunos estados, así como en otras instancias de los estados o la administración local. En general, la licencia por vacaciones y por servicios prolongados se puede utilizar para ampliar el período de licencia con sueldo, y en algunos estados y territorios también se puede recurrir a la licencia por enfermedad.

El sector privado

68. Las disposiciones sobre maternidad vigentes en el sector privado se rigen por la decisión de marzo de 1979 de la Comisión australiana de arbitraje y conciliación, en virtud de la cual se concede una licencia de maternidad sin sueldo de un máximo de 52 semanas a las mujeres que llevan prestando un año seguido de servicios a tiempo completo o a tiempo parcial. Esa disposición ha quedado ya insertada en todos los convenios federales importantes y en una mayor parte de los convenios de los estados.

69. La licencia debe incluir un período obligatorio de seis semanas a raíz del parto y la empleada puede estar obligada a tomar licencia a partir de las seis semanas anteriores a la fecha prevista del nacimiento. Tanto las empleadas a tiempo completo como a tiempo parcial tienen derecho a licencia de maternidad, pero las trabajadoras ocasionales y las de temporada no tienen ese derecho.

70. La empleada tiene derecho a recuperar el puesto que tenía antes de la licencia u otro comparable en cuanto a condición y sueldo, y no se la puede despedir por embarazo ni por ausencia debida a licencia de maternidad. Se exigen notificaciones por escrito del comienzo de la licencia y de la intención de volver al trabajo. No hace falta otro período calificador si la empleada queda embarazada por segunda vez. Se puede utilizar la licencia anual devengada o por servicios prolongados durante el período de licencia de enfermedad, siempre que el total no supere las 52 semanas.

71. En la decisión de la Comisión no se establecieron disposiciones respecto de los cuidados prenatales o postnatales ni de las pausas para amamantar, pero se puede trasladar a una empleada a un puesto más seguro, con el mismo sueldo y las mismas condiciones que el que estaba desempeñando, si ello es a) recomendable desde el punto de vista médico, y b) el empleador considera que es viable. Desde la fecha de esa decisión se han ganado varios casos emblemáticos en los cuales se establece la licencia en casos de adopción.

72. A raíz de un caso estatal ejemplar de 1979, el gobierno de Nueva Gales del Sur legisló la introducción de licencia de maternidad sin sueldo para todas las

trabajadoras no abarcadas por convenios federales, a reserva del mismo requisito de servicio continuado durante 12 meses. Las trabajadoras ocasionales no están abarcadas por esa ley.

73. En el sector privado, sólo disponen de licencia de maternidad con sueldo las periodistas y las mujeres que son miembros de un reducido número de organizaciones con vínculos históricos con el sector público. Los convenios de periodistas establecen una licencia con sueldo de seis meses y un máximo de 12 meses de licencia con sueldo al cabo de cuatro años de servicios y a reserva del compromiso de volver al trabajo al cabo de la licencia durante otros 12 meses.

74. Desde la última vez que Australia presentó su informe no se ha dado ningún incremento generalizado de la disponibilidad de licencia de maternidad con sueldo en el sector privado. Sin embargo, ha habido algunas tentativas de eliminar ese derecho, sobre todo cuando el organismo estatal se privatiza o se convierte en sociedad anónima.

75. En 1989 las Industrias de defensa australianas trataron de eliminar la licencia de maternidad con sueldo cuando se privatizó la organización. A raíz de la preocupación expresada por los sindicatos y la comunidad, el Gobierno Federal reafirmó su compromiso con la licencia de maternidad con sueldo para todas las empleadas estatales, comprendidas las empleadas ya en plantilla y nuevas de las empresas estatales. La posición declarada por el Gobierno es que el proceso de privatización no debe llevar a una reducción de los derechos de licencia de maternidad salvo que las partes interesadas decidan lo contrario.

76. La Oficina de seguros gubernamentales propiedad del estado de Nueva Gales del Sur abolió en 1990 la licencia de maternidad con sueldo para todas las nuevas empleadas como parte de su plan empresarial de competir en igualdad de condiciones con las compañías de seguros del sector privado.

La jubilación y la licencia de maternidad

77. El efecto de la licencia de maternidad en los derechos de jubilación varía según el empleo. Algunos empleadores exigen que las mujeres sigan haciendo sus pagos periódicos, y otros que establezcan sus propios sistemas de contribución a un plan de pensiones, otros que paguen su contribución habitual y la del empleador, otros que suspendan los pagos con miras a la jubilación y por último otros que aplacen los pagos de cuotas con miras a la jubilación mientras dure la licencia de maternidad. Además, aunque en general no se considera que esa licencia constituya una interrupción de la prestación continuada de servicios, en general no se cuenta como prestación de servicios a los fines de antigüedad ni para devengar licencia por enfermedad, licencia anual, licencia por servicios prolongados ni otras licencias con sueldo.

La experiencia australiana en materia de licencia de maternidad

78. En una encuesta reciente de la Oficina Australiana de Estadística se averiguó que el 66% de las mujeres que realizaron la interrupción más reciente de su empleo debido al nacimiento de un hijo renunciaron a sus empleos, y sólo el 25,9% de ellas tomaron licencia de maternidad.

79. La información detallada más reciente acerca de la experiencia en Australia en materia de licencia de maternidad se basa en una encuesta, realizada por el Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia en mayo de 1984, y publicada en 1988, con 2.012 mujeres. Si bien la licencia de maternidad es frecuente en el sector público, en el privado sólo la aprovecha una minoría, pues existe una falta de conocimientos entre las empleadas del sector privado acerca de los derechos a licencia de maternidad. En la encuesta se averiguó que en el sector público el 76% de las mujeres que tenían derecho a licencia de maternidad utilizó ese derecho, frente a sólo el 21% en el sector privado.

80. En la encuesta se averiguó que el 46% de las mujeres desempeñaban un trabajo remunerado durante su embarazo. De ese total, el 44% tomó licencia de maternidad, el 32% tenía derecho a haberla tomado pero no lo hizo y el 24% restante de empleadas durante el embarazo no tenían derecho a licencia de maternidad. En el sector privado, en el que una tercera parte de las mujeres empleadas no tenían derecho a licencia de maternidad, casi la mitad de las que sí lo tenían no lo aprovecharon. De ese total, la mitad no tenía información sobre la licencia de maternidad y la otra mitad aspiraba a dejar de trabajar de forma permanente.

81. Los siete factores que determinaron si las mujeres tomaban licencia de maternidad o no son los siguientes, por orden de importancia:

- estar empleadas en el sector público;
- estar informadas acerca de la licencia de maternidad;
- permanecer en la fuerza de trabajo hasta justo antes de la fecha prevista del parto, para demostrar su adscripción a la fuerza de trabajo;
- creer en unos valores del trabajo y la familia que consideran que el trabajo y el cuidado de los hijos son actividades complementarias;
- pertenecer a un sindicato;
- tener un nivel alto de educación, y
- estar empleada en una empresa de gran tamaño.

82. Muchas de las características que predisponen a las mujeres a tomar la licencia de maternidad son frecuentes en el empleo público. En cambio, hay relativamente menos empleadas de esas características en el sector privado.

83. La encuesta también examinó las actitudes de los empleadores del sector privado y el público con respecto a la licencia de maternidad. A juicio de muchos empleadores, la licencia de maternidad no era un problema, sino un medio útil de atraer a trabajadoras y de mantener a trabajadoras especializadas en una fuerza de trabajo en la que cada vez participan más mujeres casadas y menos trabajadores jóvenes.

84. Otros la consideraban útil, pero sólo para la propia trabajadora, y las principales desventajas que se identificaron fueron la incertidumbre acerca de si la empleada volvería o no al trabajo después de la licencia de maternidad y la

necesidad de hallar y capacitar a una sustituta durante un período inseguro. Esas cuestiones tenían particular importancia para las empresas pequeñas con trabajadoras muy especializadas o técnicas.

85. La falta de una licencia de maternidad suficiente en Australia sigue dejando a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad y alentando a los empleadores a preferir trabajadoras temporales, ocasionales o por contrato que no gozan de esas prestaciones.

86. En la actualidad, la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en consulta con el Consejo Australiano de Sindicatos, está realizando un estudio sobre la viabilidad de introducir en Australia algún tipo de licencia de maternidad con sueldo. La Junta contra la discriminación de Nueva Gales del Sur está realizando una investigación acerca de la discriminación por motivos de embarazo. La Junta ha advertido un inquietante aumento de las denuncias presentadas por mujeres en las que se afirma que han sido víctimas de discriminación en el trabajo por haber quedado embarazadas.

Licencia de paternidad

87. Desde que Australia presentó su último informe se ha ganado un importante caso emblemático sobre la licencia de paternidad. El Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), organización que representa a la mayor parte de los sindicatos australianos, presentó en julio de 1989 una reclamación sobre licencia de paternidad ante la Comisión de relaciones laborales de Australia. La presentación del caso contó con el apoyo de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, e intervinieron en él representantes de los gobiernos de cada estado y territorio, así como el Gobierno Federal.

88. El fallo, pronunciado el 26 de julio de 1990, y que con el tiempo sustituirá a muchas de las cláusulas vigentes acerca de la licencia de maternidad y de adopción, establece que al cabo de 12 meses de servicios consecutivos los empleados del sexo masculino tendrán derecho a un máximo de 52 semanas de licencia sin sueldo a fin de ser ellos los que se encarguen del recién nacido. Esa licencia cesa el día que el niño cumple su primer año. El total de licencia combinada de maternidad y paternidad a disposición de una familia es de 52 semanas, y la licencia de paternidad se reduce en un tiempo igual al de licencia de maternidad tomada por la esposa del empleado y, salvo en la semana del nacimiento, no se podrá disfrutar simultáneamente con la licencia de maternidad.

89. El período total de licencia a disposición de los padres adoptivos es de 52 semanas, y está a disposición de cualquiera de ellos o de ambos, para que cuiden del niño. No podrán disfrutar de la licencia ambos simultáneamente, salvo tres semanas que pueden tomarse en el momento de la llegada del niño a la casa.

90. El fallo también incluye disposiciones para que los padres puedan trabajar a tiempo parcial en el momento del nacimiento o la adopción de su hijo, durante el embarazo y hasta el segundo cumpleaños del niño, si el empleador está de acuerdo. El empleo a tiempo parcial en ese contexto funciona con independencia de las disposiciones de cualquier convenio que limiten su realización y se podrá trabajar conjuntamente con la licencia de maternidad, paternidad o adopción, o con independencia de esos tipos de licencia. Los empleados que han prestado 12 meses de

servicios consecutivos antes de comenzar ese trabajo a tiempo parcial tienen derecho a recuperar sus antiguos puestos.

91. El ACTU ha publicado un folleto que contiene la orden (cláusula normal de un convenio) e información respecto del seguimiento de la decisión en otros convenios y, en cooperación con el Departamento de Relaciones Laborales ha preparado un folleto sobre la licencia de paternidad adecuado para su distribución masiva a los sindicatos y los empleados.

92. Aunque la decisión de la Comisión en el caso federal sobre licencia de paternidad se emitió en julio de 1990, las órdenes no quedaron terminadas hasta febrero de 1991. En aquella fecha las órdenes afectaban sólo a dos convenios federales: el convenio de los empleados de comercios al por mayor y al por menor y el convenio de la industria del cuero. Las disposiciones han de quedar incorporadas en otros convenios antes de que adquieran efectividad. Hasta la fecha, las disposiciones sobre licencia de paternidad han ido incorporándose en, por lo menos, 120 convenios federales.

93. El grado de incorporación en los convenios de los estados varía según éstos:

- los tribunales de Victoria y de Queensland han pronunciado fallos sobre la licencia de paternidad a raíz de casos presentados en esos estados que se prevé se incorporen en los convenios pertinentes de esos estados. En el momento de redactarse el presente informe estaba pendiente una decisión del tribunal de Tasmania;
- en Nueva Gales del Sur, la *Industrial Relations Act* (Ley sobre relaciones laborales), de 1991, contiene disposiciones basadas en general en el fallo del caso emblemático sobre licencia de paternidad. Sin embargo, esa ley no establecerá los derechos de los padres a la licencia de paternidad sin sueldo. La licencia para los padres depende del consentimiento del empleador;
- todavía no se han presentado casos en Australia Meridional ni en Australia Occidental.

94. El Consejo Unido de Sindicatos y Trabajo de Australia Meridional ha encargado un informe en el que se examine cómo puede ampliarse el caso emblemático federal sobre licencia de paternidad a los convenios de Australia Meridional. En el Territorio del Norte, la Oficina del Comisionado de la Administración Pública está examinando sus disposiciones sobre licencia de maternidad para funcionarias con objeto de incluir la licencia de paternidad conforme a la decisión de la Comisión de relaciones laborales de conceder licencia de paternidad o de maternidad en partes del sector privado. En Australia Occidental, el Departamento de Productividad y Trabajo está participando en conversaciones con el Consejo de Sindicatos y Trabajo acerca de la formulación de un caso emblemático en apoyo de la licencia de paternidad. En Victoria se considera que las nuevas facultades discrecionales que permiten la concesión de licencia por diversos motivos, entre ellos las responsabilidades familiares, significa la concesión de licencia de paternidad en la administración pública de Victoria. Se ofrecerá como norma en otros organismos del sector público que no estarán obligados a adoptar las medidas en su totalidad, pero por lo menos deben incluir disposiciones mínimas sobre licencia de paternidad sin sueldo.

Jubilación

95. Hasta mediados del decenio de 1980 eran relativamente pocas las mujeres que tenían derecho a jubilación tras el trabajo. Desde 1989 la política gubernamental sobre los ingresos por concepto de pensiones ha hecho hincapié en el pago privado de pensiones de jubilación, debido en parte a la necesidad de aumentar la tasa nacional de ahorro y en parte debido a preocupaciones acerca de los costos de introducir mejoras del nivel de vida para la numerosa población de edad que habrá en el futuro, en caso de que hubieran de financiarse exclusivamente por conducto de fondos públicos. Desde 1986 se han incluido contribuciones de los empleadores por concepto de jubilación, que representan un 3% de los salarios, en un número cada vez mayor de convenios industriales. Sin embargo, ha existido una preocupación considerable acerca del incumplimiento por los empleadores del pago de las cuotas de jubilación establecidas en los convenios, especialmente en las industrias dominadas por las mujeres, en que las trabajadoras han carecido tradicionalmente de capacidad de presión en las negociaciones.

96. En Australia el derecho de las mujeres a una jubilación se ve considerablemente afectado por factores del ciclo de vida. Tienen menos probabilidades que los hombres de formar parte de la fuerza de trabajo remunerada; en caso de que estén empleadas es más probable que lo estén en trabajos a tiempo parcial u ocasionales, y además después de ingresar en la fuerza de trabajo se salen de ella, se retiran antes y ganan menos dinero. Sin embargo, la proporción de trabajadoras a jornada completa con derecho a jubilación como prestación del empleo ha aumentado al pasar de aproximadamente el 26% en 1987 al 78,5% en julio de 1991 (aproximadamente el 80% de los empleados masculinos a tiempo completo tienen derecho a jubilación).

97. El hecho de que este aumento de la cobertura sea reciente y que para muchas mujeres el total de pagos por jubilación sea en la actualidad de sólo el 3% de los salarios significa que incluso las mujeres que ya están abarcadas no tendrán una inversión suficiente por jubilación para generar un ingreso suficiente para su retiro. Es probable que sigan dependiendo de la pensión de vejez como elemento principal de sus ingresos.

98. Los factores que han llevado a que sean menos las mujeres que tienen derecho a jubilación se resolverán hasta cierto punto con la introducción del recargo de garantía por jubilación que se anunció en el presupuesto de 1991 y que se pretende funcione a partir del 1º de julio de 1992. El recargo prescribirá un nivel de apoyo por jubilación pagado por los empleadores respecto de todos los empleados, salvo los que perciban menos de 450 dólares australianos al mes. El nivel prescrito irá aumentando gradualmente hasta llegar al 12% de los salarios en el año 2002, formado por un 9% de contribuciones de los empleadores y un 3% de contribuciones de los empleados. Ha existido una cierta oposición a las disposiciones sobre ese recargo. También algunos grupos de mujeres han manifestado su escepticismo, al reconocer que las mujeres podrían seguir acumulando sólo unos derechos muy modestos de jubilación, debido a sus desventajas en el mercado de trabajo. El Gobierno ha tratado de atender a las necesidades de las mujeres en la elaboración de esa política: se han establecido umbrales lo bastante bajos para incluir a muchos trabajadores a tiempo parcial y se han destinado fondos gubernamentales para la educación de la comunidad, que se dedicarán especialmente a quienes cambian de empleo con frecuencia. Sin embargo, sigue siendo cierto que muchas mujeres dependerán de la pensión de vejez.

99. La *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual), de 1984, que es federal, eximía inicialmente los planes de jubilación de la cobertura legal, lo cual permitía practicar la discriminación en materia de jubilaciones. Quedó enmendada en virtud de la *Sex Discrimination Act Amendment Act* (Ley de enmienda de la Ley sobre la discriminación sexual), de 1991, que sustituyó la exención general de las jubilaciones por exenciones más limitadas y entrará en vigor el 25 de junio de 1993. Las diferentes condiciones que persisten se refieren a:

- condiciones diferentes que se basan razonablemente en datos actuariales fiables;
- la discriminación indirecta en la constitución, la conservación y el carácter estatal de las prestaciones por jubilación;
- las provisiones de fondos para prestaciones con respecto a cónyuges e hijos de personas miembros del fondo, y
- la concesión de prestaciones más generosas a miembros de planes discriminatorios que estaban en funcionamiento con anterioridad a la introducción de esas enmiendas.

100. De hecho, no se permitirá a las cajas de pensiones no abarcadas por las nuevas exenciones que discriminen por motivos de sexo o de estado civil. Sin embargo, las cajas que discriminaban antes de las enmiendas, pero que ofrecían a los miembros la opción de pagar a una caja no discriminatoria y que no vayan a discriminar contra los nuevos miembros, estarán autorizadas para continuar.

101. La ley de enmienda también modifica el artículo 14 de la ley, que se refiere a la discriminación contra quienes buscan empleo y contra los empleados en lo que respecta a los términos y las condiciones del empleo. Los artículos de enmienda disponen que cuando una persona ejercite discreción en relación con el pago de una prestación de jubilación, es ilegal discriminar contra el miembro o contra otra persona por motivos de sexo o de estado civil del miembro o de esa otra persona. Esas disposiciones también entrarán en vigor a partir de junio de 1993 y abarcarán a las personas que ya no contribuyen a una caja de pensiones pero están recibiendo o tienen derecho a recibir prestaciones conforme a los términos y las condiciones de la caja. No se aplican a los fondos que dan a los miembros actuales la opción de obtener prestaciones no discriminatorias antes de la fecha de entrada en vigor de la nueva legislación.

102. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades está preparando directrices para la aplicación de las disposiciones sobre jubilación, con objeto de ayudar a la industria de pensiones a cumplir lo dispuesto en las enmiendas. En esas directrices también se tratará de alentar a las mujeres a conseguir cobertura por jubilación.

103. En el momento de aprobarse la *Sex Discrimination Act Amendment Act* (Ley de enmienda de la Ley sobre la discriminación sexual), de 1991, el Gobierno Federal anunció que estudiaría la posibilidad de enmendar los planes federales obligatorios de jubilación antes de que entrasen en vigor las nuevas disposiciones de la ley. El cambio fundamental consistirá en introducir una definición no discriminatoria de

cónyuge a los efectos de reversión de prestaciones. Se prevé que las enmiendas propuestas se presenten al Gobierno para su examen en 1992.

104. El Gobierno Federal introdujo hace poco un nuevo Plan de Jubilación en el Sector Público (PSS) que reduce la discriminación indirecta contra la mujer que existía en el plan anterior. Este último estaba ideado para empleados con un historial de servicios prolongado y continuo: el nuevo plan permite la adaptación a las diferentes circunstancias laborales y sus principales mejoras son las siguientes:

- mejor aplicación de las contribuciones de los empleadores y disposiciones más flexibles sobre renunciaciones, que permitirán a las personas con una necesidad inmediata de dinero en efectivo en el momento de renunciar al puesto de trabajo, recibir una suma global formada por sus propias contribuciones y los intereses, al mismo tiempo que conservan la prestación de los empleadores hasta que se retiren de la fuerza de trabajo o cumplir los 55 años de edad, según cuál de las fechas sea más tardía;
- la pertenencia voluntaria de los empleados temporales ocasionales y a tiempo parcial, cosa que no existía en el plan anterior y que debe ir en beneficio sobre todo de las mujeres, que constituyen la mayor parte de los empleados de esas categorías;
- unos tipos flexibles de contribuciones que oscilen desde un mínimo del 2% del sueldo bruto hasta el 10%, con un apoyo adicional de los empleadores disponible a las contribuciones de más del 5% al cabo de 10 años de servicios, y
- una prestación flexible de jubilación: suma global o pensión o una mezcla de ambas cosas.

105. Como esas mejoras han eliminado aspectos importantes de discriminación indirecta que existían en virtud del plan anterior de jubilaciones, ya resulta comparable la contribución que hace el empleador a los planes de las mujeres y los de los hombres. El costo de los hombres para el empleador es en la actualidad sólo un 0,7% más alto que respecto de las mujeres (un 15,7%, frente a un 15,0%), mientras que la diferencia anterior era de 4,4% (24,4%, frente a 20,4%). La diferencia que persiste se debe exclusivamente a que el promedio de la tasa de mortalidad entre los hombres es superior.

106. Como el PSS es un plan nuevo, no se dispone de cifras fiables que indiquen las tasas de transferencias. Las que existen, basadas en el 65% de las opciones, sugieren que el 50% de las mujeres que pertenecían al plan antiguo han optado por pasarse al nuevo, frente al 30% de los hombres. Esta tendencia es más señalada entre las jóvenes, con un aproximadamente 70% de las mujeres menores de 30 años que efectúan la transferencia, lo cual sigue manteniendo una diferencia del 20% con respecto a los hombres de la misma edad. Todavía no se dispone de datos acerca de la tasa de ingreso en el PSS de los trabajadores ocasionales o temporales.

107. El trato de la jubilación en el derecho de familia es objeto de debates en la actualidad, especialmente en un documento para debate hecho público por el Departamento del Procurador General sobre el cual se solicitan observaciones para el 30 de junio de 1992. De esa cuestión se trata en relación con el Artículo 16.

Seguros

108. Una cuestión afín a la de la discriminación en materia de jubilaciones y pensiones es la de la discriminación en el contexto de los seguros, que en la actualidad están exentos de la aplicación de la Ley federal contra la discriminación sexual.

109. El 20 de septiembre de 1990 la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades presentó su informe titulado *Insurance and the Sex Discrimination Act* (Los seguros y la Ley sobre la discriminación sexual), de 1984. En el informe se formulan las siguientes recomendaciones:

- que la exención concedida a los seguros en la ley se mantenga, pero se modifique con objeto de establecer una mayor responsabilidad por parte de las compañías de seguros de vida;
- que los aseguradores ya no puedan tener en cuenta otros factores no especificados en el establecimiento de condiciones diferenciadas, con objeto de que las compañías de seguros estén obligadas a aportar estadísticas actuariales en apoyo de las primas que solicitan, lo cual da a la Comisión nuevas facultades para conceder exenciones y exenciones parciales;
- que se utilice la función reguladora primordial de la Comisión de seguros y jubilaciones con objeto de que cuando comiencen las negociaciones para la toma de un seguro por una persona y las tasas o las prestaciones varíen según el sexo de una forma que no sea ilegal, se comunique a la persona que así es efectivamente y que se inserte en la ley una disposición para dar a la persona el derecho de acceso a la base actuarial y estadística que justifica la diferencia. Con esa recomendación se pretende imponer al asegurador la obligación de justificar los tipos diferenciados de seguros;
- que los procedimientos de examen de denuncias establecidos por la Federación de Seguros de Vida de Australia, conjuntamente con el Comisionado de Seguros y Jubilaciones, estén a disposición de las personas que pongan en tela de juicio los datos que se le facilitan, con objeto de que se puedan revisar y evaluar las primas;
- que se establezca un mecanismo para asegurar que el Instituto de Actuarios aporte información al Comité de Examen de Denuncias cuando se le solicite, en relación con la pertinencia y la validez de los datos sobre mortalidad y morbilidad diferenciados por sexo, y
- que se establezca un mecanismo para asegurar que la Federación de Seguros de Vida de Australia, asesorada por el Instituto de Actuarios de Australia, resuelva los problemas de comunicación entre los aseguradores y el público en casos en que se determine que las estadísticas son razonables y válidas, y aliente a los aseguradores a promover esas comunicaciones por sí mismos.

110. El Gobierno modificará la Ley sobre la discriminación sexual de conformidad con esas recomendaciones a fin de establecer el derecho de acceso por los clientes de las compañías de seguros a los datos actuariales y estadísticos utilizados para

justificar las primas diferenciadas y de impedir que los aseguradores tengan en cuenta ningún otro factor especificado al establecer esas primas.

Legislación protectora

111. Históricamente, la legislación de los estados y los territorios de Australia y los convenios federales y de los estados limitaban por motivos de seguridad el carácter del trabajo que se permitía realizar a las mujeres y los jóvenes. Sin embargo, ya se han eliminado casi todas esas restricciones protectoras. Las normas prescriptivas tradicionales sobre seguridad se han visto sustituidas por la legislación de los estados y los territorios sobre salud y seguridad en el trabajo, lo cual facilita a los empleadores y los empleados aceptar responsabilidades por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

112. En diciembre de 1989 la Comisión nacional para la salud y seguridad en el trabajo dio su apoyo a un Código nacional de prácticas sobre manipulación física, que no es discriminatorio. En lugar de especificar unos límites máximos de peso, un aspecto principal de ese código es el establecimiento de un método de evaluación de riesgos que se debe aplicar a las tareas de manipulación física.

113. En la actualidad en todos los estados salvo Australia Occidental y Victoria se prohíbe que las mujeres trabajen en la industria del plomo. La Comisión nacional para la salud y seguridad en el trabajo ha elaborado un proyecto de Normas nacionales y Código de prácticas para la utilización y el control seguros del plomo. Una consideración clave ha sido la tentativa de conciliar los objetivos de la salud y la seguridad en el trabajo y la igualdad de oportunidades de empleo de una forma que resulte viable tanto desde el punto de vista económico como desde el social. Sin embargo, el proyecto de normas no quedará terminado inmediatamente, dado que se ha denunciado ante los tribunales (véase el comentario en relación con el Artículo 4.2).

114. En 1990, la Comisión nacional hizo publico un Enfoque nacional de la seguridad y la salud en el trabajo para las mujeres trabajadoras. El Enfoque nacional comprende tanto un método de establecer objetivos de atención para las industrias como varios proyectos de demostración para aclarar los mecanismos de intervención y las esferas objetivo en las que las mujeres están sobrerrepresentadas en el lugar de trabajo o en las estadísticas sobre lesiones. Existen los siguientes proyectos de demostración: manipulación física en la industria minorista, proyecto para la industria del textil, las prendas de vestir y el calzado, seguridad agrícola para las mujeres que trabajan en el campo y establecimiento de un conjunto de datos antropométricos sobre Australia.

115. La Comisión de Victoria para la salud y seguridad en el trabajo cuenta con el asesoramiento de un Comité asesor sobre la salud de la mujer, cuya función consiste en asegurar que en el proceso de elaboración de normas se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres que trabajan y que esas normas no sean discriminatorias.

116. Varias comisiones de salud y seguridad en el trabajo de los estados y los territorios han publicado información dirigida a la mujer. Por ejemplo, en 1988 la Comisión de Victoria publicó una guía informativa sobre peligros para la mujer en el lugar de trabajo, redactado en los idiomas de varias comunidades.

117. El 20 de mayo de 1988 Australia denunció el convenio No. 45 de la OIT (relativo al empleo de mujeres en minas subterráneas de cualquier tipo). En consecuencia, ya no queda ninguna ley que prohíba a las mujeres trabajar en minas subterráneas.

Las fuerzas armadas

118. Australia sigue manteniendo su reserva, que figura en su instrumento de ratificación de la Convención, en el sentido de que el Gobierno Federal no acepta la aplicación de la Convención en la medida en que exija una modificación de la política de la Fuerza de Defensa, que excluye a las mujeres de las funciones en combate y en relación con el combate, así como el empleo de mujeres en funciones de combate y relacionadas con el combate. La Fuerza de Defensa de Australia es un importante empleador.

119. En agosto de 1986 un comité interdepartamental, en el que estaban representados los departamentos de Defensa, del Primer Ministro y el Gabinete del Procurador General, rindió informe al Gobierno acerca de los progresos realizados en la aplicación de nuevas políticas de empleo para la Fuerza de Defensa. Ello siguió a la aprobación en el Parlamento Federal de la Ley sobre la discriminación sexual, en 1984. Mientras ese comité se reunía, los tres servicios realizaron, a fines de 1986, una revisión a fondo de todos los puestos de la Fuerza de Defensa. La revisión aumentó el número de puestos abiertos a las mujeres por méritos a un 35% de los efectivos generales.

120. El artículo 43 de la Ley sobre la discriminación sexual establece que no es ilegal que alguien discrimine contra una mujer por motivos de su sexo en relación con el empleo, el enganche o la designación para la Fuerza de Defensa en un puesto que implique el desempeño de funciones de combate o relacionadas con el combate, o en circunstancias prescritas en relación con esas funciones. El artículo 43 también establece que las funciones de combate y relacionadas con el combate son las determinadas en virtud de las Ordenanzas promulgadas en relación con la ley.

121. Las Ordenanzas prescriben las siguientes definiciones de funciones relacionadas con el combate:

- ... funciones que obliguen a una persona a cometer, o a participar directamente en la comisión de, un acto de violencia contra un adversario en tiempo de guerra, o
- ... funciones (distintas de las funciones de combate) que obliguen a una persona a actuar en apoyo de, y en estrecha proximidad con, una persona que desempeñe funciones de combate, es decir, una labor realizada en circunstancias en las cuales la persona que realiza el trabajo puede morir o resultar herida como consecuencia de un acto de violencia cometido por un adversario.

122. En virtud de esas Ordenanzas, el término "tiempo de guerra" tiene el mismo significado que en la *Defence Act* (Ley sobre defensa), de 1903, concretamente "cualquier momento durante el cual exista un estado de guerra, que incluye el tiempo transcurrido entre la publicación de una proclama de la existencia de un estado de guerra o de un peligro de guerra y la publicación de una proclama de que la guerra o el peligro de guerra, declarada en la proclama anterior, ya no existe". Sin embargo, como es posible que el personal de los servicios pudiera intervenir en

combate sin que existiera un estado de guerra declarado, como ocurre durante actividades de mantenimiento de la paz en el extranjero, la demarcación de esas funciones no debe limitarse estrictamente al "tiempo de guerra".

123. En 1899 el Comité de Jefes de Estado Mayor (COSC) inició un estudio de las consecuencias de no aplicar la exención relacionada con el combate al empleo de mujeres en la Fuerza de Defensa. Como resultado de ese estudio, y por recomendación del COSC, el Ministro de Ciencias de Defensa y Personal de Defensa anunció, el 30 de mayo de 1990, que las mujeres pertenecientes a la Fuerza de Defensa servirían en puestos relacionados con el combate. Las condiciones de esa nueva política son las siguientes:

- las mujeres que pasen a ocupar puestos y empleos relacionados con el combate deben satisfacer los requisitos profesionales y físicos de esos puestos;
- en caso de conflicto, no se retirará a las mujeres de esos puestos antes de que sus unidades se destinen a operaciones, sino que seguirán desempeñando las funciones para las que se las ha capacitado.

124. EL COSC determinó además que las nuevas disposiciones deberían aplicarse de forma progresiva y ordenada, que los progresos realizados en la aplicación de las nuevas disposiciones se examinaran en junio de 1991 y de 1992 y que, habida cuenta de los progresos realizados, en junio de 1993 se volvería a estudiar la viabilidad de la política en sí.

125. La nueva política reflejó el esfuerzo constante del COSC a lo largo de una serie de años por brindar a las mujeres de la Fuerza de Defensa oportunidades profesionales de calidad en un medio de empleo muy ampliado. Entre otros factores generales que se tuvieron en cuenta durante el examen de la política figuraron las expectativas de la comunidad en relación con la igualdad de oportunidades de empleo, la necesidad de atraer a mujeres de talento a una carrera prolongada en la Fuerza de Defensa y las opiniones de las mujeres militares sobre sus perspectivas de carrera y sus preferencias en materia de empleo.

126. El COSC examinó el 26 de junio de 1991 el primer informe sobre los progresos realizados y convino en que la aplicación de la política marchaba bien y no se habían identificado grandes obstáculos al logro de mayores progresos. Los servicios comunicaron lo siguiente:

- el Jefe del Estado Mayor de la Armada dijo que la integración de las mujeres en puestos relacionados con combates navales avanzaba bien, pero señaló que la Armada quizá no alcanzara su objetivo de emplear 500 mujeres embarcadas para 1996, como resultado de las consecuencias del Examen de la Estructura de las Fuerzas, comprendida la consiguiente reducción del reclutamiento. La Armada estaba satisfecha con el desempeño de las mujeres en puestos relacionados con el combate, y en particular con el de las siete mujeres que habían prestado sus servicios en el buque de guerra HMAS WESTRALIA mientras éste estuvo destacado en el Golfo Pérsico. En los cursos pertinentes de la Armada se aplicaría el concepto de instrucción sobre la conciencia de servicio en fuerzas mixtas elaborado por el Ejército;

- el Segundo Jefe del Estado Mayor General estaba satisfecho con los progresos realizados por el Ejército, pero señaló que muchas mujeres sentían renuencia a presentarse voluntarias para el empleo en funciones relacionadas con el combate. Una encuesta del Ejército atribuía esos titubeos a la percepción de las mujeres de que no estaban capacitadas/cualificadas para esos puestos. El Ejército tenía conciencia de la necesidad de impartir a las mujeres militares capacitación previa al empleo a fin de que su nivel de competencia llegara a ser por lo menos igual al de sus colegas varones. Se estaban elaborando otras iniciativas, como la instrucción sobre la comprensión de lo que significaba prestar servicios en unidades mixtas. Como resultado de un examen de los criterios médicos, se definirían con más detalle los requisitos sobre fortaleza física, a fin de determinar si eran adecuados o necesarios;
- el Jefe Interino del Estado Mayor de la Fuerza Aérea dijo que esta última ya había abierto anteriormente la mayor parte de los puestos a las mujeres y que, en consecuencia, la decisión de asignar puestos relacionados con el combate no había exigido cambios muy apreciables. No se habían presentado solicitudes para puestos de ingenieros de vuelos ni de jefes de carga, como resultado de los cambios recientes en la política general. La Fuerza Aérea consultaría con el Ejército acerca de la instrucción sobre la comprensión de lo que significa servicios en unidades mixtas.

127. Los efectos de la nueva política en el número de puestos a disposición de mujeres en los tres servicios son los siguientes:

- en la Armada las mujeres ya podrán prestar servicios en todos los buques salvo los submarinos, lo cual significa 14.900 puestos sobre un total de 15.800, o sea, el 94% del Servicio. A reserva de los recursos de los que se disponga para modificar los camarotes de los buques durante las operaciones de carena, la Armada proyecta tener 500 mujeres embarcadas para 1996;
- si bien el Ejército prevé que las mujeres tengan derecho a desempeñar empleos del 61% de los puestos, su Equipo de evaluación del empleo de mujeres en puestos relacionados con el combate (CREWET) está examinando en la actualidad todos los puestos del Ejército a fin de determinar cuáles pueden desempeñar las mujeres. Se prevé que esa tarea continúe hasta 1993;
- en la Fuerza Aérea las mujeres pueden desempeñar todos los puestos, salvo los relacionados con aviones de combate con capacidad ofensiva (F/A-18, F-111 y P-3C) y la categoría/escalafón de guardia de defensas de aeropuertos, y ya pueden competir por el empleo en 20.737 de los 22.162 puestos, o sea, el 94% del Servicio.

128. El 4 de junio de 1992 el Ministro de Ciencias de Defensa y Personal de Defensa encargó al Jefe de la Fuerza de Defensa que iniciara inmediatamente un examen de la política de la Fuerza de Defensa acerca del empleo de mujeres en funciones de combate y relacionadas con el combate. En consecuencia, se anuló el estudio previsto de los progresos realizados en cuanto al empleo de mujeres en puestos relacionados con el combate que el COSC debía estudiar en junio de 1992.

129. El Segundo Jefe de la Fuerza de Defensa (Personal) coordinará el examen y presentará su informe al Jefe de la Fuerza de Defensa antes del 31 de octubre de

1992. Esa modificación del programa de examen de la política se vio impulsada, en parte, por el informe del estudio acerca de la igualdad de oportunidades y de condición para las mujeres de Australia encabezado por el Comité Permanente de Asuntos Jurídicos y Constitucionales de la Cámara de Representantes. El informe, titulado *Half Way to Equal* (A mitad de camino de la igualdad), recomendaba que:

Se enmendara el artículo 43 de la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984, con objeto de incluir un plazo específico, no superior a dos años, para permitir la eliminación de las disposiciones prohibitivas y discriminatorias de los requisitos legislativos relativos a la Fuerza de Defensa y de los procedimientos administrativos (recomendación 71 y párr. 102, págs. LI y LII).

130. El estudio en marcha comprende una identificación de todos los puestos de combate y relacionados con el combate por categoría y escalafón y una indicación de si existe la necesidad de que cada Servicio mantenga las exenciones relativas a los puestos de combate y relacionados con el combate concedida en virtud de la Ley sobre la discriminación sexual. La nueva política puede tener influencia en el mantenimiento de la reserva formulada por Australia acerca de la Convención.

Trabajadores con responsabilidades familiares

131. El Gobierno Federal está estudiando una amplia gama de medidas para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares. Un paso importante en la elaboración de esas medidas es la evaluación de la distribución del trabajo no remunerado en el seno de la familia. En 1987 la Oficina Australiana de Estadística llevó a cabo una encuesta experimental sobre el empleo del tiempo, en la que participaron 1.000 hogares de Sydney, que aportó información detallada acerca de las actividades en que se ocupa la gente que no forma parte de la fuerza de trabajo remunerada. Los resultados de esa encuesta se analizaron en el informe titulado *Juggling Time: How Australian Families Use Time* (Haciendo equilibrios con el tiempo: cómo utilizan su tiempo las familias australianas), que la Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer publicó en 1991. El informe indicaba que las mujeres realizan el 70% del total de trabajo no remunerado y que los adelantos tecnológicos no han reducido mucho el tiempo que pasan en el trabajo de casa. Por término medio, desde 1974 las mujeres han perdido una hora de su tiempo de ocio a la semana. En comparación con las mujeres que viven solas, las casadas han aumentado su trabajo no remunerado en casi un 60%, y han duplicado el tiempo que pasan en preparar las comidas y limpiar, mientras que los maridos han reducido el tiempo que dedican a esas actividades en un 25%. La encuesta reveló que por muchas horas de trabajo remunerado que tenga una mujer, la contribución de su marido sigue siendo relativamente constante. Los maridos hacen trabajos de ese tipo durante aproximadamente 18 horas y media, con independencia de que sus mujeres tengan un empleo remunerado o no. En 1992 la Oficina de Estadísticas de Australia realizará otra encuesta sobre el uso del tiempo.

132. Junto con esa labor se han realizado investigaciones para medir el valor del trabajo doméstico no remunerado. En 1990 la Oficina de Estadística de Australia publicó un documento informativo titulado *Measuring Unpaid Household Work: issues and experimental estimates* (Medición del trabajo doméstico no remunerado: cuestiones y estimaciones experimentales). El documento contiene cuatro conjuntos principales de estimaciones del valor del trabajo doméstico no remunerado y el trabajo voluntario, cada uno de ellos basado en hipótesis diferentes, acerca de los tipos

de salarios comparables que deberían utilizarse para evaluar el trabajo, con una indicación por separado de las contribuciones de los hombres y las mujeres. Comenta la cuestión de incluir el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales y apoya, de conformidad con el examen por las Naciones Unidas del Sistema de Cuentas Nacionales, la elaboración de cuentas auxiliares especializadas (se trata de estados de cuentas separados de la cuenta de producción doméstica y otras cuentas existentes, pero coherentes con ellas, que aportan información complementaria que utilizar conjuntamente con las cuentas ya existentes). Esa publicación ha constituido un importante estímulo a la celebración de debates informados acerca del trabajo doméstico.

133. En marzo de 1990 el Gobierno Federal anunció que el 31 de marzo de 1991 ratificaría el convenio No. 146 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo es que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan tener un empleo, o que quienes desean estar empleados puedan estarlo, sin discriminación, y en toda la medida de lo posible sin conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares. Ese anuncio coincidió con una conferencia de un día, celebrada por el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, con el objeto de promover la comprensión del Convenio por el público. La reacción a la conferencia alentó al Consejo a preparar un manual sobre el Convenio y su pertinencia para las mujeres que trabajan: *International Labour Organisation Convention 156, Workers with Family Responsibilities* (El Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) para su empleo por las mujeres de la comunidad.

134. Las medidas iniciales para aplicar el Convenio implicaron el establecimiento de un programa de educación de la comunidad en el seno de la Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, así como de una Dependencia sobre el trabajo y la familia en el Departamento de Relaciones Laborales, que es el punto de coordinación en el seno del Gobierno y también enlaza directamente con los empleadores y los sindicatos. En marzo de 1991 el Gobierno Federal aceptó que el Departamento de Relaciones Laborales se encargara de la elaboración y la coordinación de una estrategia nacional para la aplicación del Convenio en todas las políticas y todos los programas federales. Se prevé que el Ministro de Relaciones Laborales anuncie públicamente esa estrategia a fines de 1992.

135. Además de su responsabilidad primordial por la elaboración de una política de ejecución, la Dependencia del trabajo y la familia tiene funciones concretas en lo que respecta a la prestación de asesoramiento sobre políticas y la determinación y la promoción de los intereses de los trabajadores con responsabilidades familiares en los programas y las políticas de relaciones laborales y, por conducto de ellos, ante la comunidad en general.

136. La Dependencia también lleva a cabo y patrocina investigaciones sobre toda una gama de acuerdos flexibles de trabajo, como el trabajo permanente a tiempo parcial, los horarios flexibles de trabajo, el trabajo realizado en casa y la división del empleo. Los resultados de esa investigación se publicarán en documentos para debate e informativos y en forma de guías prácticas que ayuden a los empleadores y a otros a aplicar prácticas laborales favorables a la familia en el lugar de trabajo. También se está preparando una guía del trabajo y la familia que constituirá un texto general de consulta sobre esa cuestión en Australia.

137. La Dependencia también ha consagrado su tiempo a alentar a los medios de comunicación a prestar atención a la promoción de las cuestiones de trabajo y de la familia, comprendido el suministro de información de antecedentes y de entrevistas con la prensa. El Departamento, por conducto de la Dependencia del trabajo y la familia, copatrocina los premios AFR del trabajo y la familia junto con la *Australian Financial Review* (AFR) y el Consejo Australiano de Organizaciones Empresariales. El objetivo de los premios es dar reconocimiento público a los logros importantes de las empresas en cuanto a la elaboración y la aplicación de políticas y prácticas en materia de trabajo y familia.

138. El Ministro también ha aprobado fondos para la concesión de subvenciones a empresas para la aplicación de proyectos concretos sobre el trabajo y la familia. Se anunciarán en el próximo ejercicio financiero.

139. La Dependencia se encarga de consultar a los gobiernos de los estados y los territorios sobre cuestiones que afectan a los trabajadores con responsabilidades familiares mediante su representación en órganos establecidos. También participa en las iniciativas que se aplican a nivel general, por ejemplo, el Grupo nacional de referencia, que supervisa las actividades de los Servicios de asesoramiento sobre trabajo y cuidado de los niños establecidos por el Departamento de Salud, Vivienda y Servicios de la Comunidad, así como las del Comité Interdepartamental sobre el Año Internacional de la Familia.

140. El programa de educación de la comunidad, elaborado por la Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, trata de aumentar la conciencia de la comunidad y de estimular los debates sobre las cuestiones relacionadas con la combinación de un empleo remunerado y las responsabilidades familiares y lograr, a plazo más largo, una reducción de la carga nada equitativa que recae sobre la mujer (doble carga) de trabajo remunerado y no remunerado. Las mujeres tienen que combinar las demandas del hogar y de la familia con la participación en estructuras de trabajo remunerado ideadas para ajustarse a las pautas de empleo masculinas, y el papel de los hombres en la familia no ha mantenido el mismo ritmo que el cambio de la función de las mujeres.

141. Los dos elementos principales del Programa, titulado Familias Trabajadoras, son el desarrollo y la distribución de un núcleo de recursos en relación con las cuestiones del trabajo y la familia que se pueden utilizar en diversos contextos, así como el logro de la participación de promotores del Programa. Esos promotores son personas interesadas por la cuestión, o que ya trabajan en ella, y que pueden ocuparse de esos aspectos en el curso de su trabajo y estimular el debate y la toma de conciencia en toda la comunidad.

142. La tarea inicial del Programa de Familias Trabajadoras fue la preparación de tres publicaciones encaminadas a centrar la atención en las cuestiones del trabajo y la familia. La ya citada relativa a cómo utilizan las familias australianas su tiempo y *Selected Findings from Juggling Time* (Conclusiones determinadas a partir de los equilibrios con el tiempo), que se publicó en mayo de 1991, exponen los resultados de un análisis secundario de la encuesta realizada en 1987 por la Oficina de Estadística de Australia acerca del empleo del tiempo. *Sharing the Load* (Compartir la carga), que son las actas de la conferencia celebrada en 1990 por el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer, contiene documentos en los cuales se examinan los problemas con los que se enfrentan las trabajadoras con

responsabilidades familiares desde diversas perspectivas, tanto la de los sindicatos como las de los empleadores y los investigadores.

143. En abril de 1992 se inicio oficialmente el Programa de Familias Trabajadoras, con la publicación del repertorio sobre cuestiones centrales, que es un núcleo de recursos educacionales para las personas que trabajan con familias. Expone los motivos favorables al cambio para las trabajadoras con responsabilidades familiares, en un folleto que utiliza las conclusiones más recientes de la investigación, las estadísticas y material gráfico. El repertorio también contiene notas para oradores, material para informar a los medios de comunicación y un friso de carteles.

144. Al mismo tiempo se lanzó el vídeo catalizador del Programa titulado *Another Tuesday Night* (Otro martes por la noche), producido por Film Australia. El vídeo trata de una familia que aprende a resolver los conflictos que plantea la cuestión de compartir la carga. Se distribuye junto con un folleto que contiene información de antecedentes, puntos de partida para debates y actividades para su empleo por facilitadores de grupos.

145. Todavía se está elaborando un Proyecto de Información sobre la Familia, que consistirá en materiales de estudio relativos a cuestiones del trabajo y la familia para su empleo por educadores de los padres en una diversidad de contextos, comprendidas las clases de educación prenatales. También se están preparando materiales de consulta que las familias pueden llevarse a su casa a fin de mejorar la conciencia de las cuestiones en el contexto doméstico.

146. Los materiales del Programa de Familias Trabajadoras han atraído un interés general de la comunidad en toda Australia, tanto de la industria como del Gobierno, las instituciones de educación, los trabajadores de salud, los terapeutas de familia, los medios de comunicación y los particulares. El Programa también ha generado interés y cobertura por los medios de comunicación a escala internacional debido a la forma en que se centra en la solución de la doble carga de trabajo poco equitativa que sufre la mujer.

147. El Programa también ha recibido la aprobación para utilizar el logo del Año Internacional de la Familia, 1994.

148. En varias ocasiones se han dirigido a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades mujeres que se quejan de discriminación en el empleo por motivos de sus responsabilidades familiares. Ello suele ocurrir a menudo con las mujeres que tienen hijos pequeños, cuando se les niega empleo, ascenso u oportunidades de formación porque su empleador o su posible empleador opina que no lograrán realizar el trabajo debido a sus responsabilidades como madres. La Ley federal sobre la discriminación sexual no menciona específicamente las responsabilidades de las madres como motivo de discriminación ilegal. Es probable que la Estrategia Nacional que se está elaborando para la aplicación de la Convención recomiende una reforma legislativa en esta esfera. Como ya se ha comentado en relación con los Artículos 1 a 3, algunos de los estados han incluido la condición de madre en la definición de la discriminación.

Cuidado de los hijos

149. La participación en la fuerza de trabajo de mujeres con hijos menores de cuatro años ha aumentado enormemente, al pasar del 25% en 1972, cuando el Gobierno Federal se ocupó por primera vez del cuidado de los hijos, hasta el 45% en 1991. Las tasas de participación materna en la fuerza de trabajo aumentan a medida que los hijos van haciéndose mayores, de forma que en 1991 la participación en la fuerza de trabajo de mujeres con hijos de 5 a 12 años de edad se había elevado a nada menos que el 61%.

150. La prestación de cuidados para los hijos aporta una contribución considerable a la equidad en el mercado de trabajo, pues ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares, al prestar asistencia a los padres y madres solos a realizar la transición de las prestaciones de seguridad social a la fuerza de trabajo y ayudar a quienes son padres o madres por segunda vez y que pertenecen a familias de ingresos bajos y medios a ingresar o reingresar en el empleo.

151. Las políticas de cuidado de los hijos del Gobierno Federal tienen por objetivo mejorar la prestación de servicios de cuidado de los hijos y asegurar que las familias de ingresos bajos y medios se los puedan permitir. En 1990-1991 se calculó que el 0,30% del PIB y el 0,37% del presupuesto federal se invertían en servicios para los niños. El número de plazas de atención a los niños patrocinadas por la comunidad ha pasado de 46.000 en 1983 a 134.000 en diciembre de 1991.

152. En 1987 había 1,3 millones de niños por debajo de la edad de escolaridad y 1,9 millones de niños en edad escolar en Australia. De ellos, aproximadamente el 32% de los niños por debajo de la edad de escolaridad recibían atenciones oficiales y el 30% atenciones no oficiales (*ABS Child Care Arrangements Survey 1987*) (Encuesta de 1987 de la Oficina de Estadística de Australia sobre el cuidado de los niños).

153. A diciembre de 1991 las guarderías de la comunidad y de pago que funcionaban toda la jornada acogían a unos 146.200 niños, mientras que 67.400 más asistían a centros de la comunidad y 78.800 a centros de pago y centros establecidos por los empleadores (esta cifra comprende los TAFE, universidades y hospitales). Otros 65.200 niños se beneficiaban de planes de atención diurna en las familias. Se calculaba que 19.800 niños asistían a centros de atención ocasional financiados con fondos federales y 205.000 niños asistían a sesiones preescolares o recibían atención financiada por los gobiernos de los estados. Otros 50.300 niños asistían a programas de atención fuera de las horas lectivas.

154. El alcance de la prestación de sesiones preescolares por los gobiernos de los estados es variable. En algunos estados los centros preescolares forman parte del sistema de educación general y se garantiza a los niños el acceso a un número fijo de sesiones durante el año anterior al primero de escuela. En otros estados el gobierno financia centros basados en la comunidad y a menudo dirigidos por los padres con objeto de aportar sesiones preescolares. En esos casos, el acceso no está garantizado en el año anterior al primero de escuela, dado que la demanda es superior a la oferta.

155. El Programa de Servicios para la Infancia, del Gobierno Federal, presta servicios a los niños de los 0 a los 12 años con necesidades especiales, comprendidos los que proceden de familias de lengua materna no inglesa, los niños

aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y los niños con discapacidades. Se trata de asegurar que esos grupos tengan acceso a servicios para niños que sean adecuados desde el punto de vista del desarrollo y desde el cultural y actúen con flexibilidad en cuanto a satisfacer las necesidades de las comunidades a las que prestan servicios. Entre los tipos de servicios que se prestan figuran juguetotecas, grupos de juegos, atención fuera de las horas lectivas, atención durante las vacaciones, trabajadores de servicios a la infancia y servicios de recursos y de asesoramiento. Además, se facilitan subvenciones de servicios complementarios a fin de ayudar a los servicios a la infancia a cuidar de los niños con necesidades especiales. Esas subvenciones se encaminan específicamente a mejorar el acceso a la integración de los niños pertenecientes a esos grupos a los servicios generales patrocinados por la comunidad, las empresas y los empleadores. Las subvenciones pueden destinarse a sueldos y costos conexos de un trabajador, la capacitación de personal, equipo y pequeñas mejoras de capital.

156. Existen algunas disposiciones para el cuidado de los niños de 5 a 12 años fuera de las horas lectivas, mientras que de los niños mayores se encarga el Programa de Servicios para Actividades de la Juventud (YAS), que realiza actividades supervisadas después de las horas de escuela y durante las vacaciones para jóvenes entre los 11 y los 16 años de edad, por lo general con carácter gratuito. El Programa YAS, que por lo general está dirigido por grupos de las comunidades locales, organizaciones deportivas y clubes de juventud, recibe financiación del Gobierno Federal y suele realizarse tanto en zonas urbanas como rurales socioeconómicamente desfavorecidas. El Programa está a disposición de todos los jóvenes, comprendidos los que proceden de culturas y antecedentes étnicos diferentes y los que sufren discapacidades. No se excluye a los jóvenes sin hogar.

157. El Gobierno Federal prefiere claramente prestar asistencia directa a las familias de ingresos bajos y medios con hijos y en especial a las más necesitadas, en lugar de proceder a deducciones y reducciones fiscales por el cuidado de los hijos. Las deducciones o las exenciones fiscales no son equitativas pues a quienes más benefician es a las familias de ingresos altos, mientras que no benefician a los cuidadores primarios que no forman parte de la fuerza de trabajo remunerada y que pueden necesitar atenciones de vez en cuando. Además, no aumentarían directamente el número de plazas de cuidado de niños que pudieran permitirse esas familias.

158. Los descuentos en las tarifas de inscripción sirven para prestar asistencia a familias de ingresos bajos y medios en función del ingreso bruto de la familia y del número de hijos a cargo. Los descuentos en esas tarifas varían en función del ingreso según los tipos de servicios prestados.

159. En los cuidados durante todo el día y los cuidados diurnos en familias, la cantidad de la subvención de tarifas pagadera por el Gobierno se reduce en función de una escala móvil respecto de cada dólar australiano siempre que el ingreso semanal evaluado de la familia supere los 429 dólares australianos. Esos tipos móviles eran los siguientes al 1º de abril de 1992:

- 1 hijo atendido 0,129 dólares australianos
- 2 hijos atendidos 0,211 dólares australianos

160. Todas las familias con derecho a descuento en las tarifas de inscripción están obligadas a pagar una cuota semanal mínima del 15,05% de la tarifa correspondiente

a un hijo atendido y un 8,5% de la tarifa respecto de dos hijos atendidos. Se ha establecido un máximo de 2,06 dólares australianos por hora o 103 dólares australianos por semana por 50 horas de cuidado como cuota respecto de la cual se pagará la subvención de las tarifas. Los padres con unos ingresos anuales brutos inferiores a 23.868 dólares australianos reciben la prestación máxima. El derecho a la exención del pago de cuotas se elimina cuando el ingreso anual bruto de la familia es de 59.124 dólares australianos y hay un niño atendido, o de 71.864 dólares australianos cuando son dos los niños.

161. En la atención diurna en familias se paga un recargo por horas adicionales, fines de semana y atención a tiempo parcial.

162. Las familias que reciben complementos de subsidios familiares y las titulares de tarjetas de concesión, como la de prestación de servicios de salud para pensionistas, la de pensionistas/beneficiarios de seguridad social, la de prestaciones de salud o la de salud, pueden contar con exenciones respecto de tarifas en las atenciones ocasionales.

163. El derecho a ese complemento de subsidio familiar constituye la base para que las familias reciban exenciones de tarifas en la atención fuera de horas lectivas. Las familias que reciben el tipo máximo de ese subsidio o una prestación/pensión del Departamento de Seguridad Social (DSS) que, combinada con cualquier otro ingreso, equivale a los niveles máximos de ingresos brutos de ese subsidio complementario tienen derecho a recibir una exención plena de tarifas (0,66 centavos de dólar australiano por hora y niño).

164. Las familias que reciben un subsidio complementario parcial o una pensión del DSS, que combinados con cualquier otro ingreso equivalen a los mismos niveles parciales de ingreso bruto que el subsidio complementario, tienen derecho a una exención parcial de tarifas (0,34 centavos de dólar australiano por hora y niño).

165. El Gobierno Federal también paga subsidios operacionales a guarderías de jornada prolongada, planes de atención diaria de la familia, atención fuera de horas escolares y servicios ocasionales de atención, todos ellos centrados en la comunidad. Cuando se introdujeron en 1972 se pagaban como subsidio salarial a centros con fines no lucrativos con objeto de permitir el empleo de personal cualificado para asegurar que las familias contaran con una atención de calidad a su alcance. En 1986 se convirtió en un subsidio por plaza a fin de mejorar la orientación de la asistencia. Los centros privados no pueden disponer de servicios operacionales. También se pagan subsidios operacionales a los planes de atención diurna en familias a fin de asegurar que se presten atenciones de buena calidad. Se pagan directamente a la dependencia central de coordinación de cada plan, que se encarga de contratar personal, facilitar información a éste, colocar a los niños según las necesidades de la familia, supervisar la atención que se presta, facilitar equipo y llevar a cabo la administración general.

166. Los tipos de subsidios operacionales (a enero de 1992) son los siguientes:

Centros de la comunidad de atención diurna prolongada

- niños menores de tres años de edad
21 dólares australianos por semana
- niños de tres años de edad o más
14,10 dólares australianos por semana

167. Esas tarifas son aplicables a los centros que están abiertos un máximo de 10 horas al día. Se pagan subsidios adicionales prorrateados a los centros que abren entre 10 y 12 horas al día. Respecto de los centros que funcionan durante más de 12 horas al día, se paga un 100% más por cada plaza utilizada.

Planes de atención diurna en familias

- Subvención equivalente de tiempo completo
16,15 dólares australianos por semana (sobre la base de 35 horas de atención por semana)
- Subsidio por tiempo parcial
4,60 dólares australianos por semana

168. Esas sumas son pagaderas por los niños que asisten a tiempo parcial como reconocimiento de los costos adicionales que entraña la prestación de servicios a ese grupo y supervisar las atenciones que se les prestan.

Cuidado fuera de las horas lectivas

- 53 centavos por hora por cada plaza aprobada hasta un máximo de 30 plazas, y
- 46 centavos por hora respecto de cada plaza aprobada por encima de las 30 plazas.

Atención ocasional

- 19,60 dólares australianos por plaza aprobada y por semana (cifra también aplicable a los centros multifuncionales y a los servicios multifuncionales para niños aborígenes).

169. El apoyo del Gobierno al cuidado de los niños se encamina fundamentalmente a ayudar a las familias con hijos a cargo a participar en la fuerza de trabajo. En la atención diurna prolongada, el 79% de la utilización de los centros y el 92% de la atención diurna en familias se consagran a fines relacionados con el trabajo. En la atención fuera de horas lectivas, el 93% de la utilización guarda relación con el trabajo. Se calcula que en los casos de los padres que aspiran a un cuidado relacionado con el trabajo estructurado, las plazas existentes son suficientes para atender al 60% del cuidado estructurado para los niños por debajo de la edad escolar y el 44% del cuidado estructurado para los niños en edad escolar. Se ha calculado además, habida cuenta de las tendencias proyectadas de la fuerza de trabajo, conforme al promedio de aumento en los cinco últimos años y un nivel constante de satisfacción con los arreglos de atención no estructurada, que para 1996 se

satisfará el 66% de la demanda de atención diurna prolongada y el 62% de la demanda de cuidados fuera de horas lectivas.

170. Se concede prioridad de acceso a los servicios de cuidado de los niños a todos los padres que forman parte de la fuerza de trabajo, están buscando empleo o están siguiendo estudios académicos o de formación profesional para obtener un empleo en el futuro. Además, y dentro de esas categorías, se considera que las madres o los padres solos son una prioridad dentro de la primera prioridad. El Censo de 1991 de servicios de cuidado de los niños informó que el 23%, del total de los niños que figuraban en el censo procedían de familias con madres o padres solos.

171. A las madres o padres solos que participan en el Programa de trabajos, empleo y capacitación, descrito *supra* se les presta asistencia en el cuidado de los hijos. Si un cliente de ese Programa no puede hallar un centro permanente de cuidado de niños, se organiza un lugar temporal, con la misma duración que el curso del cliente, un período de búsqueda de empleo de cuatro semanas y las 16 primeras semanas de empleo.

172. Las necesidades de las comunidades aborígenes y de isleños del Estrecho de Torres están cubiertas por servicios idóneos desde el punto de vista cultural prestados por los Servicios multifuncionales para niños aborígenes (MACS). El Gobierno Federal ha creado 29 MACS. Esos servicios brindan cuidados tanto para los niños en edad preescolar como edad escolar, con guarderías diurnas basadas en el centro, grupos de juegos y programas de enriquecimiento cultural, cuidados fuera de las horas lectivas y programas de cuidados durante las vacaciones.

173. El Programa de inglés para inmigrantes adultos (AMEP) brinda una gama de servicios en idioma inglés para los inmigrantes. En 1990, la proporción de mujeres que participaban en el Programa era de aproximadamente el 55%. Un estudio amplio del cuidado de los niños para participantes en el AMEP está examinando la disponibilidad, la flexibilidad y la diversidad de las disposiciones sobre el cuidado de los niños. Ello debe facilitar más la participación de los padres, y especialmente de las madres, en el Programa.

174. Como el objetivo del Programa de servicios para niños es ayudar a las familias con hijos a cargo a participar en la fuerza de trabajo y en la comunidad en general, resulta crítico que exista una oferta permanente de plazas. En particular, la demanda de plazas para niños menores de dos años es muy superior a la oferta. Para 1991-1992 se han adoptado las siguientes estrategias a fin de aumentar la oferta:

- llevar a la práctica el compromiso del Gobierno de incrementar el número de plazas de cuidado de niños suministradas por la comunidad mediante la Estrategia nacional de cuidado de los niños, de 1988, y de ampliar la Estrategia de 1990;
- aplicar el programa trienal de ampliación de atención fuera de las horas lectivas a los niños de 11 a 16 años que viven en zonas desfavorecidas, y
- alentar y prestar apoyo a la participación de los empleadores en la prestación de cuidados a los niños mediante el establecimiento de dependencias de trabajo y cuidado de los niños en tres estados con objeto de prestar un apoyo directo a los empleadores para que elaboren políticas en materia de trabajo y cuidado

de los niños y establezcan servicios de cuidado de los niños para los empleados.

175. El Gobierno Federal fomentará el logro de resultados de calidad para los niños, comprendidos los que tienen necesidades especiales, mediante la adopción de las siguientes estrategias:

- un nuevo Consejo nacional interino de acreditación centrado en la industria, creado para elaborar y administrar un sistema de acreditación;
- en cooperación con los estados y los territorios, elaboración de normas coherentes a escala nacional para la concesión de licencias de cuidado de los niños en toda Australia, y
- ampliación de las subvenciones de servicios complementarios a los niños con necesidades especiales que utilicen servicios comerciales homologados.

176. Además, y a fin de coordinar mejor toda la gama de servicios disponibles para las familias con hijos, se están creando centros de recursos familiares en lugares desfavorecidos en varios estados.

177. Un número cada vez mayor de departamentos del Gobierno Federal ha venido adoptando políticas de cuidado de los hijos para ayudar a sus empleados con sus compromisos laborales y familiares. Por ejemplo, el Departamento de Defensa asignó en 1991-1992 un total de un millón de dólares australianos para instalaciones de cuidado de niños y financiación para los costos operacionales iniciales de esos centros. Gracias a la mejora, la renovación y la construcción de instalaciones se crearán 300 plazas para niños en relación con el trabajo de los padres en toda Australia. Entre los demás empleadores del sector público que tienen un programa de cuidado de niños para sus empleados figuran la Comisión de Telecomunicaciones de Ultramar, la Organización del Commonwealth de Investigaciones Científicas e Industriales, la Oficina Fiscal Australiana y la Comisión Australiana de Radiotelevisión.

178. Existe atención para los niños en el sector privado, así como indicaciones de que ello pueda aumentar a medida que la industria empieza a establecer el vínculo entre el aumento de la productividad, la reforma del lugar de trabajo y las necesidades de la familia. En agosto 1989 el Primer Ministro inició un estudio sobre el cuidado de los hijos en el lugar de trabajo, realizado por la Oficina de la Condición de la Mujer basado en el asesoramiento del Consejo Australiano de Organizaciones Empresariales, la Confederación de la Industria Australiana, el Consejo Sindical Australiano y departamentos del Gobierno. Se prevé que para mediados de 1992 esté disponible una versión revisada y actualizada de ese documento.

179. Una encuesta a nivel de toda Australia realizada en 1991 entre empresas con más de 200 empleados, y titulada *Corporate Child Care: Management's View* (Cuidado de los niños por las empresas: cómo lo ven los gestores), indicó que el 45% de las empresas apoyaban el concepto de cuidado de los niños en relación con el trabajo de los padres, aunque sólo el 1% tenían planes de ese tipo. El informe sí reveló que muchas empresas ofrecían efectivamente prácticas laborales flexibles que tenían en cuenta las necesidades de cuidado de los niños. Entre esas prácticas figuraban las opciones por tiempo parcial u ocasional, los días libres durante la jornada laboral, el

horario flexible de trabajo, el reparto o la división del puesto de trabajo, el trabajo en casa y la asistencia financiera para el cuidado de los hijos.

180. Al ir aumentando el interés de las empresas por el cuidado de los niños, han ido apareciendo diversas iniciativas para atender a las necesidades de cuidado de los hijos de los empleados. Entre esas iniciativas figuran los centros regentados por las empresas, los servicios de asesoramiento y de revisión para cuidado de los hijos, los programas de cuidados durante las vacaciones y la reserva de plazas en centros de la comunidad y comerciales.

181. A fin de alentar a los empleadores a prestar servicios de cuidado de los niños, el Gobierno Federal ha ofrecido una serie de concesiones fiscales. Esas concesiones permiten a los empleadores reivindicar casi todos los costos operacionales, como deducciones respecto de los ingresos imponibles y depreciación de algunas partidas de capital relacionadas con la prestación de cuidado para los niños. Los empleadores dispone de exenciones fiscales sobre beneficios marginales por la prestación de cuidados a los hijos de empleados en una instalación de cuidado para los niños ubicada en los locales del empleador (tal como se define en la *Fringe Benefits Tax Assessment Act* (Ley sobre evaluación del impuesto a los beneficios marginales)), de 1986. Esas exenciones también se brindan a los empleadores que consiguen prioridad de acceso a plazas de cuidado de niños en un centro de cuidado de niños homologable siempre que se satisfagan todas las condiciones de las directrices sobre las contribuciones de los empleadores.

182. El Departamento Federal de Salud, Vivienda y Servicios a la Comunidad ha preparado toda una gama de material informativo sobre el cuidado de los niños por cuenta del empleador. Forma parte de ese material un vídeo sobre cuidado de los niños patrocinado por los empleadores, *On To a Winner* (Adelante, ganador); un repertorio de información titulado *Child Care for the 1990's: Meeting the Need Together* (El cuidado de los niños para el decenio de 1990: satisfacción conjunta de las necesidades) y, conjuntamente con la Oficina Fiscal de Australia, un folleto titulado *Tax Concessions for Employer Sponsored Child Care* (Concesiones fiscales para el cuidado de los niños patrocinado por los empleadores). El Departamento también ha preparado un folleto a fin de informar sobre la gama de servicios de cuidado de los niños patrocinado por los empleadores que brindan en la actualidad los empleadores australianos (*Kids and Corporations: National Case Studies of Employer Sponsored Child Care*) [Los niños y las empresas: estudios nacionales de casos de cuidado de niños patrocinado por empleadores], y un folleto en el cual se esbozan las opciones disponibles en cuanto a servicios de cuidado de niños patrocinado por empleadores y los factores que determinan el servicio que mejor satisface las necesidades tanto del empleador como del empleado (*Employer Sponsored Child Care: Making the Best Choice*) [El cuidado de los niños patrocinado por el empleador: cuál es la mejor opción].

183. Otra cuestión de gran importancia para los padres que forman parte de la fuerza de trabajo es el caso de los hijos enfermos. Un estudio realizado por el Instituto Australiano de Estudios de la Familia entre 591 madres que habían formado parte de la fuerza de trabajo remunerada en algún momento entre el nacimiento de un hijo y cuando ese hijo empezó a ir a la escuela indicó que en caso de que el niño se pusiera enfermo, el 57% de las madres tomaban tiempo libre para atender a sus hijos, mientras que en sólo el 7% de los casos era el padre quien lo hacía. En el 17% de los casos eran parientes, por lo general abuelas, quienes se hacían cargo de los

niños enfermos, mientras que el 15% de los niños, sobre todo en servicios de cuidado no estructurados, permanecían en sus sistemas normales de cuidado de los niños.

184. El Departamento Federal de Relaciones Laborales ha encargado un estudio para evaluar las pautas y las necesidades de tiempo libre con objeto de atender a parientes enfermos y obtener información acerca de qué medidas en el lugar de trabajo sirven para ayudar a los trabajadores a atender a esas responsabilidades. Se prevé que en agosto de 1992 quede terminado el informe definitivo de ese estudio.

185. Las vacaciones escolares también plantean dificultades a los padres que trabajan. En Australia, esas vacaciones duran 12 semanas, mientras que las vacaciones de los trabajadores suelen equivaler a sólo cuatro semanas. Ello puede organizarse de diversos modos: uno de los padres trabaja a tiempo completo; ambos progenitores utilizan el tiempo que han adquirido de vacaciones; empleo de programas de vacaciones cuando existen; el recurso a la familia o los amigos o dejar que los niños se las arreglen como puedan. Algunas mujeres optan por salir del empleo permanente al mercado de trabajo ocasional, con objeto de encargarse de sus hijos fuera de las horas normales de escuela y durante las vacaciones escolares.

Acoso sexual

186. El acoso sexual constituye un problema grave y generalizado que afecta a muchas mujeres en los lugares de trabajo de Australia.

187. Parece que no existe ninguna esfera ni nivel profesional que sea inmune al acoso sexual, aunque la distribución de las denuncias no se parece mucho a las de otros tipos de discriminación sexual, pues una proporción muy alta procede de las industrias del espectáculo, la alimentación, las bebidas y las ventas al por menor. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades (HREOC) ha concluido que las mujeres víctimas de acoso sexual suelen corresponder a las siguientes categorías:

- quienes han abandonado la escuela y trabajan en empleos no regulados, sobre todo pequeñas tiendas minoristas;
- las mujeres que desempeñan funciones donde uno de los factores de su selección ha sido su atractivo sexual, por ejemplo, secretarias, recepcionistas, camareras de bares;
- las mujeres inmigrantes en sectores laborales de la industria, por ejemplo, limpieza y elaboración de alimentos, que son esferas típicas en las que resulta difícil obtener empleo y la empleada no puede permitirse perder el trabajo;
- las mujeres sin un "protector" masculino: separadas, divorciadas o solteras;
- las mujeres cuya formación cultural hace que resulten especialmente vulnerables a la intimidación sexual y a las amenazas de delación a sus maridos;
- las mujeres empleadas en pequeñas empresas, y
- las mujeres que trabajan en sectores laborales dominados por hombres.

188. Todas las normas australianas contra la discriminación prohíben, sea directamente o de hecho, el acoso sexual. La legislación también establece la responsabilidad civil subsidiaria. Así, un empleador tiene responsabilidad subsidiaria por todo acto ilegal de acoso sexual cometido por un empleado o un agente, salvo que el empleador haya adoptado todas las medidas razonables para impedir ese acto ilegal.

189. El Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y algunos sindicatos concretos han formulado políticas para hacer frente al acoso sexual. Por ejemplo, el Sindicato Federado de Trabajadores de Oficina inició en septiembre de 1991 una campaña: Acoso sexual: problema de los hombres, a fin de alentar a los hombres a impedir que otros hombres acosaran sexualmente a las mujeres en el trabajo. el ACTU también ha elaborado políticas para impedir el acoso sexual a sus afiliadas. En 1989 el ACTU hizo pública una cláusula modelo sobre acoso sexual que puede incluirse en las disposiciones de los convenios o en acuerdos afines.

190. Varias burocracias australianas, entre ellas administraciones locales, han adoptado medidas activas para impedir el acoso sexual y conseguir reparación para las víctimas de él. Además, muchas empresas e instituciones terciarias han establecido sus propios procedimientos y patrocinado programas de capacitación para el personal que tiene que ocuparse de las denuncias. En algunos programas de acción asertiva también se ha incluido el desarrollo de aptitudes para las empleadas acerca de cómo contrarrestar un comportamiento sexual no deseado.

191. Unas investigaciones realizadas en 1989-1990 revelaron que las jóvenes son especialmente vulnerables al acoso sexual en el lugar de trabajo debido a su edad, su inexperiencia y su conocimiento limitado de cuáles son sus derechos y sus recursos.

192. A fin de aumentar la conciencia pública del acoso sexual en lo que respecta a esas mujeres, la HREOC realizó en 1990 una importante campaña titulada SHOUT (Sexual Harassment is Out) [SHOUT: se acabó el acoso sexual]. La campaña consistió en publicidad en carteles, revistas y emisoras de radio y comprendió una línea telefónica gratuita para las mujeres que deseaban obtener o aportar información acerca de ese género de acoso. La campaña se orientó hacia las mujeres más jóvenes en ocupaciones vulnerables, como los servicios de alimentación y el sector de oficinas. Durante su diseño y su ejecución se consultó a mujeres jóvenes aborígenes y de lengua materna no inglesa a fin de asegurar que en la campaña se incluyeran sus opiniones.

193. Durante la campaña se dio respuesta a 854 llamadas, divididas casi por igual entre particulares y organizaciones. De las personas particulares que hicieron llamadas, el 35% dijeron que habían experimentado algún tipo de acoso sexual, casi siempre en el lugar de trabajo. Se aconsejó al 17% de quienes hicieron llamadas que formularan una denuncia ante la Comisión.

194. El estudio de mercados que se realizó antes y después de la campaña reveló su éxito en cuanto a elevar la conciencia de las jóvenes acerca de la cuestión. Resulta significativo que la investigación indicara que la campaña alentó a las mujeres a que denunciaran el acoso sexual, en lugar de tolerarlo, mientras que el lema de la campaña fue uno de los mensajes que con más frecuencia se recordaron durante ella.

195. El éxito de la campaña queda indicado por el hecho de que el número de denuncias presentadas en 1990-1991 por acoso sexual en el empleo aumentó en un 109% respecto del año anterior y representó la proporción mayor de denuncias formuladas en virtud de la Ley federal sobre la discriminación sexual, de 1984, en el período del que se trató.

196. Los materiales producidos para la campaña han sido objeto de una demanda constante. Por ejemplo, para la campaña se prepararon 270.000 ejemplares del repertorio SHOUT, folleto de ocho páginas dirigido a las mujeres jóvenes, en el cual se describe el acoso sexual, las formas de hacerle frente y a dónde recurrir en busca de ayuda, y esa demanda ha significado que ha habido que reimprimir otros 60.000 ejemplares. Aunque el repertorio está destinado a las jóvenes, ha resultado ser polifacético en cuanto a satisfacer las necesidades de mujeres de todas las edades. Además, grandes organizaciones han hecho pedidos en masa del repertorio para distribuirlo entre sus empleadas.

197. En la actualidad, con el apoyo de órganos clave industriales y sindicales, la Comisión está elaborando un conjunto de capacitación para directores acerca del acoso sexual. Se va a hacer hincapié en la elaboración de estrategias que ayuden a los gestores a hacer frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. Entre otros recursos de capacitación existe el Programa de Nueva Gales del Sur, titulado Surviving Sex Based Harassment - A Mutual Group Help Manual for Working Women (La supervivencia contra el acoso por motivos sexuales: manual de ayuda mutua en grupo para trabajadoras). El Programa está encaminado a ayudar a las mujeres que corren el riesgo de acoso sexual o que lo han experimentado. En Australia Occidental se está utilizando un programa de capacitación para los funcionarios encargados de ocuparse de los casos de acoso sexual, en el cual se proporciona a los participantes información sobre cuestiones jurídicas y se forma a los agentes de policía sobre toda una serie de aptitudes para ocuparse de las denuncias. En Australia Meridional se ha preparado un folleto de recursos sobre acoso sexual para empleadores y gestores, cuyo objetivo es ayudar a los empleadores de grandes empresas del sector privado a cumplir con sus responsabilidades en virtud de las leyes del estado y las federales, y en Victoria se ha elaborado un manual sobre la prevención del acoso sexual, en el cual se trata de la responsabilidad de la administración y de las estrategias encaminadas a impedir el acoso sexual.

198. La HREOC también ha preparado recursos de capacitación sobre acoso sexual, entre ellos un vídeo elaborado conjuntamente con Televisión SBS. El vídeo se utilizará en un bloque de material de capacitación que se está elaborando en la HREOC para su uso con gestores del sector privado.

199. La HREOC también ha venido realizando amplios cursos prácticos y series de conferencias acerca de cómo hacer frente al acoso sexual, y elaborando políticas contra el acoso sexual, todo ello destinado a grupos de empleadores, escuelas y sindicatos. La Comisión, el Consejo de Sindicatos y Trabajo y la Dependencia de Política de la Mujer de Queensland han venido realizando un programa de capacitación de dos días para las mujeres rurales de Queensland en tres importantes centros rurales.

200. Las disposiciones de la Ley sobre la discriminación sobre responsabilidad civil subsidiaria han constituido un importante incentivo para que los empleadores establezcan mecanismos eficaces de impedir el acoso sexual y establezcan

procedimientos de presentación de denuncias en el lugar de trabajo con objeto de atender a las quejas. Varias organizaciones gubernamentales, de empleadores y sindicales han elaborado políticas y directrices para alentar al cumplimiento con las disposiciones legales en contra del acoso sexual, y algunas organizaciones de empleadores ayudan a sus miembros mediante la prestación de consejos y el suministro de programas de capacitación sobre mecanismos de denuncias y prevención del acoso sexual.

201. La Comisión de la administración pública federal ha hecho pública una declaración sobre política y unas directrices acerca de la prevención del acoso sexual, que son aplicables a todos los departamentos de la administración pública federal y sus autoridades, que quedan abarcados por las disposiciones sobre igualdad en el empleo de la *Public Service Act* (Ley de administración pública), de 1922. Afectan a 166.000 empleados aproximadamente. En las directrices se recomienda el empleo de funcionarios de contacto sobre acoso sexual para apoyar a las denunciantes e informarlos de las avenidas oficiales y no oficiales de resolución de sus denuncias. También las comisiones de la administración pública de los estados y los territorios han adoptado políticas y directrices sobre la prevención del acoso sexual. Además, las principales empresas del sector privado han elaborado políticas y directrices para hacer frente al acoso sexual.

Blank page

Page blanche

Artículo 12
ATENCION MEDICA

Artículo 12

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

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

Blank page

Page blanche

Artículo 12
ATENCION MEDICA

1. Con arreglo al sistema federal de Gobierno que tiene Australia, la responsabilidad en el ámbito de la atención médica está distribuida en tres niveles de la administración: el federal, el de los estados y el local. El Gobierno Federal desempeña el papel principal en la financiación de la atención médica. Los recursos que se destinan a la atención médica se obtienen mediante la fiscalidad general y mediante un gravamen por seguro sanitario vinculado a los ingresos. El Gobierno Federal utiliza diversos programas para canalizar la asistencia financiera de manera que los australianos puedan acceder a los servicios médicos. Mediante su sistema *Medicare*, el Gobierno Federal reembolsa los servicios médicos ambulatorios que prestan los profesionales de la medicina basados en el pago de unos honorarios por servicio y financia indirectamente servicios hospitalarios y de otro tipo mediante donaciones a los estados y los territorios. Las prestaciones farmacéuticas, respecto de los medicamentos aprobados, se pagan con cargo al Sistema de Prestaciones Farmacéuticas.

2. Los gobiernos de los estados y los territorios se encargan de la planificación, la prestación y la administración de los servicios de salud de los hospitales públicos y de la comunidad. La mayor parte de las camas para enfermos graves se encuentran en el sistema de hospitales públicos. Los hospitales privados son propiedad de organizaciones tanto sin fines de lucro como con fines lucrativos.

3. La administración local desempeña un papel en la prestación de servicios de inmunización basados en la comunidad para personas discapacitadas y en la de diversos servicios medioambientales que contribuyen al mantenimiento de la salud.

Política nacional de salud de la mujer

4. En el primer informe sobre la Convención se señalaba que se iba a elaborar una política nacional de salud de la mujer. Desde entonces se ha elaborado el informe *National Women's Health Policy: Advancing Women's Health in Australia* (Política nacional de salud de la mujer: Mejorar la salud de la mujer en Australia), para el se celebraron amplias consultas con más de un millón de mujeres de todo el país. En marzo de 1989 todos los ministros de Salud dieron su conformidad en principio a esa política y en abril de 1989 el Primer Ministro de Australia la puso en marcha.

5. En la Política, que se basa en una visión de la salud en el contexto social, como ha insistido la Organización Mundial de la Salud, se identificaban siete problemas prioritarios de salud de la mujer: salud en la reproducción y sexualidad; salud de las mujeres de edad avanzada; salud emocional y mental de la mujer; violencia contra la mujer; salud y seguridad en el trabajo; necesidades sanitarias de las mujeres que cuidan a otras personas, y efectos que tienen para la salud los estereotipos sobre los papeles de uno y otro sexo. La Política determinaba cinco esferas dentro del sistema de salud en las que era preciso adoptar medidas para mejorar la salud de la mujer. Eran las siguientes: mejorar los servicios de salud de la mujer; facilitar a las mujeres información y educación sobre la salud; impartir capacitación e instrucción para una atención de salud eficaz; lograr la participación de la mujer en la adopción de decisiones en materia de salud, e investigaciones y acopio de datos sobre la salud de la mujer. En la política se formulaban asimismo 64 recomendaciones, la más importante de las cuales era el

establecimiento del Programa Nacional de Salud de la Mujer, programa cuatrienal cuyos costos se dividían entre los estados, los territorios y el Gobierno Federal y cuya finalidad era aportar financiación para promover la atención primaria de salud de la mujer, con especial hincapié en los siete problemas de salud prioritarios y en las cinco esferas de actuación clave que se identificaban en la Política.

6. En agosto de 1989 el Gobierno Federal anunció la dotación de 17 millones de dólares australianos para financiar el programa cuatrienal, cantidad a la que habrían de aportar otra igual los estados y los territorios. El Gobierno Federal ha dotado con 6,4 millones de dólares australianos un programa cuatrienal cuya finalidad es ayudar a los gobiernos de los estados y los territorios a establecer servicios adicionales en la esfera de la natalidad.

7. Desde su creación, el Programa Nacional de Salud de la Mujer ha aportado financiación para las siguientes actividades: mejora de los servicios de salud destinados a las mujeres, especialmente a las que padecen una situación de desigualdad de acceso a los servicios de salud debido a desventajas económicas, escaso nivel cultural o desventajas geográficas o lingüísticas; información e instrucción para informar a las mujeres sobre cuestiones de salud, y capacitación e instrucción sobre cuestiones sanitarias de la mujer para los profesionales de la salud. Entre los servicios y proyectos financiados han figurado actividades de planificación de la familia, servicios de atención prenatal y postnatal y de obstetricia, servicios de detección de cáncer de mama y de cuello de útero, servicios para la mujer relacionados con el envejecimiento, como la menopausia, la gestión de la continencia y la gestión de la osteoporosis, clínicas para el bienestar de la mujer, servicios en materia de agresiones sexuales, servicios de enfermería para la mujer, y promoción, instrucción y asesoramiento en materia de salud. Cada año se financia un proyecto de capacitación e instrucción para profesionales de la atención de salud. En 1990-1991 el proyecto financiado fue la traducción de hojas de datos a 10 idiomas de las comunidades como parte de un repertorio educativo sobre la menopausia, para su uso por médicos generales y otros trabajadores de la salud. Además de este proyecto, durante 1990-1991 se financiaron con cargo al Programa 83 proyectos, de los que 71 consistían en la prestación de servicios de salud y 12 se referían a información e instrucción.

8. La repercusión de la Política y el Programa en la comunidad será objeto de una evaluación en 1992-1993. En este examen se evaluarán la eficacia, la eficiencia y la idoneidad del Programa y se determinarán objetivos de política y estrategias para el futuro.

9. El Programa Nacional de Salud de la Mujer está dirigido a todas las mujeres australianas, pero en él se presta una atención especial a las que padecen desigualdad de acceso a los servicios de salud debido a desventajas económicas, bajo nivel cultural o aislamiento geográfico o lingüístico. En consecuencia, se han establecido dentro del Programa proyectos especiales para esas mujeres, y en algunos casos se ha considerado necesario adoptar otras estrategias complementarias.

10. Como se señala en relación con el Artículo 4.1, hace poco se puso en tela de juicio, sin éxito, el Programa Nacional de Salud para la Mujer, al que se acusaba de suponer una discriminación contra los hombres.

Mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres

11. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres siguen compartiendo la insatisfactoria situación de salud que padecen los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres en general. Al analizar los datos disponibles sobre mortalidad procedentes de estudios sobre pequeñas zonas realizados por el Instituto Australiano de Salud (AIH) se ha estimado que la esperanza de vida de los aborígenes al nacer es inferior a la de la población australiana: 19 años menos en el caso de los hombres y 14 años menos en el de las mujeres. Los coeficientes de mortalidad normalizados, con los que se introducen ajustes para tener en cuenta las diferencias existentes en la estructura de edades de la población aborigen y de la población australiana total, indican que la tasa de mortalidad es en los aborígenes entre 2,5 y 4 veces superior a la de la población australiana total, según el estado/territorio de residencia.

12. La salud de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres durante el embarazo, y la de los niños aborígenes, sigue siendo peor que la de estos mismos grupos entre los no aborígenes. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres tienen más probabilidades de tener embarazos de alto riesgo y niños con bajo peso al nacer, y la morbilidad y la mortalidad infantiles siguen siendo mucho más altas que las del resto de la población australiana.

13. Entre los problemas sanitarios particulares de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres figuran la esterilidad, que suele ser consecuencia de una escarificación tubárica debida a enfermedades inflamatoria de la pelvis, y el cáncer de cuello de útero y de mama. Los estudios realizados sugieren que la incidencia de cultivos cervicales anormales entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres es aproximadamente cuatro veces mayor que la que encuentra entre las mujeres no aborígenes.

14. Los problemas de salud de las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres obedecen a causas complejas. Intervienen la temprana edad de maternidad, el alto nivel de paridez, el escaso espaciamiento de los nacimientos, las deficiencias nutricionales, la falta de acceso a servicios de planificación de la familia o lo inadecuado de los servicios de ese tipo y el desconocimiento de los servicios de salud generales o la resistencia a ellos.

15. Los sucesivos gobiernos federales han reconocido la necesidad de mejorar las condiciones medioambientales que afectan a la salud de los aborígenes. En 1990-1991 se invirtieron 28,6 millones de dólares australianos para lograr que siguieran funcionando 70 servicios de salud para los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, y se aportaron otros 6,5 millones con cargo a la Estrategia Nacional de Salud de los Aborígenes con el fin de mejorar los servicios de salud de los aborígenes y establecer otros nuevos. Se asignaron otros 6,5 millones a los gobiernos de los estados y los territorios para que prestaran servicios de salud a los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres, y otros 232 millones, a lo largo de cinco años, para la ejecución de la Estrategia Nacional de Salud de los Aborígenes.

16. La Estrategia Nacional de Salud de los Aborígenes, iniciada en 1991, es el resultado de un acuerdo entre el Gobierno Federal y los de los estados y los territorios, por un lado, y la comunidad aborigen y de isleños del Estrecho de

Torres, por el otro. La Estrategia tiene por finalidad conseguir la igualdad de acceso a los servicios y los medios de salud para los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres en el año 2001. Aunque en sus objetivos no se distingue entre los sexos, la Estrategia ha financiado diversos proyectos para la mujer. Entre ellos han figurado centros de natalidad adecuados, programas de nutrición para las madres, trabajo de elaboración de políticas sobre la violencia en la familia y el establecimiento de nueve nuevos servicios de salud para los aborígenes.

17. La Comisión de los aborígenes y los Isleños del Estrecho de Torres (ATSIC), que se describe en la Parte I, lleva a cabo un programa de salud con el objeto de promover la mejora de la salud y el bienestar social de todos los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres, hasta llegar a un nivel equivalente al de la comunidad australiana como un todo. Al igual que la Estrategia Nacional de Salud de los Aborígenes, ese programa de salud está dirigido a todos los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres en general, y de la ejecución del programa se encargan los servicios de salud controlados por la comunidad aborigen y los gobiernos de los estados y los territorios, que cuentan con el apoyo de las oficinas regionales de la ATSIC. Durante 1990-1991 se financiaron 170 proyectos, 62 de los cuales comprendían servicios de salud para los aborígenes controlados por la comunidad de los aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres. Aunque no se dispone de datos exactos sobre la ejecución de los servicios para la mujer en estos servicios de salud, ya que la ATSIC no exige esa vigilancia, en la mayor parte de ellos figuran programas de atención prenatal y postnatal, de planificación de la familia, de contracepción y de tratamiento de enfermedades de transmisión sexual y programas ginecológicos generales para las mujeres aborígenes. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres desempeñan un papel clave en la gestión de los servicios de salud y constituyen una parte importante de su fuerza de trabajo.

18. El Programa Nacional de Salud de la Mujer incluye entre sus grupos objetivo a las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres y ha introducido diversos proyectos destinados específicamente a ellas. Entre ellos han figurado servicios sobre atención prenatal y sobre agresiones sexuales. El Departamento Federal de Salud, Vivienda y Servicios de la Comunidad ha iniciado asimismo el Programa de variantes de servicios de natalidad, con el que se trata de prestar servicios en este ámbito que sean culturalmente adecuados, mientras que en la actualidad se están elaborando estrategias, como resultado del Informe de evaluación de la detección del cáncer de cuello del útero, para incitar a las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres a aprovechar las técnicas de detección del cáncer.

Mujeres de lengua materna no inglesa

19. En 1990-1991, y con arreglo al Programa Nacional de Salud de la Mujer, se financiaron 17 proyectos específicos para contribuir a satisfacer las necesidades de las mujeres de lengua materna no inglesa. Entre esos proyectos figuran servicios de maternidad, proyectos de información y servicios de intérpretes. El Programa de variantes de servicios de natalidad trata también de iniciar servicios de natalidad más apropiados desde el punto de vista cultural para las mujeres de lengua materna no inglesa, y al mismo tiempo se están introduciendo estrategias para incitar a esas mujeres a aprovechar los métodos de detección de cáncer del cuello del útero.

20. Por lo general, las mujeres de lengua materna no inglesa viven más años y no tienen tasas globales de morbilidad y discapacidad superiores a las de la mayor

parte de las mujeres nacidas en Australia o de lengua materna inglesa. Sin embargo, algunas mujeres de lengua materna no inglesa padecen unas tasas más altas en lo que se refiere a diversos tipos de morbilidad y de discapacidad. Entre ellas suelen estar más extendidas las situaciones de escasa salud mental y emocional, así como las lesiones y "enfermedades" relacionadas con el empleo, y algunos grupos también padecen unas tasas más altas de algunas formas de morbilidad reproductiva.

21. En reconocimiento de las necesidades particulares de las mujeres de lengua materna no inglesa, el Ministro Federal Adjunto al Primer Ministro para la Condición Jurídica y Social de la Mujer inició en septiembre de 1991 la Estrategia nacional de salud de las mujeres de lengua materna no inglesa. En esa Estrategia se hace hincapié en la importancia de promover un aumento de los conocimientos, la conciencia y la comprensión de los vínculos entre las vidas de esas mujeres y los resultados en lo que respecta a la salud. Como prioridades se han determinado estrategias encaminadas a prevenir los accidentes y las enfermedades laborales y a mejorar las deficiencias de salud mental y emocional de esas mujeres, así como determinados aspectos de su salud reproductiva. Entre otras cosas, esas prioridades se refieren a algunas de las principales dificultades que tienen en Australia las mujeres de lengua materna no inglesa cuando necesitan atención médica. Se trata básicamente de problemas de acceso a los servicios de salud y de los problemas relacionados con la idoneidad de esos servicios para las necesidades de las mujeres de lengua materna no inglesa. Por lo tanto, el objetivo de las estrategias es reformar la relación entre quienes prestan los servicios y quienes los consumen.

22. En la Estrategia Nacional de Salud de las mujeres de lengua materna no inglesa se identifican tres esferas prioritarias para el período 1992-1993. Esas esferas son las siguientes: servicios de salud y seguridad en el trabajo, y de rehabilitación; servicios lingüísticos, y servicios de salud: específicamente las mujeres que cuidan a otras personas, salud emocional y mental y servicios de sexualidad y reproducción, así como servicios para mujeres migrantes de edad avanzada. Se ha elaborado un plan de acciones prioritarias.

23. Se ha establecido un mecanismo para elaborar un plan de ejecución de la Estrategia, y se prevé que en el examen que está previsto realizar de la Política Nacional de Salud de la Mujer y del Programa Nacional para Mejorar la Salud se incorporarán actividades de supervisión y examen.

24. Los estados y los territorios también han adoptado estrategias para satisfacer las necesidades de las mujeres de lengua materna no inglesa. En Australia Occidental, por ejemplo, el Centro de Salud para mujeres multiculturales ofrece en la zona metropolitana los servicios de doctoras multilingües e intérpretes. En Australia Meridional, la Comisión de salud de Australia Meridional financia varios proyectos en su Dependencia de Salud para Migrantes, por ejemplo un servicio de enfermería para mujeres vietnamitas, ayudantes bilingües para los servicios de salud infantil y de la familia, un proyecto para promover la carrera de enfermería entre personas de lengua materna italiana y vietnamita y la identificación de fisioterapeutas bilingües.

25. En Australia se ha reconocido hace poco la necesidad de prestar servicios a las mujeres que han sido víctimas de traumas y torturas. El Gobierno Federal aporta 240.000 dólares australianos a escala nacional para diversos servicios traumatológicos. Varios gobiernos de estados y territorios contribuyen también al

establecimiento y el desarrollo de servicios basados en la comunidad que llevan a cabo actividades de rehabilitación para inmigrantes y refugiados.

Mujeres con discapacidades

26. Las mujeres con discapacidades figuran entre los grupos objetivo del Programa Nacional de Salud de la Mujer. Entre los proyectos encaminados a prestar servicios a mujeres con discapacidades que se han financiado con cargo al Programa figuran centros de salud para la mujer y programas específicamente centrados en las agresiones sexuales. Durante 1990-1991 el Programa de Servicios para Discapacitados, del Departamento Federal de Salud, Vivienda y Servicios de la Comunidad, introdujo una iniciativa especial para ofrecer a lo largo de cuatro años otras 2.000 plazas de atención y recuperación con miras a ayudar a las personas que se ocupan de personas con discapacidades, la mayor parte de las cuales son mujeres; otras 300 plazas de apoyo en materia de alojamiento a lo largo de tres años, de las que se estima que la mitad las ocuparán mujeres con discapacidades, y otras 200 plazas con cargo al Sistema de atención ambulatoria, gracias al cual personas con discapacidades físicas graves pueden dejar los centros de atención y vivir en la comunidad mediante la prestación de apoyo de atención personal. Esas plazas están destinadas tanto a mujeres como a hombres, y con el sistema ya se ha ayudado a 134 mujeres que padecían discapacidades físicas graves a vivir en la comunidad.

Mujeres que cuidan a otras

27. Por encuestas realizadas en Australia, se calcula que aproximadamente uno de cada 40 australianos adultos es una persona que presta cuidados a otras, y aproximadamente el 64% de esas personas son mujeres. Por término medio, las mujeres que cuidan a otras personas prestan su ayuda en una gama de tareas mucho más amplia que los hombres que se dedican a lo mismo. Las personas que cuidan a otras tienden a tener unos ingresos inferiores al promedio y en su caso es mucho más probable que en el de otros adultos que sus ingresos procedan de pensiones o prestaciones. Los hombres que cuidan a otras personas suelen participar con mucha más frecuencia en la fuerza de trabajo que las mujeres que se dedican a lo mismo.

28. La menor frecuencia con la que se interna a personas en instituciones y el desarrollo de servicios basados en la comunidad para las personas de edad avanzada y vulnerables y las personas discapacitadas han reducido las opciones de prestación de una atención total distinta y presuponen la disponibilidad de personas que cuidan a otras y su continuidad en la fuerza de trabajo. En Australia, el Gobierno ha reconocido el importante papel que desempeñan esas personas, y en 1985 les concedió la condición de beneficiario por derecho propio en la legislación sobre atención domiciliaria y de la comunidad (HACC).

29. El apoyo del Gobierno a las personas que cuidan a otras se estima en unos 350 millones de dólares australianos al año en forma de asistencia financiera directa, más unos 100 millones en servicios de apoyo.

30. Las personas que cuidan a otras pueden obtener un apoyo al ingreso mediante una serie de prestaciones de seguridad social y de asistencia a los ex combatientes vinculadas a los ingresos y al patrimonio. Esas prestaciones son las siguientes:

- pensión de vejez
- pensión para la esposa
- pensión para la persona que presta los cuidados
- prestación especial.

Además hay dos prestaciones que no están vinculadas a los ingresos y que están exentas de impuestos:

- la prestación de atención domiciliaria (DNCEB), que se paga a las personas que cuidan a otras mayores de 16 años siempre que se determine que éstas reúnen los requisitos para ser admitidas en un centro de atención;
- la prestación por discapacidad infantil (CDA), que se paga a los padres o a las personas que atienden a niños impedidos en las casas de éstos.

31. El Gobierno Federal ofrece asimismo una reducción fiscal relacionada con la invalidez a los contribuyentes que tienen a su cargo un hijo inválido o un hermano de 16 años de edad o más que recibe una pensión de apoyo por discapacidad o una indemnización para rehabilitación o está considerado oficialmente como incapacitado de manera permanente.

32. La asistencia de servicios que se presta a las personas que cuidan a otras personas comprende servicios y prestaciones directos como cuidado durante una recuperación, grupos de asesoramiento y apoyo, y servicios que se prestan directamente a personas con discapacidades y a ancianos vulnerables, como ayuda a domicilio, atención de enfermería, cuidado personal, transporte, servicios de alimentación, atención diurna, apoyo al empleo y alojamiento, que son también apoyos y ayudas indirectas a las personas que cuidan a otras.

33. Además, se dispone también de camas en sanatorios para recuperación y reposo, aunque en escaso número, y los hospitales públicos estatales facilitan algunas camas para fines de recuperación.

34. Las personas que cuidan a ex combatientes pueden beneficiarse asimismo de atención de enfermería profesional en el hogar, nuevos sistemas para atención de recuperación, ayuda domiciliaria de emergencia durante períodos breves, atención diurna y nuevos sistemas de apoyo a las personas que cuidan a otras.

35. La cuestión de las mujeres que se dedican a cuidar a otras personas se ha abordado últimamente tanto en Australia Occidental como en Tasmania.

36. En mayo de 1992, el gobierno de Australia Occidental publicó *Sharing the Caring: Rethinking Current Policies* (Compartir los cuidados: un nuevo planteamiento de las políticas actuales), documento para debate encargado por el Instituto Australiano de estudios sobre la familia con el fin de analizar la situación actual de las personas que cuidan a otras y establecer unas bases para la evolución futura de esa política. Conforme a la nueva Estrategia de Ventajas Sociales, el gobierno de Australia Occidental aportará 250.000 dólares australianos para un sistema de donaciones con el que ayudar a las personas que cuidan a discapacitados a pagar servicios de apoyo, como ayuda domiciliaria y atención durante la recuperación.

37. En Tasmania, el Consejo Consultivo para la Mujer de Tasmania (TWCC) celebró consultas para determinar la repercusión que esa función de cuidar a otras personas tenía en la calidad de vida de la mujer y en su acceso a un empleo remunerado, y examinar modelos y mecanismos de apoyo y reconocimiento de esa función. El 2 de junio de 1992, el Ministro Adjunto al Primer Ministro de Tasmania para la condición jurídica y social de la mujer presentó el informe, cuyas recomendaciones cuentan en principio con el apoyo de todas las diputadas del Parlamento de Tasmania.

38. Entre las cuestiones que se están planteando a las mujeres australianas que cuidan a otras personas figuran el disfrute de horas de descanso más flexibles y adecuadas, el mantenimiento del empleo y la seguridad del ingreso sin descuidar sus funciones de prestación de cuidados y los problemas de unos 25.000 padres de edad avanzada que han cuidado en sus casas a unos hijos que hoy son ya adultos. Estos padres se enfrentan hoy con la necesidad de conseguir para el futuro un sistema de atención para sus hijos adultos al mismo tiempo que ellos, los padres, van envejeciendo cada vez más vulnerables.

39. La búsqueda de respuestas adecuadas y aceptables para las necesidades especiales de una población que envejece será un importante desafío para el Gobierno en el próximo decenio.

Salud reproductiva

Contraceptivos y planificación de la familia

40. Como se indica en el primer informe de Australia, la política del Gobierno Federal consiste en fomentar la planificación de la familia para permitir que la población adopte decisiones fundamentadas y racionales en materia de su propia fecundidad. Se considera que la planificación de la familia y la utilización eficaz de métodos contraceptivos son uno de los principales elementos positivos y eficaces desde el punto de vista del costo que influyen en la salud de las mujeres y sus hijos y en la mejora de la esperanza de vida al nacer.

41. El Gobierno Federal presta asistencia a dos organizaciones nacionales de planificación de la familia, a las asociaciones de planificación de la familia de los estados y los territorios y a la Asociación de la Mujer en la Industria y la Salud de la Comunidad de Victoria (WICH). Los gobiernos de los estados y los territorios han financiado a las asociaciones de planificación de la familia y a otras organizaciones para que impartan programas de planificación de la familia en las escuelas y capaciten a los profesores, profesionales de la salud y otros grupos en la prestación de servicios, tanto clínicos como educativos, de planificación de la familia y en el ámbito de la sexualidad en general.

42. Datos estadísticos nacionales acopiados por las asociaciones estatales de planificación de la familia y compilados por la Federación Australiana de Planificación de la Familia indican que los contraceptivos orales son con mucho el método contraceptivo que utilizan con más frecuencia las clientes de los servicios de planificación de la familia. Estudios más concretos apoyan esta conclusión respecto de Australia como un todo. La Encuesta Nacional de Salud, realizada en 1989-1990, determinó que, de las aproximadamente 5,1 millones de mujeres del grupo de edades de los 18 a los 64 años, el 22,2% utilizaban contraceptivos orales, frente al 58,2% que no utilizaban este método y al 19,6% que no respondieron. El Estudio

sobre prevalencia de factores de riesgo, de la Fundación Cardiológica Nacional, realizado en 1989 en todas las capitales y sobre la población del grupo de edades de los 20 a los 69 años, puso de manifiesto que el 86% de las mujeres entre los 25 y los 39 años habían usado contraceptivos orales en alguna ocasión y el 56% de las mujeres entre los 20 y los 24 años los usaban en el momento del estudio. Esa proporción iba descendiendo con la edad, y así, en el grupo de los 60 a los 64 años, el 33% había usado contraceptivos orales.

43. Aunque los datos existentes no cuantifican el nivel de necesidades no satisfechas de asesoramiento en materia de planificación de la familia o de contraceptivos, para algunas australianas sigue siendo insuficiente el acceso a la planificación de la familia y a las diversas posibilidades de contracepción, especialmente para las que viven en zonas aisladas del país. Las mujeres aborígenes, las isleñas del Estrecho de Torres y las de lengua materna no inglesa se enfrentan con problemas culturales y lingüísticos, así como con el aislamiento y la marginación. En Victoria, WICH hace campañas sobre las cuestiones que afectan a la salud y el bienestar de las mujeres migrantes y aboga por unos servicios de salud más accesibles que reconozcan las necesidades sanitarias de determinados grupos étnicos. WICH lleva a cabo asimismo una amplia gama de actividades que comprenden la salud sexual y la reproductiva, como acciones de información, cursos prácticos sobre educación de la comunidad y visitas a fábricas en las que las sesiones informativas se realizan en los idiomas pertinentes.

44. En la actualidad existen tres categorías de contraceptivos disponibles en Australia: contraceptivos orales, para los que se necesita la receta de un médico; condones y diafragmas, que se pueden adquirir libremente, y dispositivos intrauterinos (DIU), de los que solamente uno está disponible en Australia tras la solicitud del fabricante, que facilitó información sobre calidad, seguridad y eficacia. En teoría no se precisa la receta de un médico para obtener el DIU, pero en la práctica sólo se facilitan con una receta escrita de un médico. La Sociedad Farmacéutica de Australia ha convenido en principio en que el suministro de DIU se limite a los casos en que existe una receta escrita de un médico, y la Administración Federal de artículos terapéuticos tiene la intención de que ese acuerdo se formalice y para ello se convierta en una condición para obtener la aprobación comercial de los DIU.

45. Los condones y los diafragmas pueden ser objeto de publicidad, que está regulada por las normas de la *Therapeutic Goods Act* (Ley sobre artículos terapéuticos), de 1989, que permite anunciar la "reducción de la posibilidad de concepción" y la "reducción del riesgo de transmisión de enfermedades de transmisión sexual mediante el uso de condones", así como la "reducción del riesgo de transmisión del herpes genital mediante el uso de condones". Como los DIU no están incluidos en las Normas sobre listas uniformes de medicamentos y venenos, técnicamente pueden anunciarse al público. No obstante, hasta ahora se han anunciado únicamente a la profesión médica, con una publicidad basada en "información sobre productos aprobados" y que obedece a esa información. La publicidad de productos que precisan receta, y por lo tanto de los contraceptivos orales, está prohibida por la ley.

46. El contraceptivo "Depo Provera" está registrado para su uso en Australia en el tratamiento de la endometriosis y de diversos tipos de cáncer. No está aprobado para su utilización como contraceptivo en Australia, ni tampoco la empresa que lo

promueve trata de que se apruebe para ese uso. No obstante, el Gobierno Federal no está facultado para impedir que el producto se utilice para usos distintos del aprobado en el registro. Así, una encuesta sobre opciones contraceptivas realizada en 1990-1991 en las clínicas de planificación de la familia del Territorio del Norte, Queensland y Australia Meridional indica que el 7%, el 1,3% y el 4,5% de las pacientes, respectivamente, utilizaban "Depo Provera" como método contraceptivo.

47. Los patrocinadores del medicamento abortivo RU486, cuyo nombre comercial es "Mifegyne", no han solicitado la comercialización de su producto en Australia y, al no existir esa solicitud, no se puede aprobar el producto ni exigir a la empresa que lo comercialice. El medicamento se ha utilizado en un solo ensayo en Australia para ayudar a expulsar un feto muerto en un embarazo avanzado. Se aprobó la realización de otro ensayo, para un embarazo más temprano, pero ese ensayo no se inició.

Esterilidad y medios artificiales de reproducción

48. Los servicios dirigidos a las mujeres estériles se han concentrado en una respuesta medicalizada al problema, aunque los grupos y las asociaciones de apoyo a esas personas consiguen muy poca financiación y suelen estar afiliadas a dependencias de medicina reproductiva. Es posible que éste no sea siempre el contexto más adecuado para esos grupos. Por consiguiente, las posibilidades de asesoramiento experimentado y eficaz para las personas estériles fuera del contexto médico son muy limitadas.

49. La regulación de los medios de reproducción asistida incumbe a los estados, aunque en la reunión conjunta celebrada en marzo de 1991 por los ministros de salud y bienestar social del Gobierno Federal y los de los estados y los territorios acordaron un enfoque nacional de la condición de madre "portadora".

50. En 1984, Victoria promulgó la primera ley del mundo encaminada a regular la inseminación con donante, la *Medical Procedures (Infertility) Act* (Ley de procedimientos médicos, esterilidad), de 1984. En virtud de esa ley se establecía una Comisión permanente de examen y asesoramiento dotada de amplias facultades reguladoras. Australia Meridional y Australia Occidental también han establecido comisiones consultivas. Queensland y Tasmania han llevado a cabo importantes estudios por su cuenta, y el Consejo para el Derecho de Familia, el Parlamento Federal y diversas comisiones de reforma legislativa han examinado esas cuestiones. La legislación de los estados y los territorios va en la actualidad desde una prescripción legislativa estricta (Victoria y Australia Occidental) hasta un enfoque de *laissez faire* (Nueva Gales del Sur), pasando por una legislación que integra elementos de autorregulación por el sector médico (Australia Meridional). Algunos estados, como Tasmania y Queensland, han preferido no legislar, pero se ajustan a unas directrices estrictas.

51. Los niveles de apoyo a la fecundación *in vitro* (FIV) varían según los estados y los territorios, lo cual refleja las posiciones políticas de sus gobiernos respectivos. El acceso al tratamiento está restringido por la legislación y por las prácticas de diversas unidades de medicina reproductiva en toda Australia. En general, pueden acceder a ese tratamiento las parejas casadas o las personas que viven en una situación de convivencia estable. Muchos de los procedimientos que intervienen en la FIV se incorporaron al plan del Sistema de Prestaciones Médicas en noviembre de 1990, lo que permitió un acceso más amplio al tratamiento, cuyo

costo se sufragaba por medios privados. En el Territorio del Norte, en el que no se dispone de medios técnicos, las parejas que necesitan tratamiento contra la esterilidad reciben una ayuda limitada para viajes y alojamiento de manera que puedan desplazarse a otros estados.

52. En marzo de 1991, los ministros de salud y bienestar social llegaron a un acuerdo sobre un enfoque nacional de la condición de madre "portadora". En consecuencia, se ha creado un grupo de trabajo encargado de elaborar una ley nacional que prohíba a nivel nacional la contratación comercial de madres "portadoras", así como la publicidad de esas contrataciones como forma de constituir una familia, y que imponga también medidas disciplinarias, adoptadas por los órganos profesionales o tribunales pertinentes, a todo tercero que trate de reunir, en acuerdos de maternidad por inseminación, a padres que encarguen y madres que se presten a dar a luz. Esta ley propuesta sustituirá a los marcos jurídicos dispares que ya existen en los estados para regular la tecnología de la reproducción. En casi todos los casos, la ley propuesta será coherente con la legislación vigente, pero será más moderada que la de Queensland, donde hace poco se procesó, en virtud de la legislación vigente, a una mujer que encargó un hijo y a la madre que iba a gestarlo. En ese caso, el magistrado presidente del tribunal no impuso la pena de prisión y multa que se contempla en la legislación pertinente.

53. En términos generales, el debate de las cuestiones que se plantean en el contexto de las técnicas de reproducción asistida ha sido de carácter científico, y no se han solicitado activamente las opiniones de las mujeres. No obstante, se han celebrado varias conferencias y seminarios sobre el tema, y en los estados y los territorios que han promulgado leyes para regularlo se han celebrado consultas durante su preparación. Sin embargo, no se han realizado consultas con las mujeres como grupo específico afectado por la repercusión de la tecnología de la reproducción.

Aborto

54. El aborto sigue estando incluido en la lista de servicios médicos previstos a los que se puede optar con derecho a prestaciones médicas. Los médicos que realizan abortos siguen teniendo la responsabilidad de satisfacer los requisitos legales de los estados y los territorios, pues las leyes relativas al aborto corresponden a las distintas jurisdicciones. Esas leyes siguen siendo muy variables. Desde 1988 no se han introducido cambios importantes en esas leyes en ningún estado ni territorio. Eso significa que las mujeres que residen en jurisdicciones con leyes más restrictivas suelen tener que buscar el aborto legal en otras jurisdicciones más liberales; y esa variación jurídica puede tener efectos más graves para las mujeres más pobres. Una mujer que trate de abortar legalmente en la jurisdicción en la que reside tiene la posibilidad de reducir la carga económica que supone el aborto mediante un reembolso de Medicare, que se paga con cargo a fondos federales y está a disposición de todas las mujeres australianas de todas las jurisdicciones que realicen abortos legales. La opción de abortar legalmente en una jurisdicción distinta de la de residencia de la mujer, sin embargo, está abierta únicamente a las mujeres que dispongan del tiempo y de los recursos financieros necesarios para desplazarse a otro estado. Las mujeres que viven en zonas rurales y remotas de Australia tropiezan, obviamente con mayores dificultades debido al aislamiento y a las limitaciones del acceso a los servicios de salud.

55. En el primer informe se señalaba que en cuatro estados, Nueva Gales del Sur, Victoria, Queensland y Australia Occidental, existían clínicas para la realización de abortos sin autorización especial. Australia Meridional ha establecido ya su primer clínica autónoma. En Tasmania se estableció en 1991 una clínica privada para la realización de abortos.

56. Ningún partido político importante de Australia tiene una política nacional sobre la reforma de las leyes sobre el aborto. Cada parlamentario puede recurrir al "voto de conciencia" en las cuestiones relacionadas con el aborto, y lo habitual es que las propuestas de reforma legislativa se presenten como proyectos de diputados a título individual. El cambio legislativo es muy poco frecuente. En varias ocasiones se ha intentado, tanto al nivel federal como al de los estados/territorios, restringir el acceso mediante proyectos de ley presentados por diputados a título individual. En noviembre de 1989, el Proyecto de Ley de abolición de la financiación del aborto, de 1989, en el que se trataba de que la financiación de Medicare se aplicara únicamente a los abortos realizados para impedir la muerte de la mujer embarazada, o en los casos en que el procedimiento tuviera una finalidad distinta y el médico desconociera que fuera a producirse un aborto, pasó por su segunda lectura en la Cámara Federal de Representantes. El proyecto desapareció del calendario legislativo tras la convocatoria de las últimas elecciones federales. En Nueva Gales del Sur se presentaron en 1988, 1989 y 1991 proyectos de ley que, de aprobarse, limitarían el aborto.

57. En el caso F contra F, de 1989, el Tribunal Australiano de la Familia se negó a conceder una orden judicial a un marido que deseaba obligar a su mujer a continuar el embarazo. El tribunal opinó que sí tenía jurisdicción para expedir esa orden, pero que en aquellas circunstancias esa solución no era adecuada.

Mortalidad materna

58. La tasa de mortalidad materna en Australia sigue disminuyendo. Las últimas cifras disponibles, correspondientes al trienio de 1985 a 1987, ofrecen la tasa global más baja que se haya registrado nunca, 11,8 por 100.000 partos. La cifra correspondiente en el trienio anterior fue 13,16. Esa mejora se consiguió sobre todo gracias a la reducción del número de fallecimientos directos.

59. En cifras absolutas, entre 1985 y 1987, se produjeron 86 muertes maternas, 32 de las cuales fueron atribuibles de manera directa al embarazo y el parto y 54 guardaron relación con ellos. Trece de los 86 fallecimientos, lo que supone el 15,1% del total, correspondieron a mujeres aborígenes. Se estimó que cuatro de esas muertes eran directas.

60. La notificación de la raza de origen mejoró mucho en el trienio de 1985 a 1987, en el que la raza de origen se registro en el 86% del total de casos, frente a sólo el 51% en el trienio anterior.

61. Las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres presentan claramente un mayor riesgo de muerte materna que las mujeres no aborígenes, aunque sería arriesgado expresarlo en términos de coeficientes por 100.000 partos, ya que las cifras son muy bajas y por tanto están sometidas a un grado de error considerable.

62. Las estrategias para reducir la mortalidad materna entre las mujeres aborígenes y las isleñas del Estrecho de Torres se han identificado en la Estrategia Nacional de Salud de los Aborígenes, el Programa Nacional de Salud de la Mujer y el Programa de Variante de Servicios de Alumbramiento.

Lactancia materna

63. La mayor parte de las mujeres australianas practican la lactancia materna. La Encuesta Nacional de Salud indicaba que del aproximadamente 1.000.000 de mujeres de Australia con edades comprendidas entre los 18 y los 50 años y que tenían uno o varios hijos menores de seis años, el 77% estaban amamantando en ese momento o habían amamantado a uno o más de esos hijos durante algún período de tiempo.

64. El Gobierno Federal fomenta activamente la lactancia materna mediante diversas estrategias, como una amplia distribución de diversas publicaciones/folletos sobre la importancia de la lactancia materna, que se destinan a madres y profesionales, y estrategias encaminadas a aplicar el *Código Internacional de comercialización de sucedáneos de la leche materna*, de la Organización Mundial de la Salud. Ello ha comprendido la negociación de códigos de prácticas y la autorregulación de la comercialización de los productos abarcados por el Código de la OMS. En noviembre de 1991, el Gobierno Federal convocó un foro de representantes de organizaciones de consumidores, grupos industriales pertinentes y administración en el que se examinó la elaboración de otros códigos para Australia, y se redactó un nuevo acuerdo para fabricantes e importadores australianos. Un borrador de ese acuerdo está abierto a los comentarios públicos.

65. Los estados y los territorios, por conducto de sus servicios de obstetricia y salud neonatal e infantil, tienen toda una gama de estrategias para promover y fomentar la lactancia materna como forma más idónea de alimentación de los niños pequeños.

66. La Asociación Nacional de Madres Lactantes, organización de caridad sin ánimo de lucro que tiene una red de grupos locales distribuidos por toda Australia, ofrece programas e información para fomentar la lactancia materna y prestar apoyo a las nuevas madres en esa actividad, así como educación de la comunidad dirigida tanto a los padres como a los trabajadores de salud.

67. El Gobierno Federal lleva varios años prestando apoyo financiero a esa organización. Más concretamente, en 1991-1992, el Gobierno Federal aportó fondos a la organización para que siguiera funcionando su Centro de recursos sobre la lactancia. Ese centro brinda información y otro material docente, incluidas búsquedas de bibliografía mediante computadora. El centro también ha recibido financiación de la Fundación de Victoria de Promoción de la Salud para actividades de investigación.

68. Se ha establecido un proyecto nacional de investigación para estudiar los obstáculos a la lactancia materna. Ese proyecto debe ofrecer nuevos datos sobre la incidencia y la duración de la lactancia materna, y contribuir a la elaboración de estrategias adecuadas de intervención y educación para proteger y promover la lactancia materna.

69. La interrupción del trabajo de las madres para amamantar a sus hijos no está prevista en la legislación de ningún estado ni territorio, y no se concede tampoco en la práctica. Es de señalar, no obstante, que en la nueva legislación de Queensland contra la discriminación se prohíbe discriminar a las madres lactantes en la prestación de bienes y servicios, lo que impide por ejemplo la discriminación por parte de los restaurantes.

Detección del cáncer de mama y del cuello del útero

70. En Australia, el cáncer de mama es la causa de más de 2.200 muertes al año, y el del cuello del útero causa alrededor de 350 muertes.

71. En 1990-1991 había 11 centros de detección mamográfica en cinco de los ocho estados y territorios, en los que se estimaba que se examinaba a entre el 8 y el 15% de las mujeres de edades comprendidas entre los 40 y los 79 años.

72. En marzo de 1990, el Gobierno Federal anunció un compromiso de 74 millones de dólares australianos para los tres primeros años de un Programa Nacional para la detección precoz del cáncer de mama, que se llevará a cabo a lo largo de un período de cinco años a partir del momento en que cada estado o territorio decida participar en él. Hasta la fecha, el Territorio de la Capital de Australia y todos los estados salvo Tasmania han firmado acuerdos de participación, y el Territorio del Norte ha anunciado que también participará en el programa. El Programa Nacional está organizado en servicios de detección y evaluación, que consisten en centros/servicios de evaluación con dependencias de detección afiliadas. El Programa tiene por objeto reducir apreciablemente la morbilidad y la mortalidad atribuibles al cáncer de mama al elevar al máximo la detección precoz de ese tipo de cáncer en la población, asegurar que la detección del cáncer de mama en Australia se lleva a cabo en centros y servicios específicos/acreditados, que las mujeres tienen un acceso equitativo al Programa y que los servicios son aceptables y apropiados para ellas, y garantizar la aplicación de normas elevadas de gestión del programa, prestación de servicios, seguimiento, evaluación y responsabilidad. Se prevé que al final de este período el 70% de todas las mujeres comprendidas en el grupo objetivo, que es de los 50 a los 69 años de edad, estarán participando en el Programa y que todas las mujeres de edades comprendidas entre los 40 y los 49 años y los 70 y los 79 años tendrán acceso a él. En noviembre de 1991 se aprobaron las Directrices nacionales de acreditación, y todos los servicios tendrán que solicitar la acreditación antes de fines de agosto de 1992.

73. En Queensland se ha llevado a cabo un Programa de detección del cáncer de mama para prestar servicios de alta calidad de detección y evaluación en todo el estado en función de la distribución geográfica de las mujeres con derecho a esos servicios, tras tener debidamente en cuenta las necesidades especiales de las mujeres que viven en zonas rurales/remotas con menos densidad de población. De la coordinación central del Programa se ocupa el Programa de prevención del cáncer en la mujer, en el marco de la Dependencia de Política de Salud de la Mujer, del Departamento de Salud de Queensland.

74. Debido a la inquietud de la comunidad respecto de la eficacia de la detección del cáncer del cuello del útero para prevenir el máximo número de casos de cáncer potencialmente prevenibles, en noviembre de 1987 se estableció una Evaluación Nacional de la detección del cáncer del cuello del útero para examinar el estado de

la detección de ese tipo de cáncer en Australia e informar sobre las posibilidades de mejorar la detección.

75. Se sugirieron diversas recomendaciones, que tuvieron como resultado las iniciativas siguientes:

- en marzo de 1991, acuerdo de todos los ministros de salud para cooperar en la elaboración de un "enfoque organizado" de la detección del cáncer del cuello del útero en Australia;
- elaboración de una política nacional de detección convenida sobre la base de un intervalo de detección de dos años para las mujeres asintomáticas y un espectro de edades de los 18 a los 70 años;
- designación de un portavoz federal sobre la detección del cáncer cervical del cuello del útero;
- designación de un grupo permanente de expertos para que examine y elabore medidas encaminadas a garantizar una mejor calidad de la citología del cuello del útero;
- establecimiento de archivos de citologías del cuello del útero para prestar a las mujeres servicios de recordatorio y convocatoria, llevar registros de los resultados de los frotis y prestar asistencia en el acopio de datos en general;
- elaboración de directrices, por el Consejo Nacional de Investigación Médica y de la Salud, sobre el tratamiento de las anormalidades del cuello del útero detectados, y
- aportación por el Gobierno Federal de 22,4 millones de dólares australianos a lo largo de cuatro años, a partir de 1991-1992, para la elaboración y aplicación del enfoque organizado de la detección del cáncer del cuello del útero. Los fondos se utilizarán para informar a los que prestan los servicios y a las mujeres sobre la nueva política, mejorar la fiabilidad de los frotis de pezón y elaborar directrices para la gestión de las anormalidades, elaborar estrategias para incitar a la mujer a participar en la detección a los intervalos recomendados, desarrollar servicios de detección complementarios y adecuados a las necesidades de grupos especiales y capacitar, supervisar y evaluar.

76. En Australia Occidental, la Dependencia de Prevención del Cáncer en la Mujer tiene el proyecto de ofrecer antes de 1995/96, a nivel de todo el estado y de manera gratuita, mamografías con fines de detección a las mujeres de 45 a 69 años de edad. Hasta la fecha funcionan tres dependencias mamográficas móviles que prestan servicios a las mujeres con derecho a ellos de las zonas de las regiones rurales y una dependencia fija en la zona metropolitana.

Menopausia

77. Con arreglo a la Política Nacional de Salud de la Mujer, la salud de las mujeres de más edad y la salud reproductiva y la sexualidad se han identificado como dos de las siete cuestiones sanitarias prioritarias para la mujer. De interés

específico dentro de esas cuestiones son la menopausia y las enfermedades relacionadas con la menopausia, como la osteoporosis.

78. El Programa Nacional de Salud de la Mujer, que aborda las cuestiones prioritarias de salud que se identifican en la Política, ha financiado en los estados y los territorios diversos proyectos enfocados a la menopausia.

Por ejemplo:

- en Nueva Gales del Sur se ha establecido un Servicio de Salud de la Mujer que ofrece servicios especializados, como actividades de detección de la osteoporosis y promoción de su tratamiento;
- en el Territorio de la Capital de Australia, la estrategia de información y educación en 1989-1990 tenía como objetivo a las mujeres de edad avanzada y se refería específicamente a la menopausia y problemas conexos como la osteoporosis;
- en Victoria, diversos servicios de salud de la mujer ofrecen apoyo, mediante un enfoque no médico, a las mujeres que tienen la menopausia;
- en Tasmania, durante 1991-1993 se establecerán dos servicios multidisciplinarios que se ocuparán de la salud de la mujer de mediana edad;
- en Queensland, los servicios de salud de la mujer ofrecen apoyo a las mujeres que tienen la menopausia, y las actividades se concentran sobre todo en grupos de debate en los que las mujeres comparten experiencias, todo ello con enfoques tanto médicos como no médicos;
- en Australia Occidental, el Grupo de apoyo a la menopausia y la mediana edad tiene su sede en el Hospital de Mujeres y ofrece seminarios de la comunidad, grupos de reunión y folletos informativos sobre cuestiones pertinentes para la mujer. El Departamento de Salud del Estado publica folletos sobre la menopausia, problemas conexos y osteoporosis, mientras que la Fundación para la Promoción de la Salud financia seminarios de información sanitaria de las administraciones locales y de la comunidad destinados a mujeres que se enfrentan con los problemas de la mediana edad, como la menopausia, mamografías, histerectomías, sexualidad, incontinencia, estilo de vida y desarrollo personal.

79. Otra iniciativa financiada con cargo al Programa Nacional de Salud de la Mujer ha sido la traducción a 10 idiomas de las comunidades, de un repertorio educativo elaborado para médicos generales y titulado *Women's Health: the Middle Years* (La salud de la mujer: la mediana edad). El repertorio contiene hojas informativas sobre la menopausia, la osteoporosis, la terapia de sustitución hormonal, el autoexamen de las mamas, la alimentación adecuada, el bienestar y la tensión nerviosa. La finalidad del proyecto es que los médicos generales y otros que prestan atención de salud en toda Australia puedan satisfacer de manera más eficaz las necesidades de sus pacientes de lengua materna no inglesa.

80. Además, el Gobierno Federal aprobó en octubre de 1991 el uso de parches cutáneos para el tratamiento de la menopausia.

SIDA

81. La Estrategia Nacional sobre el VIH/SIDA, aprobada por las autoridades federales y estatales en 1989, tiene como objetivos la eliminación de la transmisión del VIH y la reducción al mínimo de la repercusión personal y social de la infección con el VIH. En la Estrategia se identifica a las mujeres como grupo objetivo específico dentro del Programa de Educación y se señala que las mujeres pueden correr riesgos de infección como consecuencia de las bajas tasas de utilización de condones y de que las mujeres piensan que su riesgo es bajo. Se indica también que es posible que las mujeres, debido a los estereotipos sociales y a la percepción de un desequilibrio de fuerza en las relaciones, estén en desventaja en cuanto a su capacidad para negociar una actividad sexual más segura o un consumo de estupefacientes más seguro.

82. La difusión del SIDA en Australia se ajusta a lo que en la clasificación de la OMS se califica de países de pauta I, es decir, la difusión fue al principio rápida entre los varones homosexuales. Australia respondió rápidamente a la epidemia. El éxito de la respuesta se pone de manifiesto en la significativa reducción de las tasas de nuevas infecciones entre los varones homosexuales y en que, a diferencia de casi todos los demás países de pauta I, en Australia se ha extendido muy poco el VIH entre los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa y entre los heterosexuales. En el Cuadro 12.1 *infra* figuran los datos pertinentes.

83. Por conducto de su Programa Nacional de Educación sobre el SIDA, el Gobierno Federal ha adoptado tres enfoques principales en el ámbito de la educación:

- el Programa Nacional de Medios de Comunicación, destinado a la comunidad general y a los comportamientos de riesgo, a fin de aumentar los conocimientos y aportar información sobre el VIH/SIDA;
- ayudas para educación de la comunidad y de los trabajadores -el Programa del Commonwealth para la prevención del SIDA y educación (CAPE) y el Programa del Commonwealth sobre información, normas e intercambios en la fuerza de trabajo en materia de SIDA (CAWISE)-, que aportan fondos a organizaciones con base en la comunidad y en el lugar de trabajo para que realicen proyectos de demostración esporádicos o de repercusión nacional;
- aportación de fondos a las autoridades de los estados/territorios con cargo al programa conjunto de financiación de iniciativas de los estados/territorios y programas educativos en curso.

84. Hasta la fecha, el 60% del total de fondos federales se ha empleado en prevenir las prácticas de alto riesgo en grupos como los varones homosexuales y bisexuales, los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa y los trabajadores de la industria del sexo, sobre todo por conducto de proyectos de desarrollo de la comunidad.

Cuadro 12.1
Casos de SIDA en adultos, por sexos y categorías de riesgo,
al 31 de marzo de 1992

Categoría de riesgo	Hombres	Mujeres	Total	%
Contacto con varón homosexual/bisexual	2.779	-	2.779	85,8
Contacto con varón homosexual/bisexual y consumo de estupefacientes por vía intravenosa	85	-	85	2,6
Consumo de estupefacientes por vía intravenosa (contacto con mujeres y heterosexuales)	36	25	61	1,9
Contacto heterosexual:	53	24	77	2,4
- Contacto sexual con consumidor de estupefacientes por vía intravenosa	0	1	1	-
- Contacto sexual con varón bisexual de país de pauta II	-	7	7	-
	6	5	11	-
- Contacto sexual con persona de país de pauta II	7	3	10	-
- Contacto sexual con receptor de transfusión	0	2	2	-
- Contacto sexual con persona infectada por VIH, exposición no especificada	11	3	14	-
- Sin más especificaciones	29	3	32	-
Hemofilia, trastornos de la coagulación	41	0	41	1,3
Recepción de transfusiones sanguíneas, componentes de la sangre o tejidos	51	38	89	2,7
Otros/sin determinar	72	8	83	2,6
TOTAL	3.117	95	3.215	

En el total están incluidas tres personas clasificadas como transexuales.
Fuente: Australian HIV Surveillance Report, abril de 1992.

85. Aunque las subvenciones a grupos de la comunidad y organizaciones en el lugar de trabajo, como los grupos de empleadores y los sindicatos, no presentan el alto perfil de las campañas en medios de comunicación a nivel nacional, suponen una contribución muy importante para conseguir un cambio de las conductas. Los programas de subvenciones están considerados como un elemento integrante de cualquier estrategia de ese tipo en los medios de comunicación.

86. Los estados y los territorios han aplicado diversas estrategias contra el VIH/SIDA, como por ejemplo repertorios amplios de material educativo para las escuelas. Entre los ejemplos pertinentes figuran los siguientes:

- en Queensland lleva funcionando desde 1984 un programa amplio de prevención y tratamiento del VIH/SIDA, en el que intervienen la promoción de servicios de salud sexual, el empleo seguro de agujas para los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa y la educación en el lugar de trabajo y en la comunidad;
- en el Territorio del Norte hay tres programas de educación sobre SIDA/enfermedades de transmisión sexual que se llevan a cabo a escala de todo el territorio: profesionales urbanos, profesionales aborígenes (urbanos y rurales) y profesionales con riesgo en el lugar de trabajo;
- la Comisión de Salud de Australia Meridional ha financiado desde 1988 diversos programas, que han comprendido la detección, el diagnóstico, el tratamiento, el asesoramiento y la remisión de casos de VIH, la educación y prevención en materia de SIDA/VIH y programas especiales destinados a grupos con necesidades específicas;
- Tasmania lleva trabajando con la Estrategia Nacional sobre VIH/SIDA desde 1989 y ha elaborado su propia estrategia, en la que intervienen actividades de tratamiento y atención, educación y prevención para las personas con VIH, personas con actividades de riesgo, trabajadores de atención de salud y comunidad en general;
- en Australia Occidental, el Departamento de Salud de Australia Occidental estableció en mayo de 1989 una Oficina del SIDA, que ha elaborado programas para los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa, una campaña sobre la clamidia, programas de educación destinados a profesionales y educación para los aborígenes, y que lleva a cabo actividades de investigación y evaluación. Durante 1990-1991 los grupos objetivo prioritarios de la Oficina fueron los jóvenes, la población heterosexual, los trabajadores de atención de salud, los aborígenes, los farmacéuticos y los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa. También se ha impartido educación a un nivel de actividad más bajo destinada a estudiantes de terciaria, mujeres, agentes de policía y presos. La Oficina de Australia Occidental aplica una política de no dirigirse a las mujeres como grupo objetivo específico, ya que opina que al actuar así fomenta que la responsabilidad se comparta entre los dos miembros de la pareja.

87. Aunque los casos de mujeres que son seropositivas (648 al 31 de marzo de 1992) y que tienen el SIDA siguen siendo relativamente escasos, el número de casos conocidos de VIH en mujeres ha venido aumentando de manera constante en Australia a lo largo de los últimos cinco años. Las mujeres representan el 4% de las personas infectadas por el VIH en el país.

88. Existen condiciones específicas de la mujer que pueden influir en su capacidad para tener un comportamiento protector a largo plazo. Entre esas condiciones figuran la incapacidad de algunas mujeres para defender sus derechos en una relación heterosexual (por ejemplo, un compañero violento, incompatibilidad cultural, deducción de infidelidad si se solicita una mayor seguridad en el contacto sexual, trabajadoras del sexo en las que puede imponerse la preferencia de los clientes, etc.) y una necesidad biológica de practicar el sexo de manera "no segura" para quedar embarazadas.

89. Tanto al nivel federal como al de los estados/territorios se han iniciado varios programas para hacer frente al problema de la mujer y el SIDA.

90. Durante 1990-1991 se concedieron siete subvenciones destinadas a la mujer, con cargo al Programa para la prevención del SIDA y educación, al Programa sobre información, normas e intercambios en la fuerza de trabajo en materia de SIDA y el Programa de Investigación sobre el SIDA. Ello supuso un gasto de aproximadamente 693.000 dólares australianos. Como parte de esa asignación, se concedieron 250.000 dólares a la Federación Australiana de Planificación de la Familia, para que elaborase programas experimentales nacionales de educación en materia de VIH/SIDA destinados a las mujeres. Con este proyecto se pretende elevar la conciencia del problema del VIH/SIDA entre las mujeres sexualmente activas en el contexto de la cuestión general de la salud sexual y la planificación de la familia. El Gobierno Federal ha financiado una serie de otros proyectos dirigidos a las mujeres, entre ellos los siguientes:

- programas para enseñar a las mujeres a negociar una actividad sexual segura, que comprenden una subvención de 124.000 dólares australianos al Centro de Recursos de Biología Social de Victoria para la producción de dos vídeos y de los manuales de capacitación conexos, con miras a su utilización en la capacitación encaminada a la asertividad de las mujeres sexualmente activas, jóvenes y adultas;
- folletos cuya finalidad es ofrecer a las mujeres información sobre el VIH/SIDA, ensayos, opciones de sexualidad segura, etc.;
- celebración de una conferencia sobre el VIH y las violaciones;
- educación sobre el VIH para los trabajadores de servicios destinados a la mujer, que comprendieron una revista que obtuvo gran éxito y que se publicó en el formato de las revistas populares femeninas. Se ha utilizado ese formato para animar a las mujeres a hojearla en los ratos libres;
- proyectos especialmente destinados a trabajadoras del sexo y propietarias de salones de belleza, incluidos proyectos para trabajadoras del sexo de lengua materna no inglesa y trabajadoras del sexo transexuales y lesbianas;
- proyectos dedicados a examinar el consumo de estupefacientes por vía intravenosa y procedimientos de inyección seguros;
- proyectos específicamente dirigidos a mujeres migrantes o de lengua materna no inglesa. Por ejemplo, se ha realizado, para su utilización en las comunidades árabe e islámica, un folleto en árabe titulado *Women Talking About AIDS* (Las mujeres hablan sobre el SIDA);
- un proyecto destinado a las compañeras de varones bisexuales, que se ha distribuido por conducto de los Consejos sobre el SIDA de Australia Meridional y Queensland, que tienen su base en la comunidad. A partir de la información recogida en ese proyecto, se llevará a cabo un programa de capacitación sobre la cuestión en toda Australia destinado a personas que trabajan en los servicios para la mujer, y

- diversos proyectos de investigación centrados de manera específica en el VIH/SIDA y la mujer, entre ellos un proyecto en el que se examina qué estrategias determinadas son más eficaces a la hora de realizar actividades sexuales seguras.

91. Aunque las actividades de los estados y los territorios han tendido a tener grupos objetivo generales, recientemente ha habido algunas iniciativas encaminadas a tener resultados específicos para la mujer:

- en Nueva Gales del Sur, su Consejo para el SIDA cuenta con un puesto de trabajo para atender a la mujer dentro del Proyecto de apoyo contra el VIH, cuya finalidad es prestar apoyo a las mujeres infectadas con VIH, y su Proyecto para la mujer tiene la tarea de educar a las mujeres de alto riesgo. La Asociación de Nueva Gales del Sur de Planificación de la Familia ha establecido un Proyecto para la mujer que imparte capacitación permanente sobre el VIH y el SIDA a mujeres que trabajan en la prestación de servicios. Hay otros dos proyectos sobre el VIH y el SIDA que están destinados primordialmente a la mujer. Se trata del Proyecto de extensión para trabajadoras del sexo, que ofrece educación sobre el VIH y apoyo a las prostitutas, y el Proyecto sobre el SIDA relacionado con las transfusiones, que ofrece asesoramiento y apoyo a las personas que se han infectado debido a transfusiones de sangre;
- en Victoria la Dependencia de SIDA/Enfermedades de Transmisión Sexual del Departamento de Salud financia a las organizaciones de la comunidad que se centran en las necesidades de las mujeres infectadas y de las mujeres que se dedican a cuidar a otras personas. Se aportó financiación para el Día Mundial del SIDA de 1990, que se centró en las mujeres, el colectivo de prostitutas y la Asociación de Victoria de Planificación de la Familia, así como a un grupo de apoyo a mujeres infectadas con el SIDA. En 1989-1990 se llevó a cabo asimismo, en el Centro de Capacitación para Mujeres Jóvenes de Winlaton, un Programa experimental de educación para adultos, que ha sido un modelo de éxito para la elaboración ulterior de estrategias de educación de adultos;
- en Queensland se utiliza la promoción de los servicios de salud sexual como mecanismo para facilitar información sobre cuestiones de prevención, y un programa llamado "Hazlo con Seguridad" promueve las prácticas sexuales seguras. Existe además un programa de educación destinado a mujeres que cuidan a otras personas y a mujeres agentes de atención de salud, así como información sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo;
- en Australia Meridional existen varios programas específicos para la mujer, como el Programa de prevención del SIDA para presas y compañeras de presos, el Proyecto del Día Mundial del SIDA (encaminado a coordinar a los grupos de la mujer basados en la comunidad para que se centren en la mujer y el SIDA) y el Grupo de trabajo sobre la mujer y el SIDA (que actúa bajo los auspicios del Consejo de Australia Meridional sobre el SIDA y elabora y lleva a cabo programas educativos destinados a la mujer);
- el Consejo de Tasmania sobre el SIDA llevó a cabo en octubre/noviembre de 1989 una campaña de concienciación sobre el SIDA destinada a las mujeres, de la que formaban parte actividades de información mediante un mensaje pregrabado que consistía en un diálogo entre dos mujeres y la remisión a consejeras

capacitadas. El Programa provocó 3.036 llamadas, de las que 884 eran del sur y 2.052 del norte. En Tasmania, el tema del Día Mundial del SIDA de 1991 fue la mujer y el SIDA, y entre las actividades que se realizaron figuraron un desayuno, exposiciones en grandes centros comerciales y un concierto para mujeres;

- en Australia Occidental, el tema del Día Mundial del SIDA de 1990 fue "el SIDA preocupa a las mujeres", y las actividades comprendieron un seminario con cuestiones como el SIDA y la prostitución, el SIDA y el embarazo y el SIDA y la lactancia materna, patrocinados conjuntamente por la Oficina sobre el SIDA, el Consejo sobre el SIDA y el Consejo Consultivo para la Mujer.

El Consejo de Australia Occidental sobre el SIDA y la Mujer, financiado conjuntamente por las autoridades del estado y las federales, se ha dirigido de manera predominante a los varones y a los consumidores de estupefacientes por vía intravenosa, pero también ha terminado o tiene en marcha una serie de programas destinados a mujeres, especialmente a las que trabajan en la industria del sexo. Entre ellos figuran un grupo de proyectos sobre la mujer y el SIDA, la educación directa con grupos de mujeres, un folleto titulado *Fatal Attraction* (Atracción fatal) dirigido a mujeres jóvenes y un grupo de autoayuda y recursos llamado "Mujeres positivas" para mujeres infectadas por el VIH. En 1989 se encargó al Consejo que preparase un informe para el Gobierno Federal sobre la mujer y el SIDA, así como una *HIV Women's Health Directory* (Guía de salud para la mujer en relación con el VIH), de servicios para la mujer en todos los estados de Australia;

- en el Territorio de la Capital de Australia, el Consejo de Acción contra el SIDA, que brinda una extensa gama de servicios, entre ellos información, educación, remisión de casos, apoyo y asesoramiento a personas de riesgo o infectadas por el SIDA, comprende a las mujeres en sus cuatro principales grupos objetivo y tiene un puesto de plantilla para cuestiones de la mujer. Además, en 1989 se creó un foro sobre la mujer y el SIDA, se ha realizado un programa de educación para estudiantes de puericultura en el TAFE, un curso práctico sobre el VIH/SIDA y las agresiones sexuales, y se han realizado un folleto titulado *Pregnancy and AIDS* (El embarazo y el SIDA) y un cartel sobre la mujer y el SIDA.

92. El Grupo de trabajo jurídico de la Comisión intergubernamental sobre SIDA, que está integrado por representantes de los procuradores generales y los departamentos de salud a nivel federal, estatal y territorial, ha elaborado una serie de nueve documentos para debate. Esos documentos proponen la reforma legislativa en una extensa gama de cuestiones pertinentes para el VIH/SIDA y la mujer, como la discriminación, la salud pública, las trabajadoras del sexo y el empleo.

Alcohol y otras drogas

93. Como se señalaba en el primer informe de Australia, el Gobierno Federal y todas las autoridades de los estados y los territorios establecieron en 1985 el Programa Nacional de educación en materia de drogas y la Campaña Nacional contra el uso indebido de drogas (NCADA), a fin de reducir en todo lo posible los daños que para la comunidad se derivan del consumo de alcohol y otras drogas. Aunque la NCADA no estaba específicamente destinada a las mujeres, se han financiado con cargo al

Programa proyectos destinados de manera especial a ellas, y las mujeres son un grupo objetivo clave de la campaña. Desde 1988, entre esos proyectos han figurado la designación de funcionarios médicos femeninos y servicios de asesoramiento, remisión de casos, información y educación para mujeres aborígenes, servicios de rehabilitación para mujeres ex dependientes del alcohol y de las drogas, programas destinados a la mujer sobre uso indebido de sustancias, ayuda a las mujeres embarazadas con problemas de drogas y centros de acogida para toxicómanas.

94. El consumo de tranquilizantes por mujeres se ha abordado como problema específico en casi todos los estados, últimamente también en Australia Occidental, donde en octubre de 1990 y marzo de 1991 se llevó a cabo un Programa sobre la Mujer y los Tranquilizantes.

95. Las tasas del hábito de fumar entre hombres y mujeres han venido reduciéndose a lo largo de los últimos 15 años, pero la tasa de descenso ha sido considerablemente mayor entre los hombres que entre las mujeres, lo que ha llevado a una convergencia de los niveles respectivos. En 1989 eran fumadores el 30% de los hombres adultos y el 27% de las mujeres adultas. Entre los adolescente, en cambio, la difusisión del hábito de fumar es mayor entre las muchachas que entre los muchachos.

96. En todos los niveles de gobierno se han adoptado medidas para hacer frente a la frecuencia del hábito de fumar. En 1989 el Gobierno de Australia aprobó leyes para prohibir la publicidad del tabaco en los medios de comunicación impresos. El Gobierno reaccionaba en especial a una preocupación por el hábito de fumar entre las mujeres jóvenes. En 1988, de los 10,7 millones de dólares australianos gastados en publicidad del tabaco en las revistas ilustradas, seis millones correspondían a revistas orientadas hacia la mujer.

97. Entre otras actividades del Gobierno Federal figuran una importante Campaña contra las drogas con arreglo a la NCADA. Se inició en enero de 1990 y se centró en el consumo de cigarrillos por muchachas entre los 12 y los 15 años de edad (la edad de mayor experimentación y de adquisición del hábito de fumar entre las mujeres) y de los 20 a los 24 años (el 41% de las cuales fumaban frente al 27% del total de mujeres).

98. La campaña, cuyo lema era "¿Para qué fumar?", se evaluó en enero, abril y agosto de 1990. Esas evaluaciones pusieron de manifiesto que la campaña era popular entre su audiencia objetivo y había fomentado una percepción negativa del hábito de fumar entre las muchachas. Los datos sobre la frecuencia del hábito de fumar acopiados seis meses antes de la campaña (julio de 1989) y tres meses después de ella (julio de 1991) indicaban que se había conseguido un descenso del 1,7% en el hábito de fumar entre las mujeres de 14 y 15 años de edad y un 1,3% de descenso entre las mujeres de 20 a 24 años.

99. Se han realizado asimismo campañas en los estados para reducir el hábito de fumar entre las muchachas. Por ejemplo, el Gobierno de Nueva Gales del Sur financió una dramática campaña en la que se incitaba a las muchachas a no "engancharse" al tabaco, y el Gobierno de Australia Occidental ha llevado a cabo la campaña publicitaria "El tabaco y las jóvenes", con folletos, carteles y anuncios en televisión.

100. En el caso de los programas contra el alcohol, y a nivel nacional, se ha pedido a la Autoridad Nacional de Alimentos que elabore un sistema de etiquetado para los contenedores de bebidas alcohólicas. Ello ayudará a las mujeres a medir con precisión el alcohol que consumen. Esta medida se está complementando con campañas publicitarias sobre niveles adecuados de bebida para mejorar la seguridad en carretera y la salud en general.

101. Desde 1988 está llevándose a cabo una Campaña Nacional contra el alcohol, cuyos objetivos son los bebedores adolescentes, los bebedores adultos y la comunidad en general, y que utiliza la publicidad en televisión y prensa impresa. La fase más reciente de la campaña, titulada "Cómo te sentirás mañana", se centra en los muchachos de los 15 a los 17 años de edad. El objetivo de la campaña es reducir la incidencia de la bebida en grupo entre los jóvenes de ambos sexos mediante un aumento de su conciencia de las consecuencias negativas, sanitarias y sociales, del consumo excesivo de alcohol. Los estudios iniciales indican que el mensaje de la campaña ha gozado de gran aceptación entre su audiencia objetivo.

102. Otros estados han llevado a cabo campañas complementarias en los medios de comunicación. Australia Occidental tomó como objetivo a las mujeres jóvenes en su campaña contra el alcohol titulada "Respétate a tí misma" y elaboró un manual para la mujer como parte de una campaña general sobre "Beber sin riesgo". Además, el Gobierno de Australia Occidental ha asignado 500.000 dólares australianos a lo largo de 1992-1995 para financiar un programa, basado en la comunidad de estrategias locales encaminadas a hacer frente al uso indebido del alcohol por los jóvenes, incluidas las muchachas.

Violencia contra la mujer

103. La violencia contra la mujer tiene carácter de prioridad como problema sanitario en la Política Nacional de Salud de la Mujer, y todos los estados y los territorios estiman que tiene graves consecuencias para la salud de la mujer. Las medidas que se han ido adoptando para hacer frente a esa violencia se examinan en relación con el apartado a) del Artículo 5.

El personal de salud

104. El sector de salud da empleo a más de medio millón de personas, lo que supone el 7% de la fuerza de trabajo total de Australia.

105. Entre 1978 y 1988, la fuerza de trabajo en el sector de la salud estuvo aumentando de manera constante, tanto en términos absolutos como en proporción de la fuerza de trabajo civil. El sector público emplea el 56% de los asalariados del sector de salud, y el 44% restante está empleado por el sector privado.

106. Entre 1984 y 1989 las cifras de asalariados del sector privado del sector de salud se incrementaron a más velocidad que las del sector público.

107. Las mujeres representan alrededor del 75% del personal de salud, proporción que se mantuvo constante a lo largo del último decenio. Sin embargo, la distribución de las mujeres por profesiones es variable; tienden a estar en minoría en las profesiones de alto nivel, como la medicina y la odontología, pero son mayoría en los demás ámbitos del trabajo de salud. El personal de salud remunerado está

complementado por trabajadores voluntarios y familiares que atienden a enfermos. Aunque no se conocen las cifras exactas, su contribución es importante. Se trata sobre todo de mujeres. En el Cuadro 12.2 *infra* figuran las cifras totales y los porcentajes de hombres y mujeres empleados en las principales categorías profesionales del sector de la salud según el censo de 1986.

Cuadro 12.2
Personas empleadas en determinadas profesiones de salud^{a)} por sexo,
al 30 de junio de 1986

Profesión	Total (Número)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Enfermeras de odontología	8.800	1	99
Foniatras	1.320	4	96
Enfermeras en nómina	35.220	6	94
Terapeutas ocupacionales	2.770	7	93
Enfermeras/os tituladas/os	138.220	8	92
Fisioterapeutas	5.930	16	84
Radiólogos	4.270	37	63
Farmacéuticos	10.640	61	39
Médicos generales	23.790	75	25
Médicos especialistas	9.000	84	16
Odontólogos	6.310	86	14

a) Por orden de porcentaje de mujeres.

Fuente: Oficina de Estadística de Australia, cat. 4346.0.

Enseñanza de enfermería

108. Australia ha adoptado la importante decisión de traspasar la enseñanza básica de enfermería de los hospitales a las instituciones terciarias, a fin de obtener una fuerza de trabajo más instruida, más flexible y más centrada en la carrera, a fin de satisfacer las necesidades actuales y futuras de enfermería de la comunidad australiana.

109. Por conducto del Programa de traspasos de la Enseñanza de Enfermería, el Gobierno Federal presta asistencia a los estados y los territorios para transferir esta disciplina de los hospitales a instituciones de enseñanza terciaria. Conforme

al Programa, que se inició en 1984, se ofrece una subvención a cada estudiante. Está previsto que el traspaso culmine en 1993, año en el que se prestará apoyo para 18.000 plazas de enfermería en las instituciones de enseñanza terciaria.

110. El traspaso está avanzando a buen ritmo y la ocupación de plazas corresponde a las proyecciones nacionales.

Investigación

111. La principal fuente de financiación para la investigación médica básica es el Consejo Nacional de Investigación Médica y de la Salud (NH&MRC), del Departamento

Federal de Salud, Vivienda y Servicios de la Comunidad. La principal fuente de financiación para investigación no biomédica en servicios de salud y de la comunidad es el Programa Nacional de Subvenciones a la Investigación y el Desarrollo, también perteneciente al mismo departamento. Ambos programas financian proyectos en función de la calidad, que se juzga en un examen realizado por profesionales, y también ambos fomentan la investigación en determinadas direcciones por conducto de debates en cursos prácticos.

112. El NH&MRC tiene un Consejo de 30 miembros, 15 de los cuales son mujeres. El Programa Nacional de Subvenciones para la Investigación y el Desarrollo tiene un Comité Consultivo (RADGAC) de ocho miembros, tres de los cuales son mujeres.

113. Entre 1988-1991, el Consejo Nacional de Investigación Médica y de la Salud financió más de 90 proyectos de investigación en el apartado de "salud de la mujer".

114. En noviembre de 1989, el RADGAC financió un curso práctico de investigación sobre la salud de la mujer. En él se identificaron cinco prioridades de investigación que tenían especiales consecuencias para la mujer y la salud. Esas prioridades eran las siguientes:

- i) la suficiencia e idoneidad de los servicios para las mujeres maduras y ancianas;
- ii) las consecuencias para la salud del trabajo voluntario y no remunerado de cuidar a otras personas que realizan las mujeres;
- iii) medios eficaces de comunicar las necesidades de salud de la mujer a los que prestan servicios de salud antes de sus carreras profesionales y durante ellas;
- iv) la elaboración de indicadores adecuados de la salud y el bienestar de las mujeres, y
- v) la elaboración de modelos de prestación de servicios en el ámbito de la mujer y la salud.

115. El RADGAC ha financiado 13 proyectos como resultado directo de este curso práctico. Comprenden la eficacia de un programa educativo para fomentar la lactancia materna entre mujeres vietnamitas inmigrantes, la eficacia de los sistemas de apoyo a las mujeres, remuneradas y no remuneradas, que atienden a enfermos terminales y los costos de la prevención de la osteoporosis. El Comité ha financiado asimismo otros tres proyectos: mujeres de grupos étnicos determinados que cuidan a enfermos, actitudes de la mujer ante la detección del cáncer del cuello del útero y opciones de partos en el extremo septentrional de Queensland.

116. En 1991, y como contribución a la Semana de la Investigación Médica, cuyo tema era la investigación de la salud de la mujer, el Programa Nacional de Salud de la Mujer financió la preparación de un documento, titulado *Researching Women's Health: An Issues Paper* (Investigación sobre la salud de la mujer: documento monográfico), en el que se examina la financiación actual de actividades de investigación y se determinan prioridades para ésta. Este documento se está distribuyendo entre los principales órganos de financiación, tanto gubernamentales como no gubernamentales.

117. Además, en 1991 el Grupo de trabajo sobre la salud en la menopausia del NH&MRC financió cuatro proyectos en esta esfera.

Artículo 13
LA MUJER EN LA VIDA ECONOMICA, CULTURAL Y SOCIAL

Artículo 13

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

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

Plank page

Page blank

Artículo 13
LA MUJER EN LA VIDA ECONOMICA, CULTURAL Y SOCIAL

Apartado a) del Artículo 13
EL DERECHO A PRESTACIONES FAMILIARES

1. El Gobierno Federal ofrece diversos tipos de asistencia a las familias para asegurar unos niveles suficientes de ingresos a las familias con hijos, comprendidas las familias monoparentales, y unos niveles justos de asistencia para sufragar los costos de esos hijos, aliviar la pobreza mediante el logro de unos niveles mínimos y el mantenimiento de éstos mediante la indización, y ofrecer oportunidades e incentivos para la autoayuda y la reducción de la dependencia respecto de los pagos de la seguridad social, comprendida una mayor asistencia de los padres no encargados de la custodia de sus hijos.

2. Las mujeres constituyen la inmensa mayoría de los receptores de prestaciones de apoyo a la familia. La orientación de la asistencia hacia quienes se ocupan de la atención primaria fue una de las principales recomendaciones del examen de la seguridad social que se realizó entre 1986 y 1989, y ello coincide también con el objetivo del *Programa Nacional para la Mujer* que consiste en orientar la asistencia familiar hacia las madres.

3. Los principales componentes de la ayuda gubernamental a las familias son la Prestación Familiar, que se paga a las familias de ingresos bajos o intermedios, y la Prestación Familiar Complementaria o Pensión o Prestación Adicional (AP/B), cantidad adicional que se paga a las familias de ingresos bajos con hijos a su cargo en las que al menos uno de los padres progenitores forma parte de la fuerza de trabajo o ambos reciben apoyo a los ingresos (AP/B).

4. La Prestación Familiar se paga en la actualidad a los padres de hijos menores de 16 años y en algunos casos con hijos estudiantes a su cargo desde los 16 años hasta los 18 o hasta el final del duodécimo año, aplicándose la fecha más temprana de estas dos, a reserva de una comprobación de los ingresos de la familia y de su patrimonio. En junio de 1991 eran 1,91 millones las familias que recibían la Prestación Familiar. El 98% de los pagos se efectuaban a mujeres.

5. Hasta 1975, la asistencia por hijos a cargo se prestaba por conducto del sistema fiscal en forma de deducciones favorables. También se prestaba asistencia por conducto del sistema de seguridad social en forma de un pago en efectivo, a las madres como dotación por hijo. El actual sistema de Prestación Familiar se introdujo en 1976, al fusionarse el antiguo sistema de reembolsos fiscales con la dotación por hijo. Esos cambios significaron que la Prestación Familiar aportaba, por conducto de los pagos de la seguridad social, el equivalente a una deducción fiscal. La asistencia directa en metálico del Gobierno garantizaba que las familias de ingresos bajos pudieran beneficiarse en la misma medida que otras familias que anteriormente podían beneficiarse más de las deducciones fiscales. Se contemplaba asimismo un aumento de las sumas pagadas a las familias más numerosas.

6. La Prestación Familiar se concibió inicialmente como un pago universal para compensar las diferencias relativas entre las familias con hijos y sin ellos. Los pagos de la Prestación Familiar a las familias con hijos fueron apareciendo como un elemento complementario de la política salarial, al reconocerse que los salarios no

tienen en cuenta las responsabilidades familiares. Desde su introducción, la Prestación Familiar ha ido concretando progresivamente sus destinatarios. En 1987 el Gobierno introdujo un control general de ingresos para la Prestación Familiar, con el fin de centrar más estrictamente la asistencia familiar en quienes la necesitan. Desde enero de 1992 se viene aplicando asimismo a la Prestación Familiar un control de patrimonio (excluida la residencia de la familia), con disposiciones sobre dificultades especiales para quienes no superan el control del patrimonio pero tienen unos ingresos muy bajos y unos fondos disponibles limitados. Las disposiciones sobre dificultades especiales, que expirarán en diciembre de 1993, se concibieron en gran parte para responder a los problemas que tienen en el sector rural las familias agrícolas que poseen un patrimonio considerable pero que genera pocos ingresos.

7. Además de la Prestación Familiar, desde el decenio de 1940 se vienen ofreciendo pagos adicionales, en función de los ingresos, a pensionistas y beneficiarios con hijos. La asistencia a las familias se amplió en 1983 mediante la reducción del complemento de ingresos familiares (FIS) para familias de ingresos bajos que no reciben pensión ni prestación alguna. Esa medida aseguró que las familias trabajadoras de ingresos bajos no se encontraran en una situación peor que la de las familias beneficiarias de la prestación de desempleo.

8. El nivel de asistencia que se ofrecía a las familias de ingresos bajos mediante el FIS se incrementó notablemente en diciembre de 1987 cuando se sustituyó por la Prestación Familiar complementaria. La finalidad de ésta es ayudar a sufragar los costos de los hijos y mantener los incentivos laborales para esas familias. Se establecieron unos niveles de idoneidad de referencia según los cuales el pago básico se elevaba al 15% del tipo de pensión del matrimonio y el tipo para los hijos de entre 13 y 15 años de edad se elevaba al 20% de ese tipo, una vez incluida la prestación familiar respecto del primer hijo. Estos niveles de referencia se han venido manteniendo mediante la indización. En junio de 1991, había 187.800 familias que recibían la Prestación Familiar Complementaria o AP/B por concepto de 454.700 hijos a su cargo. En abril de 1992 el umbral de ingresos de los padres para la Prestación Familiar Complementaria o AP/B pasó de 18.000 a 20.700 dólares australianos.

9. El presupuesto de 1991-1992 incluía una reforma notable de los pagos a las familias que entraría en vigor en enero de 1993. Los cambios afectan a la forma en que se pagan la Prestación Familiar y la Prestación Familiar Complementaria, con el resultado de orientar mejor esos pagos hacia quienes prestan atención primaria y dar más seguridad financiera a los hijos de familias de ingresos bajos. Los cambios implicaron, entre otras cosas, la integración de una serie de pagos para los hijos incluidos en un sistema de asistencia a familias separadas, la combinación de una Prestación Familiar Complementaria y una Pensión/Prestación Adicional en un único pago. Ello asegurará que el familiar que presta la atención primaria -por lo general la madre- reciba todos los pagos correspondientes al hijo. A partir del 1º de enero de 1992, las solicitudes de Prestación Familiar y Prestación Familiar Complementaria o AP/B también se pagarán con carácter retroactivo a partir de la fecha de nacimiento del hijo si la solicitud se presenta en un plazo de tres meses (13 semanas) a partir de la fecha de nacimiento. Anteriormente, el pago retroactivo sólo podía efectuarse cuando la solicitud se presentaba en un plazo de cuatro semanas. Este cambio beneficiará a las mujeres que no están en condiciones de presentar la solicitud de manera inmediata, especialmente las aborígenes y otras mujeres que

viven en zonas remotas, así como en los casos en que las solicitudes se retrasan debido a enfermedad del recién nacido o de la madre.

10. Al igual que ocurría con las deducciones fiscales por hijos, hasta 1975 la asistencia a los contribuyentes con un cónyuge a su cargo se prestaba en forma de una deducción fiscal favorable, pero en ese año se sustituyó por la Bonificación por Cónyuge a Cargo (DSR). En los presupuestos de 1982-1983 se introdujo un nivel más alto de bonificación para todo contribuyente que tuviera un cónyuge a su cargo e hijos a su cargo.

11. La DSR ha sido objeto de debate en los últimos años. Algunos han expresado la opinión de que es posible que la noción de dependencia de adultos que subyace en las bonificaciones familiares en el sistema fiscal ya no refleje las características predominantes en las familias australianas. Se ha sugerido que, mientras la DSR es una medida adecuada para las mujeres ancianas que no han participado o han participado muy poco en la fuerza de trabajo, mantener su disponibilidad para mujeres más jóvenes sin hijos resulta cada vez más difícil de justificar, habida cuenta del fuerte incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo que se ha producido en los últimos años y el aumento de las oportunidades que se les brindan para disfrutar de independencia económica. Algunos grupos han sostenido asimismo que la DSR puede funcionar como desincentivo al ingreso en la fuerza de trabajo. En cambio, otros grupos de la comunidad se han opuesto a que se suprima la DSR, con el argumento de que es la única disposición del sistema fiscal vigente que iguala las cargas fiscales de las familias con una sola fuente de ingresos y con dos fuentes de ingresos.

Asistencia a familias monoparentales

12. El enfoque adoptado por el Gobierno Federal en relación con las familias monoparentales tiene tres elementos principales. El primero consiste en proporcionar a los jefes de familias monoparentales -el 95% de los cuales son mujeres- que lo necesitan un nivel básico de seguridad de ingresos mediante la pensión correspondiente. El segundo es asegurar que, siempre que sea posible, los padres que no tienen la custodia de sus hijos contribuyan al mantenimiento de éstos de una manera acorde con su capacidad económica, por conducto del Plan de Apoyo a los Hijos (que se examina con detalle en relación con el Artículo 16). El tercer aspecto es elevar al máximo las oportunidades de educación y empleo de los beneficiarios de la pensión para familias monoparentales, por conducto de diversos sistemas, el más importante de los cuales es el Programa de Empleo, Educación y Formación Profesional (JET).

13. La pensión para familias monoparentales tiene por finalidad proporcionar una seguridad de ingresos básicos a los padres que encabezan esas familias, al mismo tiempo que se mantienen incentivos para autoayuda e independencia financiera. La pensión se paga a los padres solos que tienen a su cargo como mínimo un hijo menor de 16 años de edad, y en función de sus ingresos y patrimonio. El pago está integrado por: un tipo de pensión básico, complemento por custodia, pagos adicionales por cada hijo en función de la edad de éstos, asistencia para alquiler a quienes viven en viviendas privadas alquiladas y un complemento si viven en zonas remotas. El número de mujeres que reciben esta prestación era de 252.100 en junio de 1991. El complemento por custodia se paga a todos los pensionistas, perceptores de subsidios y beneficiarios que son padres solos para compensar los costos

adicionales de la condición monoparental. En mayo/junio de 1991 había 279.300 pensionistas, 5.500 perceptores de subsidios y 2.300 beneficiarios que recibían el complemento por custodia, el 94% de los cuales eran mujeres. Los cambios introducidos en la prestación de asistencia a la familia en los presupuestos de 1991-1992 consistieron en que a todos los padres de familias monoparentales que recibían la Prestación Familiar Complementaria se les pagaría el complemento por custodia. Como se ha señalado *supra*, la estructura de ese pago también se modificará a partir de enero de 1993, fecha en la que los pagos por hijos, la asistencia para alquiler y el complemento por custodia se pagarán agrupados en el sistema de pagos familiares, de manera separada de la pensión para familias monoparentales.

14. Los sistemas fiscal y de seguridad social ofrecen incentivos a los padres de familias monoparentales a participar en la fuerza de trabajo mediante el establecimiento de una base de ingresos no sometida a declaración, la bonificación fiscal para familias monoparentales, una subvención por ingreso en el empleo para ayudar a sufragar los costos iniciales del empleo y el derecho permanente a tarjetas de asistencia sanitaria durante seis meses a partir del comienzo del trabajo. No obstante, la participación de madres solas en la fuerza de trabajo ha sido menor en Australia que en países de la OCDE comparables. Esa situación ha venido mejorando en los últimos años, en los que se ha hecho más hincapié en ayudar a superar las dificultades con las que se enfrentan algunos padres de familias monoparentales al reingresar en la fuerza de trabajo.

15. La asistencia para participar en la fuerza de trabajo se presta por conducto del Programa de Empleo, Educación y Formación Profesional (JET). JET es un programa voluntario, en el que se reconoce que las circunstancias específicas de muchas familias monoparentales pueden impedir la posibilidad de estudiar, recibir formación profesional o tener un empleo remunerado. Para los que pueden participar, el programa adopta un enfoque integrado, en el que se vinculan servicios y programas de varios departamentos gubernamentales para ofrecer diversos tipos de asistencia a los receptores de la pensión de familias monoparentales que se enfrentan con obstáculos especiales a la hora de tratar de ingresar o reingresar en la fuerza de trabajo. Se hace hincapié en la independencia económica activa. A los participantes en el JET se les ofrecen mercados laborales adicionales, apoyo financiero con cargo a AUSTUDY y lugares para el cuidado de los hijos. A partir de enero de 1992 existirá un pago de 200 dólares australianos en concepto de inicio de una actividad educativa, para ayudar a los receptores de la pensión de familias monoparentales a costear los gastos iniciales de la educación. Del total de pensionistas monoparentales beneficiarios del JET inscritos en el Servicio de Empleo del Commonwealth entre marzo de 1989 y fines de abril de 1991, al 16% se le había encontrado un empleo, el 72% había recibido formación académica u otro tipo de asistencia para el mercado de trabajo y el 4% se había dedicado plenamente al estudio. Además, un 9% había encontrado empleo por su propia iniciativa. Hasta abril de 1992 habían participado en el Programa JET unas 84.000 personas.

Asistencia a familias desempleadas

16. Gran parte de la base teórica de las políticas de asistencia de apoyo a los ingresos y para el mercado de trabajo aplicadas por los gobiernos federales partía de la expectativa de que las mujeres fueran esencialmente miembros transitorios de la fuerza de trabajo. En el caso del apoyo a los ingresos de los desempleados, tal como se aplicaba a las parejas casadas, el supuesto subyacente era que el principal

sustento de la familia era el hombre, que tenía a la esposa a su cargo. Como se ha señalado supra, el concepto de dependencia de la esposa no se ve apoyado por las estadísticas actuales sobre participación en la fuerza de trabajo. Esta es hoy la norma para las mujeres en Australia, salvo las de los grupos de edades avanzadas. Aunque en los últimos años ha habido algunas iniciativas importantes, la estructura de los subsidios de desempleo todavía no refleja plenamente esos cambios de la sociedad en general.

17. Desde julio de 1991, el apoyo a los ingresos de los desempleados durante los primeros 12 meses de desempleo y a la totalidad de los desempleados menores de 18 años se ha venido proporcionando por conducto de la Prestación para Búsqueda de Empleo (JSA), y por conducto de la Prestación para Reincorporación (NSA) para todas las personas de 18 años o más que llevan más de 12 meses desempleadas. Una persona casada desempleada de 21 años o más con un cónyuge a su cargo puede recibir por éste una prestación adicional. Sólo el receptor primario debe inscribirse en el Servicio de Empleo del Commonwealth (CES) y estar sometido a controles de trabajo y de actividad a fin de comprobar que sigue reuniendo las condiciones para recibir la ayuda. A los que reciben esos ingresos se les brinda diversos servicios del CES cuya finalidad es incrementar sus oportunidades de encontrar empleo y ampliar la gama de opciones laborales. La mayor parte de las mujeres casadas desempleadas no recibe la JSA/NSA por derecho propio. O bien no reúne los requisitos debido a los ingresos de su marido, o bien reciben un apoyo a los ingresos indirectamente como personas a cargo de sus maridos. Para los cónyuges a cargo acogidos a la JSA/NSA, la mayor parte de los cuales son mujeres, existen pocos incentivos para inscribirse en el CES. Sus ingresos no dependen de que estén inscritas en el CES, al que se suele ver como un servicio orientado hacia los jóvenes y hacia los desempleados que buscan un trabajo a tiempo completo. No obstante, las mujeres casadas constituyen un porcentaje desproporcionado del total de "trabajadores desfavorecidos", pues muchas de ellas han estado ausentes de la fuerza de trabajo durante períodos considerables. Si no se las anima activamente a ello, es poco probable que la mayor parte de esas mujeres utilice los servicios del CES.

18. Aunque las personas que desean ingresar o reingresar en la fuerza de trabajo y que no son cónyuges de beneficiarios de la JSA/NSA sí pueden inscribirse en el CES y optar así a las prestaciones del programa sobre el mercado de trabajo en las mismas condiciones que otros desempleados, en la práctica no lo hacen. Muchos creen que la posibilidad de optar a esas prestaciones está vinculada a la percepción de la JSA o la NSA.

19. Aunque las esposas de beneficiarios de la JSA/NSA pueden solicitar subsidios por derecho propio, no por ello obtienen un beneficio financiero directo, pues cada cónyuge tendría derecho a la mitad del subsidio de matrimonio combinado. El Gobierno ha abordado en parte esos problemas mediante la introducción de requisitos y responsabilidades determinados para las mujeres casadas según la edad. Desde 1990 se viene pidiendo a las mujeres casadas sin personas a su cargo menores de 21 años de edad que soliciten la JSA/NSA por derecho propio. Otras iniciativas para fomentar la participación en la fuerza de trabajo de las esposas de desempleados comprenden una esfera gratuita adicional respecto de los ingresos de 30 dólares australianos por quincena a partir de septiembre de 1990 y la aportación de plazas adicionales en los programas de participación para el mercado laboral, a fin de ayudar a los cónyuges de beneficiarios de la seguridad social a ingresar o reingresar en la fuerza de trabajo. El Gobierno sigue estudiando formas de aumentar las oportunidades

de que las mujeres desempleadas casadas mejoren su posición de ingresos netos mediante un trabajo remunerado, conforme a la iniciativa que se introdujo en 1990 respecto de las mujeres casadas sin personas a su cargo menores de 21 años.

Apartado b) del Artículo 13

LA MUJER Y EL CREDITO

20. La *Sex Discrimination Act* (Ley sobre la discriminación sexual) del Commonwealth y todas las leyes contra la discriminación promulgada por los estados y los territorios prohíben la discriminación en el suministro de bienes y servicios (lo cual comprende la concesión de créditos).

21. Los bancos han introducido un mecanismo objetivo a fin de determinar la idoneidad para recibir préstamos: el llamado sistema de "puntuación del crédito", que consiste en una lista de preguntas "neutras" que debe contestar todo solicitante. Esas preguntas se valoran con una puntuación determinada y, si el solicitante consigue un cierto número de puntos, se le concede el préstamo, sea hombre o mujer.

22. Esta política aparentemente neutra tiene sin embargo algunos aspectos de discriminación indirecta, ya que el factor al que se concede la máxima importancia a la hora de estudiar el préstamo es la estabilidad, que se suele medir conforme a indicadores como tiempo de permanencia en el empleo, el carácter de ese empleo (por ejemplo, permanente, esporádico, a tiempo completo, a tiempo parcial) y el tiempo de residencia en la vivienda, lo que coloca en posición vulnerable a las mujeres que tienen un historial laboral intermitente o que han ingresado tarde en la fuerza de trabajo debido a sus responsabilidades familiares. A la hora de evaluar la capacidad de reembolso, algunas instituciones de crédito no consideran como "ingresos", los complementos por hijos que recibe el miembro de la pareja que tiene la custodia. Además, como las mujeres en general tienen menos dinero y ganan menos que los hombres, se ven afectadas negativamente a la hora de obtener acceso al crédito.

23. La Junta contra la Discriminación de Nueva Gales del Sur ha publicado el informe titulado *Women and Credit: Sex Discrimination in Consumer Lending, A Report* (La mujer y el crédito: discriminación sexual en los préstamos a consumidores), que indica que pese al hecho de que desde finales del decenio de 1970 está vigente una ley que prohíbe a las instituciones de crédito discriminar por razón de sexo, siguen dándose casos en los que se niega el crédito a las mujeres por su sexo o a su estado civil, o se les concede en condiciones poco favorables debido a que se parte de que las mujeres no son solventes por sí mismas y necesitan el apoyo de los ingresos de su marido o el aval de otro hombre. La Junta evaluó la respuesta de las instituciones financieras a ese informe y elaboró directrices para las entidades de préstamo como una de las partes de su propia respuesta. Paralelamente, la Comisión consultiva para la mujer de Nueva Gales del Sur formuló unas directrices para las prestatarias.

24. En las directrices para las entidades de crédito formuladas por la Junta se intentaba abordar el hecho de que, aunque existiera un mecanismo para presentar denuncias a título individual, ello no tenía una repercusión suficiente sobre los prestamistas, a los que había que hacer conscientes de la forma en que se combinaban los supuestos y las prácticas con el resultado de una discriminación contra las mujeres.

25. Conforme a las directrices, las instituciones financieras debían revisar todos sus formularios de solicitud de préstamos para garantizar que no se desalentara a las mujeres para que no solicitaran un crédito. Debían también:

- abstenerse de pedir información sobre las intenciones o la capacidad de la mujer en materia de natalidad o sobre sus prácticas de control de la natalidad;
- informar a sus empleados sobre las leyes pertinentes contra la discriminación;
- tener en cuenta, a la hora de evaluar las solicitudes de crédito, los ingresos procedentes de empleos a tiempo parcial, y
- ofrecer facilidades de crédito a ambos titulares de cuentas indistintas, con independencia de su sexo o su estado civil.

26. La Junta de Nueva Gales del Sur contra la Discriminación sigue ofreciendo información a los prestatarios y a las entidades de crédito como parte de su función educativa general.

27. En Victoria, el Fondo Fiduciario de Victoria para la Mujer, que se creó con una dotación inicial de 1 millón de dólares australianos recibidos del gobierno del estado, tiene un programa anual de becas para proyectos realizados por y para mujeres, así como un programa de garantía de préstamos para ayudar a las mujeres a crear pequeñas empresas. En 1988, el gobierno de Victoria creó un puesto de plantilla para el desarrollo de pequeñas empresas de mujeres, a fin de ayudar al funcionamiento del programa de garantías del Fondo Fiduciario y lograr que las mujeres tuvieran más acceso a otros servicios empresariales.

28. En Victoria se ven como problemas importantes el costo del crédito y los peligros de aceptar actuar como avalista. A fines de 1990, el Ministerio de Consumo de Victoria llevó a cabo una campaña de información sobre créditos, titulada "El crédito te cuesta dinero: piénsatelo dos veces o paga lo que cuesta", que mediante anuncios de televisión se dirigió a mujeres de 20 a 40 años de edad, para aumentar su conciencia del costo de los créditos. Al reconocer que las mujeres suelen tener problemas como consecuencia de haber aceptado ser avalistas o coprestamistas de la deuda de otra persona, el Ministerio ha emprendido iniciativas educativas para informar a las mujeres, a las entidades de crédito y a la comunidad en general sobre el derecho de la mujer a adoptar una decisión razonada sobre la aceptación de responsabilidad por la deuda de otra persona. En 1990 se publicó un folleto en el que se advertía a las mujeres de las consecuencias de firmar, como avalista o coprestamista, el contrato de préstamo de su pareja. Ese folleto y un cartel complementan una guía ya publicada dirigida a los trabajadores que ayudan en estas situaciones, que se titula *How to get out of Sexually Transmitted Debt* (Cómo liberarse de una deuda de transmisión sexual), que fue realizada por el Grupo de trabajo sobre la mujer y el crédito, con financiación del Ministerio. En marzo de 1991, como parte de las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer, la Comisión de consumo de Victoria celebró un foro sobre la mujer y el crédito: foro sobre las deudas de transmisión sexual, cuya finalidad era dar una oportunidad a los sectores bancario, de los consumidores y jurídico para debatir los problemas relacionados con el hecho de que las mujeres quedaran obligadas por las deudas de otras personas. En la actualidad se están examinando las recomendaciones que surgieron de aquel foro.

29. Como se ha señalado en la sección del presente informe correspondiente al Artículo 11, la cuestión de la discriminación en relación con los seguros y las jubilaciones se ha estudiado en la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, y se han modificado las disposiciones pertinentes de la Ley sobre la discriminación sexual a fin de limitar las exenciones.

La mujer y el sistema fiscal

30. Entre 1985-1986 y 1989-1990, la Oficina Fiscal de Australia llevó a cabo un examen completo de las leyes administradas por el Comisionado Fiscal para identificar las disposiciones que eran discriminatorias conforme a la Ley sobre la discriminación sexual, de 1984. Los elementos discriminatorios que se identificaron en ese examen se modificaron en la *Taxation Laws Amendment Act (No. 5)* (Ley de modificación de las leyes fiscales, No. 5), de 1990.

31. En Australia la unidad fiscal básica sigue siendo el individuo. En su Libro Blanco *Reform of the Australian Tax System* (Reforma del sistema fiscal australiano), hecho público en septiembre de 1985, el Gobierno Federal señalaba que a su juicio ello debía mantenerse por tres razones:

- en términos de equidad, permite conseguir un tratamiento equitativo entre las personas;
- deduce la distorsión de la elección entre empleo remunerado y actividad no imponible, especialmente para las mujeres casadas, y
- es coherente con la política gubernamental de promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo y de promover la independencia de la mujer.

32. El sistema actual sí incluye la Deducción por Cónyuge a Cargo, que tiene en cuenta las circunstancias familiares en el cálculo de las obligaciones fiscales. Esa deducción aumentó en abril de 1989 y se decidió que se incrementara anualmente en función del índice de precios al consumidor. En el ejercicio financiero de 1991-1992, la deducción fue de 1.149 dólares australianos cuando el contribuyente no tenía hijos ni estudiantes a su cargo, y de 1.379 dólares australianos cuando sí los tenía. La deducción por cónyuge a cargo está limitada por los ingresos netos separados del cónyuge a cargo. La cuantía de la deducción se reduce en un dólar por cada cuatro dólares australianos en que los ingresos netos separados de la persona a cargo superan la cantidad de 282 dólares australianos al año. También tienen derecho a la deducción las esposas que tienen a su cargo a sus maridos.

33. El actual sistema fiscal incluye también una deducción para familias monoparentales, que reconoce la carga financiera adicional con la que se enfrentan los padres solos. Tienen derecho a esta deducción las personas, con independencia de su sexo, que sin pareja tienen a su cargo un hijo o un estudiante. Los principales beneficiarios de esa deducción son mujeres. La deducción está indizada anualmente en función del índice de precios al consumidor. En 1991-1992 su valor era de 1.080 dólares australianos.

La mujer y la vivienda

34. Todos los niveles de la administración australiana intervienen en el ámbito de la vivienda. El Gobierno Federal influye en ese ámbito mediante una serie de esferas de política como la fiscalidad, las políticas económicas generales y su estrategia de justicia social, así como un gasto directo en asistencia para vivienda. Las administraciones de los estados y los territorios y las locales intervienen de maneras muy diversas en la vivienda mediante la elaboración y prestación de servicios de vivienda, la creación de infraestructuras, los procesos urbanísticos, de clasificación y aprobación de usos del suelo, los impuestos sobre el suelo y políticas de contribución urbana. Esos programas varían mucho según los estados.

35. La mayor parte de los australianos consiguen su vivienda mediante el libre juego del mercado de la vivienda, sin asistencia oficial. No obstante, la vivienda es un ámbito en el que las mujeres australianas siguen estando notablemente desfavorecidas, ya que las mujeres y los hogares encabezados por una mujer representan un porcentaje desproporcionado del total de personas que carecen de una vivienda adecuada o sufren pobreza tras pagar los costos de vivienda.

36. En Australia hay tres formas principales de tener una vivienda: propiedad/adquisición, alquiler de vivienda pública y alquiler privado. Por término medio, el 70% de los hogares residen en viviendas ocupadas por sus propietarios, el 6% ocupan viviendas públicas, el 20% ocupan viviendas privadas alquiladas y el 4% otras formas de vivienda o carecen de ella.

37. La mayor parte de los australianos vive en casas unifamiliares exentas, que comprenden alrededor del 80% del total de viviendas y que en un 80% están ocupadas por sus propietarios.

38. En Australia el sistema de vivienda se ha desarrollado de tal manera que la propiedad es el sistema que ofrece las mayores ventajas en términos de seguridad material, emocional y económica y se percibe generalmente como la más conveniente de todas las modalidades de vivienda. Existe una larga tradición de apoyo oficial directo a la adquisición de vivienda propia mediante subvenciones de los tipos de interés, planes para acceder a la propiedad de la primera vivienda y sistemas de préstamos iniciales a bajos tipos de interés con patrocinio oficial. La propiedad ofrece notables ventajas financieras derivadas de la capitalización, las ganancias de capital exentas de impuestos y las corrientes de ingresos imputadas.

39. Las familias que cuentan con una sola fuente de ingresos y están encabezadas por una mujer presentan unas tasas de propiedad de la vivienda mucho más bajas que las parejas casadas (con hijos a su cargo o sin ellos) o que las familias monoparentales encabezadas por un hombre. En cambio, las mujeres solas presentan una tasa de propiedad más alta que los hombres solos. Ello se debe en gran parte a que hay más mujeres de edad avanzada que hombres y a que probablemente adquirieron la vivienda en propiedad cuando estaban casadas. Eso significa que las mujeres de edad avanzada que son propietarias tienen unos costos de vivienda bajos; sin embargo, las mujeres que tienen un buen patrimonio pero escasos ingresos pueden tropezar con grandes problemas para mantener su vivienda.

40. Hasta cierto punto, el bajo nivel de propiedad de la vivienda entre las mujeres se deriva de una discriminación directa o indirecta a la hora de obtener

financiación para vivienda, hecho que sigue existiendo pese a las leyes contra la discriminación.

41. A fin de eliminar esa discriminación, el Fondo Fiduciario para la Vivienda y el Centro de Información y Orientación para la Mujer, ambos del Territorio de la Capital de Australia, publican *The Women's Housing Handbook* (Manual de vivienda para la mujer). En él se abordan cuestiones como la vivienda pública, la vivienda de emergencia, los derechos de los arrendatarios, depósitos, etc. Ambos organismos forman parte del gobierno del Territorio de la Capital de Australia.

42. Sólo alrededor del 6% de los hogares australianos viven en casas de renta pública, pero el tamaño de este sector oculta su importancia para las mujeres. La mayor parte de los residentes en viviendas públicas o que figuran en las listas de espera para acceder a ellas son mujeres: los hogares cuyo jefe es una mujer representaban el 44% del total de arrendatarios públicos en 1988, aunque su participación en el total de familias es sólo del 22%. El alquiler de una vivienda pública equivale como máximo al 25% de los ingresos del arrendatario, y los que tienen unos ingresos bajos y no pueden sufragar su costo completo pueden solicitar deducciones. La demanda de vivienda pública supera a la oferta, y se han hecho algunas críticas de la ubicación y el diseño de estas viviendas.

43. Las mujeres están representadas en exceso en la vivienda privada de alquiler, que es la que ofrece menos ventajas a largo plazo a los consumidores de ingresos bajos, al no capitalizarse los pagos, además de unos derechos de ocupación limitados y unos costos relativamente altos. Casi el 30% de las madres solas de Australia residen en viviendas privadas de alquiler. Existen algunos datos que indican que las mujeres, especialmente las que tienen hijos pequeños, son objeto de discriminación por parte de los arrendadores privados, pese a la protección que brindan las leyes contra la discriminación. En Victoria existen datos que sugieren que las mujeres, pese a conocer sus derechos en este contexto y las vías para obtener una reparación, no ejercen esos derechos debido a su necesidad inmediata de vivienda y a la extrema complejidad del sistema de presentar una denuncia y seguir su curso.

44. Desde 1983 el Gobierno Federal ha incrementado notablemente el nivel de la asistencia para el pago de alquileres que presta a los arrendatarios privados que reciben pensiones y prestaciones públicas y que pagan un alquiler o cuarto y comida por encima de un determinado umbral. En mayo/junio de 1991, el 62% de las personas que recibían asistencia para el pago de alquiler eran mujeres.

45. Existen varios programas gubernamentales para facilitar el acceso de la mujer a una vivienda adecuada y de precio razonable. El Acuerdo entre el Commonwealth y los estados en materia de vivienda es un acuerdo oficial suscrito entre el Gobierno Federal y cada estado/territorio que aporta fondos para vivienda de renta pública, asistencia para la adquisición de una vivienda y programas de finalidad específica en los casos de viviendas alquiladas por pensionistas, viviendas alquiladas por aborígenes, asistencia para hipotecas y alquileres, viviendas gestionadas por las administraciones locales y la comunidad y asistencia en circunstancias de crisis. El vigente Acuerdo entre el Commonwealth y los estados en materia de vivienda se inició en 1989 y es aplicable hasta 1999. La mayor parte de la asistencia que se presta en virtud del Acuerdo, y que incluye planes de préstamo innovadores, no se aplica de forma específica a las mujeres. No obstante, un estudio realizado en 1991 revela que en la práctica las mujeres tienen las mismas oportunidades de obtener

asistencia en virtud de los diversos programas del Acuerdo, y en algunos casos incluso un acceso preferencial a dicha asistencia.

46. El Gobierno Federal también ha elaborado enfoques innovadores de la oferta de vivienda privada en alquiler, enfoques que también en este caso se aplican por igual a hombres y mujeres. De las necesidades específicas de las mujeres en materia de vivienda se ocupan el Grupo de trabajo sobre problemas de vivienda para la mujer, integrado por altos funcionarios de los departamentos federales, de los estados y los territorios encargados de la vivienda, y la Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que rinde informe al ministro federal de la vivienda y de los estados y los territorios; es de citar también la Estrategia Nacional de Vivienda, que tiene por finalidad elaborar un programa amplio de reforma de la política de la vivienda para satisfacer las necesidades de todos los australianos, en especial de los que perciben ingresos bajos o moderados. La Estrategia Nacional de Vivienda ha preparado un estudio titulado *The Housing Needs of Women* (Las necesidades de vivienda de la mujer), que ha constituido la base de una consulta nacional con grupos de mujeres.

47. El Programa de asistencia para alojamiento apoyado conjunto del Commonwealth/estados (SAAP) ofrece fondos para diversos servicios de apoyo y asistencia a la vivienda. En 1990-1991 se financiaron más de 1.500 servicios del SAAP. De ellos, 374 servicios se prestaron a mujeres, comprendidos 313 a mujeres que huían de la violencia doméstica y 61 a mujeres solas sin hogar.

48. Los datos nacionales sobre los clientes de los servicios del SAAP, acopiados en un censo levantado en mayo de 1991, sugieren que todas las noches alrededor de 10.000 personas sin hogar encuentran alojamiento en los servicios del SAAP. El 41% del total de clientes del SAAP eran mujeres. De ellas, aproximadamente una tercera parte utilizaron refugios para la mujer. El 80%, aproximadamente, de las mujeres que huían de la violencia doméstica iban acompañadas por hijos.

49. Datos nacionales procedentes del censo de dos semanas levantado por el SAAP (17 a 30 de septiembre de 1990) pusieron de manifiesto que cada semana se daba alojamiento en refugios para la mujer a unas 1.000 personas entre mujeres y sus hijos. Según datos del censo de una noche levantado por el SAAP en noviembre de 1990, alrededor del 18% de las mujeres que utilizaron los refugios para la mujer y que huían de la violencia doméstica eran aborígenes o isleños del Estrecho de Torres, y el 13% eran de lengua materna no inglesa.

50. Todos los años se gastan a nivel nacional más de 50 millones de dólares australianos (financiación conjunta federal/de los estados) en apoyo a los refugios para mujeres.

51. El Programa de ayuda de emergencia ofrece donaciones a organismos de la comunidad para que presten ayuda de emergencia a personas en crisis económica, muchas de las cuales son mujeres. Alrededor de 1.000 organismos reciben fondos con cargo al Programa. Esta red de grupos de la comunidad llega a sectores desfavorecidos como los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y los grupos de migrantes. En 1991-1992 el Programa de ayuda de emergencia contó con un presupuesto de 16.342 millones de dólares australianos. Las mujeres constituyen alrededor del 55% de los receptores de ayuda de emergencia.

52. En Australia Occidental se ha pedido a la entidad oficial de la vivienda, Homeswest, que elabore un plan para los servicios que presta a las mujeres. Se empleará a un funcionario sobre política de capitalización que tendrá a su cargo las cuestiones de capitalización/acceso para asegurar que las políticas y prácticas de Homeswest son las idóneas para sus clientes, en particular las mujeres.

Apartado c) del Artículo 13

PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO, DEPORTES Y VIDA CULTURAL

La mujer y el deporte

53. Como ya se señalaba en el primer informe de Australia, el deporte desempeña un papel importante en la vida nacional de este país. Casi todos los australianos de ambos sexos participan en alguna forma de actividad deportiva en alguna fase de su vida. La cobertura de los acontecimientos deportivos en los medios de comunicación atrae a enormes audiencias, y los logros deportivos, a todos los niveles, aportan un prestigio considerable.

54. En el informe anterior se señalaban diversos ámbitos específicos de preocupación: el grado de cobertura del deporte femenino por los medios de comunicación; opciones para incrementar el interés de esos medios por las actividades deportivas de la mujer, y los problemas con que se enfrentan los órganos deportivos femeninos en esferas como el patrocinio, la administración, la promoción, la financiación y el acceso a instalaciones. Además, se señalaban como ámbitos de especial preocupación las necesidades de las mujeres con discapacidades y las mujeres de lengua materna no inglesa.

55. El deporte sigue siendo una esfera en la que la mujer continúa padeciendo discriminación en cuanto a oportunidades y condición. A las mujeres y las muchachas no se las anima a participar en el deporte en la misma medida que a los hombres y los muchachos, ni se les ofrecen las mismas oportunidades que a ellos. El deporte está dirigido casi siempre por hombres, y el deporte femenino recibe por lo general menos financiación y atrae menos dinero para premios y menos patrocinio empresarial. A pesar de los permanentes esfuerzos para mejorar esta situación, la cobertura insuficiente y a menudo trivial del deporte femenino por los medios de comunicación brinda pocos modelos sociales a las adolescentes y las jóvenes.

56. El número de mujeres que participa regularmente en una actividad física y deportiva es más bajo que el de hombres, y el número de licencias deportivas extendidas a mujeres es inferior al de las correspondientes a hombres (menos del 33%). En las personas que dejan de practicar deportes es más alta la proporción de muchachas que de muchachos, de manera que la tasa de participación de hombres jóvenes, entre los 20 y los 30 años, es casi el doble que la de mujeres jóvenes de esas mismas edades. La cobertura de los deportes por los medios de comunicación sigue estando dominada por los deportes masculinos. En 1988 la prensa deportiva dedicó al deporte femenino sólo alrededor del 2,5 de la cobertura total de acontecimientos deportivos, tendencia que no se ha modificado de manera apreciable en ocho años (véase el Cuadro 13.1 *infra*).

Cuadro 13.1

Porcentaje de cobertura total de acontecimientos deportivos en la prensa, por sexos

	1980	1984	1988
Masculinos	96,2	95,9	95,8
Femeninos	2,0	1,3	2,5
Mixtos	1,8	2,8	1,5

Fuente: Dependencia de la Mujer y el Deporte.

Fact sheet 6, Comisión Australiana de Deportes, 1990.

57. La cobertura del deporte femenino en la televisión ha sido aún menor, con sólo un 1,3% del tiempo total dedicado a los deportes femeninos, como promedio de los seis canales principales, frente al 56,8% de los deportes masculinos y el 39,8% de los deportes mixtos. Esta cifra es inferior incluso a la del tiempo dedicado a los deportes de animales, que fue del 2,1%. (*Drop-Out Phenomenon in Organised Sport Report*, Dra. Sandy Gordon, 1988). El número de mujeres en puestos de entrenador, administrador y árbitro sigue siendo bajo. La magnitud de este desequilibrio aumenta en los niveles más altos de la adopción de decisiones.

58. Además, existe un considerable desequilibrio entre los sexos en el periodismo deportivo. Un estudio de las organizaciones de medios de comunicación indicó que no había ninguna mujer redactora jefa de deportes en ninguno de los 26 principales periódicos metropolitanos de Australia, ni tampoco el de jefa de deportes en las 21 emisoras metropolitanas de televisión.

59. Al margen de una exención general en virtud de la cual se permite una discriminación por razones de sexo, para excluir a uno de los sexos de la participación en una actividad deportiva competitiva en la que sean importantes la fuerza, la resistencia o el físico de los competidores, la Ley federal sobre la discriminación sexual y las leyes de los estados y los territorios contra la discriminación prohíben discriminar por razones de sexo en varios ámbitos importantes que tienen relación con el deporte. Por ejemplo, si una escuela o un consejo local impidieran a una mujer, por razón de su sexo, ser entrenadora, juez o árbitro o participar en la administración deportiva o en cualquier actividad deportiva prescrita, podría presentarse una reclamación. Sin embargo, la realidad sigue siendo que pocas mujeres han presentado reclamaciones en el ámbito de los deportes con arreglo a las diversas leyes. La Ley sobre la discriminación sexual y la mayor parte de las leyes de los estados y los territorios eximen del cumplimiento de sus disposiciones a las organizaciones voluntarias, que son los canales más importantes por los que se brindan oportunidades deportivas. La Comisionada Federal para la Discriminación Sexual está examinando en la actualidad la exención que se concede a las organizaciones voluntarias y ha publicado asimismo un proyecto de directrices sobre la manera de utilizar la Ley sobre la discriminación sexual para hacer frente a la discriminación contra la mujer en el deporte.

60. La Ley sobre la discriminación sexual está basada en el principio de la actuación por presentación de denuncias, y por sí misma no promueve cambios estructurales. Esos cambios sólo podrán producirse como resultado de un plan de acción sistemático de las autoridades y de las organizaciones deportivas.

61. Dado que la participación en actividades deportivas tiene importantes consecuencias para el bienestar físico y la autoestima, las autoridades han adoptado algunas medidas para fomentar la participación de las mujeres y las muchachas.

62. Como medida para promover el deporte femenino, a fines de 1977 se creó, dentro de la Comisión Australiana de Deportes, una Dependencia de Promoción de los Deportes Femeninos. Esa dependencia, cuyo título actual es el de Dependencia de la Mujer y el Deporte ha puesto en marcha diversos programas especiales encaminados a dar más oportunidades a las mujeres y las muchachas en todos los aspectos del deporte, y ha elaborado material docente y de promoción para elevar la conciencia pública a este respecto. Publica el boletín *Active*, que tiene una tirada de 25.000 ejemplares; ha establecido, en cooperación con los estados y el Territorio de la Capital de Australia, una *Register of Sportswomen* (Guía de mujeres deportistas), para promover a las deportistas como modelos sociales en las escuelas y grupos de la comunidad, y ha iniciado una campaña en los medios de comunicación destinada a las adolescentes. La dependencia ha coordinado la elaboración y producción de una *Estrategia Nacional sobre la Mujer en las Actividades Deportivas y de Esparcimiento*, conjuntamente con los estados y los territorios. En esa estrategia se identifican diversos objetivos nacionales y se esbozan las medidas que han de adoptar el Gobierno Federal y los de los estados y los territorios para alcanzarlos.

63. En 1988, la Comisión Australiana de Deportes puso en marcha *Aussie Sport*, programa destinado a los niños de los 9 a los 12 años de edad. *Aussie Sport* ofrece actividades encaminadas a mejorar la calidad del entrenamiento y de la instrucción deportiva para los niños y promueve el concepto de deporte para todos los niños en las escuelas, con especial atención a derribar las barreras por motivos de sexo en el deporte infantil. En 1990 este programa se extendió al grupo de edades de los 13 a los 18 años.

64. En mayo de 1991, la Dependencia de la Mujer y el Deporte puso en marcha la campaña de adolescentes activas. Se trata de una campaña de tres años de duración en los medios de educación y los centros de enseñanza, encaminada a alentar a las muchachas y las mujeres a participar en los deportes y las actividades físicas y disfrutar con ellos, así como a educar e informar a la comunidad, comprendidos los padres, los profesores, los entrenadores y las personas que ofrecen oportunidades deportivas, sobre los beneficios del deporte para las muchachas y las mujeres. Un grupo de muchachas trabajó con la Comisión en la elaboración y el diseño del material informativo. Este comprende un folleto informativo y una lista de recursos; un folleto sobre problemas y estrategia de acción para adultos, profesores y clubes deportivos, que ofrece sugerencias sobre la manera de abordar esos problemas de manera práctica e innovadora, y una revista para muchachas en la que se incluye claramente la actividad física dentro del estilo de vida adolescente. Se está haciendo un seguimiento de la eficacia del programa.

65. En febrero de 1991, en una conferencia celebrada como parte de las consultas para el Estudio sobre igualdad de oportunidades e igualdad de condición de las mujeres australianas, de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos y Constitucionales de la Cámara de Representantes, el Ministro de Artes, Deportes, Medio Ambiente y Territorios presentó el proyecto de directrices provisionales de la Comisión Australiana de Deportes, titulado *Toward Equity in Sport: A Practical Approach for Sporting Organisations* (Hacia la igualdad en los deportes: un enfoque práctico para las organizaciones deportivas).

66. Las directrices se publicaron en forma definitiva en marzo de 1992. La Comisión está trabajando en estrecha cooperación con determinadas organizaciones deportivas nacionales para elaborar y aplicar estrategias modelo encaminadas a mejorar el acceso de las mujeres y las muchachas y la igualdad de oportunidades en este ámbito.

67. Ha habido varias iniciativas más encaminadas a eliminar la discriminación en los deportes. Se ha introducido un programa para entrenadoras a fin de superar el desequilibrio entre los sexos que existe entre los entrenadores de élite de Australia. Las cifras acopiadas por el Instituto Australiano de Deportes indican que desde que se creó ese programa, a fines de 1990, ha aumentado radicalmente el número de mujeres que reciben becas para seguir cursos de entrenadoras. En 1989, las mujeres recibieron 27 de las 229 becas concedidas; en 1990, fueron 54 sobre un total de 227, y en 1991 seis de un total de 10. En el Instituto se han concedido a mujeres becas especiales, con dedicación completa para entrenadores titulados.

68. Se ha establecido un Plan del Primer Ministro de Premios sobre la Mujer y el Deporte, cuya finalidad es reconocer las prácticas y los programas ejemplares en categorías como cobertura por los medios de comunicación, programas escolares y apoyo a mujeres con necesidades especiales, y se va a introducir un proyecto especial para elaborar el perfil del deporte femenino en los medios de comunicación. Además, la Dependencia de la Mujer y el Deporte está encargando estudios para actualizar los datos sobre la forma en que las mujeres deportistas aparecen reflejadas en los medios de comunicación.

69. La Comisión Australiana de Deportes ha empezado asimismo a elaborar, a partir de determinados acontecimientos de partidos femeninos, unos "repertorios especiales" para televisión que se facilitan gratuitamente a las emisoras para que los utilicen en sus noticiarios y espacios deportivos.

70. En mayo de 1992, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos y Constitucionales de la Cámara de Representantes (Comisión Lavarch) formuló una serie de recomendaciones para mejorar la participación, la representación y la imagen de las mujeres en el deporte.

71. Aunque se están adoptando medidas enérgicas para dismantelar la discriminación que existe en los deportes, sigue habiendo algunos ámbitos que necesitan atención. Tanto el Gobierno Federal como los de los estados y los territorios tienen políticas que fomentan la participación de la mujer en actividades deportivas y de esparcimiento como un derecho y como una necesidad. El Departamento Federal de Deportes ha elaborado la Estrategia Nacional de actividad física y estilo de vida, que define las funciones y las responsabilidades del Gobierno Federal, los de los estados y las administraciones locales, la industria del deporte y de la forma física y el sector de la enseñanza y la formación profesional. La estrategia se centra en varias esferas e identifica a las mujeres como uno de los grupos objetivo que merecen una atención especial a la hora de elaborar políticas y programas. En cambio, es poco lo que se ha hecho para ofrecer a las mujeres que desean participar en esas actividades medios de cuidado de sus hijos. Es verdad que los Departamentos de Deporte de Australia Meridional y Australia Occidental han elaborado directrices sobre el cuidado de los hijos y el deporte, en las que se brinda información sobre las cuestiones jurídicas que se han de abordar al establecer sistemas para el cuidado de los hijos, y también aportan algo de financiación en este contexto. Todos

los servicios de cuidado de niños pueden ofrecer atención no relacionada con el trabajo del tipo de "el reposo de las madres", pero es mucho lo que queda por hacer.

La mujer y el desarrollo cultural

72. El Gobierno Federal fomenta decididamente las iniciativas que reconocen los logros de la mujer en el pasado y que eliminan todos los obstáculos que impiden a las mujeres aportar una contribución a los asuntos culturales.

73. A fin de asegurar una representación cada vez más equitativa de la mujer en la vida cultural, el Gobierno Federal vigila de manera creciente las designaciones para la multiplicidad de juntas y consejos de los organismos que llevan a cabo las actividades artísticas con financiación federal.

74. Durante marzo y abril de 1990 el Consejo de Australia examinó los Programas de acción asertiva iniciados por el Consejo en 1985 en el marco de las principales organizaciones artísticas que recibían "subvenciones generales". El examen se centró en los avances conseguidos en cuanto a aumentar la participación de las mujeres en las estructuras decisorias de las organizaciones artísticas y en el propio Consejo y sus juntas y comisiones.

75. Se examinaron también los progresos realizados en la recepción de solicitudes de asistencia presentadas por mujeres artistas y el número y valor de las subvenciones que se les concedieron.

76. Como resultado de ese examen, en 1992 el Consejo de Australia realizará estudios sobre los ámbitos de las relaciones entre la mujer y el arte que siguen siendo motivo de preocupación. En particular el Consejo estudiará una sección transversal de las organizaciones artísticas respecto de sus políticas y prácticas cuando encargan, exhiben y publican obras de mujeres artistas.

77. En lo que respecta a la concesión de subvenciones, todas las juntas y comisiones del Consejo respetan en la medida de lo posible el equilibrio entre los sexos. Cada junta y cada comisión se plantea esa cuestión de distintas maneras. La Junta de desarrollo cultural de la comunidad, por ejemplo, utiliza como base para asignar los fondos los Planes de Acción del Programa Nacional para la Mujer, y ha financiado muchos proyectos artísticos para mujeres cuya base se halla en la comunidad. La Junta de Artes Interpretativas se ocupa de las prioridades establecidas tanto por ella misma como por el Consejo, comprendidas diversas estrategias encaminadas a eliminar toda discriminación existente contra la mujer en las artes. La Junta de Artes Interpretativas ha elaborado asimismo estrategias que consisten específicamente en actos asertivos en el ámbito de la música, incluida la reserva de una beca de composición y una beca de la Sociedad Australiana de Radio y Televisión para mujeres. Además, la Comisión de arte dramático de la Junta determinó hace poco que sus becas de perfeccionamiento profesional se orientaran de manera especial a mujeres. La Junta de Artes Visuales/Artesanías fomenta la igualdad de representación de las mujeres en los proyectos, en las exposiciones y en la programación de las organizaciones que reciben su apoyo.

78. En cuanto a la financiación de artistas por el Consejo a título individual, ha aumentado el número de solicitudes de mujeres como porcentaje del número total de

solicitudes recibidas, y se está acortando la distancia que existía entre la cuantía media de las subvenciones concedidas a los artistas hombres y a las mujeres.

Cine y televisión

79. El Programa para la Mujer de la Comisión Australiana del Cine aporta asistencia financiera a los programas y actividades encaminados a incrementar la participación de la mujer en la industria cinematográfica, de televisión y de vídeo. Se centra en las mujeres que se hallan en un nivel intermedio de carrera, y el programa presta apoyo a iniciativas relativas a la infrarrepresentación de las mujeres en funciones creativas clave y en puestos técnicos. Durante 1990-1991, el Programa se centró en ofrecer planes de apoyo al perfeccionamiento profesional a fin de ayudar a las mujeres guionistas, directoras y productoras. El Plan de Apoyo a los Productores sigue prestando asistencia a las mujeres productoras para que pasen de producciones de bajo presupuesto a largometrajes o proyectos de mayor escala. El Curso Práctico para Guionistas ofreció a determinadas guionistas la posibilidad de desarrollar su trabajo mediante sesiones conjuntas con actores. En Melbourne, tres directoras participaron en un programa experimental en el que cada directora contó con un equipo de actores y un director profesional de teatro para investigar diversos procesos de la interpretación, entre ellos el enfoque del texto por el director, técnicas de ensayo, trabajo interactivo en escena y comunicación con los actores. Después se llevó a cabo en Sydney un curso práctico a mayor escala para mujeres.

80. El Fondo de Capacitación para la Mujer del Sector de Escuelas de Cinematografía, Televisión y Radio de Australia (ITFW) ofrece asesoramiento de capacitación y profesional a las estudiantes y trabajadoras de la industria, realiza estudios e inicia actividades de capacitación para mejorar las aptitudes de las profesionales que trabajan en los sectores del cine, la televisión y el vídeo, y presta apoyo a las organizaciones de la mujer, con las que colabora en la realización de cursos.

81. La Escuela Australiana de Cinematografía, Televisión y Radio ha seguido prestando asistencia al perfeccionamiento profesional de las mujeres en las comunicaciones, las artes y los medios de comunicación mediante sus programas permanentes a tiempo completo y sus cursos orientados hacia un público específico por conducto del Fondo de Capacitación para la Mujer creado por esa industria. En los cursos para título y los programas de extensión, el 44% de los estudiantes son mujeres, porcentaje que en la especialidad de radio se eleva al 50%.

82. En la mayor parte de los estados, la capacitación de mujeres se ha llevado a cabo por conducto del Fondo de Capacitación para la Mujer del sector, que puso en marcha la mayor parte de sus cursos por conducto de dos organizaciones de la mujer, en especial la denominada Mujeres en el Cine y la Televisión.

83. En Australia Meridional se llevó a cabo el último curso de la serie para directoras, al que asistieron 10 mujeres con proyectos en marcha a las que se ayudó a solicitar financiación a las autoridades pertinentes como directoras de sus propios proyectos. En Nueva Gales del Sur, el Fondo contribuyó a la realización de un curso práctico sobre producción de películas de 16 mm y también un curso experimental sobre diseño musical y sonoro para 25 mujeres participantes. En Victoria se impartió un curso sobre técnicas de producción televisiva para

guionistas, y en Queensland un curso sobre relaciones entre productor/guionistas y aptitudes de negociación.

84. En el ejercicio financiero de 1992-1993 se hará hincapié en la capacitación técnica para mujeres, después del predominio de cursos de producción y dirección en los últimos años, junto con cursos sobre aptitudes de negociación y capacitación en actividades asertivas para mujeres en todos los ámbitos del sector. Conjuntamente con el Centro de Recursos de medios de comunicación de Australia Meridional, el Fondo está poniendo en marcha un curso práctico para mujeres de lengua materna no inglesa sobre capacitación en técnicas de producción de vídeo.

Museos, galerías y bibliotecas

85. Las organizaciones de museos, archivos y bibliotecas de Australia, como la Biblioteca Nacional de Australia, el Archivo Nacional de Cine y Documentos Sonoros, la Galería Nacional de Australia, el Museo Nacional de Australia y el Museo Marítimo Nacional de Australia, siguen acopiando datos y documentación y realizando exposiciones sobre la contribución de la mujer a la sociedad australiana. Los logros de las escritoras y artistas se han reconocido en particular, como demuestra la adquisición de documentos personales por la Biblioteca Nacional.

86. El Museo Nacional de Australia, como parte de su tarea de documentación de la historia social del país, ha iniciado un programa para asegurar que la colección de documentos históricos nacionales refleje correctamente la vida y la obra de las mujeres australianas, y de manera específica para recopilar documentación sobre grupos de mujeres que hasta ahora venían descuidando los historiadores y que en la actualidad están infrarrepresentados en la colección del Museo. En consulta con las mujeres y grupos de la mujer y las mujeres aborígenes e isleñas del Estrecho de Torres, el Museo está coleccionando objetos de interés e identificando otras fuentes de información, como fotografías, diarios y cartas. Aunque se está haciendo especial hincapié en el trabajo de las mujeres y en el papel de la mujer en la vida pública, con el proyecto se trata de ampliar y mejorar la forma en que se registra la diversidad de experiencias femeninas en Australia.

87. El Archivo Nacional de Cine y Documentos Sonoros adquiere, conserva y presenta material cinematográfico y material sonoro grabado que refleja las experiencias de las mujeres australianas, y además presta apoyo a ese programa como una prioridad importante en materia de recopilación. A partir de sus abundantes materiales, el Archivo seguirá relacionando las actividades de las mujeres mediante exposiciones, publicaciones y programas de educación pública, comprendida la investigación especializada sobre el papel de una serie de mujeres que destacaron en los años formativos de la historia cinematográfica y de material sonoro de Australia. Se prevé que esta labor culminará en la publicación de una serie de manuscritos, y también se va a editar un repertorio de materiales para la educación pública sobre la mujer en el deporte y en las actividades físicas en la sociedad australiana, 1896-1956.

88. Desde que se creó en 1986 y se inauguró en 1991, el Museo Marítimo Nacional de Australia está tratando de representar a todos los australianos, con independencia de su sexo, en el acopio y la conservación del acervo marítimo del país. En consecuencia, las exposiciones del Museo muestran un amplio espectro de actividades y logros de la mujer en la historia marítima. En la exposición sobre actividades de

esparcimiento destaca la intervención de la mujer en competiciones náuticas, "surf", el movimiento de socorristas y la confección de ropa deportiva para playa. La exposición sobre comercio se ocupa de la mujer en la industria pesquera y el movimiento sindical. La exposición sobre pasajeros explora la experiencia de las mujeres como pasajeras a bordo de buques de migrantes y buques de línea regular en los siglos XIX y XX. La exposición sobre el descubrimiento rinde homenaje a la Sra. Elizabeth Cook (esposa del capitán Cook) y al trabajo que en esa época realizaban las constructoras de canoas de los Borrolloola de la comunidad yanyuwa, en el Territorio del Norte, y las artistas aborígenes. La Galería EE.UU.-Australia hace especial referencia a las campeonas de "surf", a las mujeres en la alianza entre los Estados Unidos y Australia y a las mujeres en la historia de la industria ballenera. Para 1993 el Museo tiene prevista una exposición titulada *las mujeres hacen olas*, que investigará la vida de algunas mujeres excepcionales en la navegación a vela, desde Mary Anne Parker (decenio de 1790) hasta Kay Cottee (decenio de 1980).

89. La Galería Nacional de Australia se ha comprometido a asegurar que las mujeres tengan un mayor acceso a la colección nacional mediante un amplio programa de préstamos y publicaciones y mediante su programa de exposiciones. La Galería sigue realizando exposiciones basadas en mujeres artistas. Es cada vez mayor el número de exposiciones en las que intervienen mujeres artistas y que recorren toda Australia.

90. Los programas públicos de la Galería incluyen a mujeres entre sus conferenciantes y oradores famosos. Es frecuente que guías voluntarios, muchos de los cuales son mujeres, encabezan visitas en las que se muestran las obras de mujeres artistas o mujeres representadas en el arte. El Programa de Educación ha comprendido cursos como uno de perfeccionamiento profesional para profesores sobre la utilización de la colección con los estudiantes en programas escolares sobre la igualdad entre los sexos.

91. La Galería celebra todos los años el Día Internacional de la Mujer con programas públicos especiales, material de promoción y publicidad. Las mujeres consituyen en la actualidad el 52% de la plantilla, y algunas de ellas ocupan cargos superiores. En el Consejo de la Galería Nacional de Australia figuran cinco mujeres. Aproximadamente el 55% de las personas que visitan la Galería Nacional son mujeres.

92. El Centro Nacional de Ciencia y Tecnología ha puesto en marcha un Programa sobre las muchachas en la ciencia y la tecnología para 30 muchachas de los dos primeros años de la enseñanza secundaria, con el fin de crear una actitud positiva ante la ciencia y la tecnología como opción profesional. Se llevarán a cabo otros programas siempre que se encuentren patrocinadores que los financien.

93. Se ha preparado, y ahora se está exponiendo en la exposición de matemáticas de IBM del Centro, como parte de una gira por toda Australia, una serie especial de paneles sobre "grandes mujeres matemáticas". En el *Questacon Magazine* del Centro se publican regularmente artículos en los que se destaca la contribución de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología.

94. Ha habido asimismo otras exposiciones y muestras relacionadas con diversas esferas específicas de los intereses de la mujer, por ejemplo una exposición sobre la mujer en la administración pública, que se celebró en el Parlamento de Australia, y otra sobre las mujeres en tiempo de guerra en el Monumento Australiano a los

Caídos en Guerras. Las administraciones de los estados y locales han montado asimismo importantes exposiciones sobre diversos aspectos de la vida de las mujeres.

La mujer y el medio ambiente

95. En junio de 1990, el Gobierno de Australia inició la tarea de identificar de una manera completa y sistemática lo que necesitaban hacer los australianos para asegurar que las pautas de desarrollo económico fueran compatibles con la sostenibilidad ambiental y social a largo plazo, y para conseguir un desarrollo sostenible desde el punto de vista ecológico (DSE).

96. Respecto del DSE el Gobierno de Australia ha determinado cuatro objetivos fundamentales:

- incrementar el bienestar individual y de la comunidad y para ello seguir una vía de desarrollo económico que salvaguarde el bienestar de las generaciones futuras;
- adoptar medidas en pro de la igualdad en cada generación y entre las generaciones (es decir, igualdad intrageneracional e intergeneracional);
- reconocer la dimensión mundial, y
- proteger la diversidad biológica y mantener los procesos y los sistemas ecológicos.

97. Para hacer frente al desafío que suponía elaborar los mecanismos de aplicación de esas medidas en Australia, el Gobierno Federal puso en marcha un proceso de análisis pormenorizado en el que intervinieron todos los niveles de la administración y la comunidad. Se crearon nueve grupos de trabajo para determinar las esferas prioritarias y prestar asesoramiento sobre ellas en los sectores de la economía australiana que tienen interrelaciones importantes con el medio ambiente. Esos grupos de trabajo acabaron sus informes sectoriales definitivos en diciembre de 1991, y en febrero de 1992 dieron a conocer otros informes sobre cuestiones intersectoriales, entre ellas las relacionadas con las diferencias entre los sexos. En estos momentos el Gobierno está preparando su respuesta a las recomendaciones incluidas en esos informes.

98. El proceso de DSE determinó la necesidad de mejorar las estadísticas ambientales. La Oficina de Estadística de Australia (ABS) está preparando en la actualidad un importante compendio sobre problemas y estadísticas ambientales, que se basa en el marco de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas. Además, la ABS está trabajando en las cuestiones conceptuales que subyacen en el desarrollo a largo plazo de cuentas ambientales satélite (o complementarias) de las cuentas nacionales australianas.

99. Como parte del proceso de DSE, la Oficina Federal sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer preparó un documento para debate titulado *Engendering the Debate: Women and Ecologically Sustainable Development* (El debate por sexos: la mujer y el desarrollo sostenible desde el punto de vista ecológico), que se publicó en junio de 1991. Con el documento se pretendía destacar las esferas en las que las actividades, preocupaciones y funciones y contribuciones peculiares de la mujer

debían tenerse en cuenta al elaborar una estrategia nacional de DSE, así como fomentar el debate público sobre la cuestión. El documento se presentó en un curso práctico sobre cuestiones intersectoriales y se distribuyó asimismo en algunos de los foros públicos que se celebraron en toda Australia para solicitar la retroalimentación de la comunidad sobre el proceso de DSE. La Oficina Federal de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha seguido haciendo aportaciones a medida que avanza el proceso de DSE.

100. Australia intervino también activamente en la elaboración de políticas y posiciones que desembocaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD), celebrada en Río de Janeiro en junio de 1992. Las mujeres australianas también participaron asimismo de manera activa en ese proceso, no sólo mediante su intervención en el proceso oficial de adopción de decisiones y como miembros de la delegación de Australia en las reuniones preparatorias de la CNUMAD, sino también mediante sus actividades como miembros de organizaciones no gubernamentales. La Oficina de la Condición Jurídica y Social de la Mujer proporcionó a las mujeres integradas en las delegaciones australianas que asistieron a las reuniones del Comité Preparatorio un amplio material informativo sobre las cuestiones que preocupan a las mujeres. La Oficina preparó asimismo, para su difusión en la CNUMAD, un documento titulado *Women and the Environment Statement* (Declaración sobre la mujer y el desarrollo).

101. Varias mujeres australianas participaron en diversas reuniones internacionales encaminadas a identificar las preocupaciones y opiniones particulares de las mujeres sobre los problemas que se debatían en el proceso de la CNUMAD, así como a asegurar que la Conferencia tuviera unos resultados que reflejaran el papel decisivo de las mujeres en relación con el desarrollo sostenible desde el punto de vista ecológico. La delegación de Australia que asistió al 36º período de sesiones de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrado en Viena en marzo de 1992 participó activamente en los debates sobre el medio ambiente.

102. En 1991, el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer celebró una serie de consultas con mujeres de toda Australia para obtener sus opiniones sobre la mejor manera de hacer que la mujer interviniese en la consecución de la sostenibilidad ecológica. La mayor parte de las mujeres consultadas estuvo de acuerdo en que:

- las mujeres tienen unos conocimientos técnicos específicos que ofrecer, por conducto de su función en la fuerza de trabajo, la familia y el hogar, al proceso de adopción de decisiones y formulación de políticas ambientales;
- las mujeres están haciendo ya una notable contribución en esta esfera;
- las mujeres y sus preocupaciones no están hoy lo bastante representadas en la adopción de decisiones ambientales a todos los niveles de gobierno, aunque siguen siendo las principales responsables de las decisiones ambientales cotidianas en la comunidad y el lugar de trabajo;
- se corre el riesgo de que las políticas y los programas ambientales exploten las capacidades de la mujer para contribuir a la sostenibilidad ecológica al poner en peligro el equilibrio de sus horarios de trabajo, ya sometidos a mucha presión;

- las mujeres con discapacidades, las mujeres de lengua materna no inglesa y las mujeres pobres se ven doblemente desfavorecidas por la falta de recursos en su vida cotidiana, y
- la tasa de respuesta oficial al cambio ambiental sigue estando por detrás de los niveles de respuesta de los particulares y las comunidades.

103. En Australia, las mujeres están reflejando sus preocupaciones en actos mediante su intervención en muchas organizaciones ambientales de la comunidad. Las mujeres constituyen aproximadamente el 70% del total de personas que trabajan en esas organizaciones. Sin embargo, las mujeres no están bien representadas en los cargos superiores de adopción de decisiones de esas organizaciones, pese a que la Wilderness Society está encabezada por una mujer. La Presidenta del Instituto Australiano del Medio Ambiente es también una mujer. Este Instituto es un órgano de profesionales y expertos en la materia, que se creó para facilitar el enlace y la comunicación entre los profesionales del medio ambiente y promover los conocimientos y la conciencia ambientales y un comportamiento y una práctica ambientales éticos.

104. Las mujeres australianas han intervenido directamente en una serie de programas establecidos como importantes esfuerzos cooperativos entre todos los niveles de la administración, la industria, las comunidades y los particulares a fin de elaborar programas y políticas para conseguir el DSE. Entre ellos figuran los programas Cuidar el Campo, Salvar el Monte y Mil Millones de Árboles.

105. Opciones Ambientales Australia es un programa voluntario, iniciado por Victoria y en la actualidad administrado por el Gobierno Federal, que permite a las empresas obtener una verificación de las reclamaciones ambientales sobre bienes y servicios. El programa facilita asimismo educación e información ambientales y, en cooperación con el sector privado, ha empezado a investigar la metodología del análisis de productos desde el punto de vista de todo su ciclo vital.

106. Opciones Ambientales Australia está preparando iniciativas como una *Guía para compradores sobre productos preferibles desde el punto de vista del medio ambiente*, boletín trimestral de información a los consumidores que aporta información de referencia sobre productos de consumo y problemas ambientales conexos. Se elaborará información sobre protección ambiental en idiomas de la comunidad, como por ejemplo el folleto titulado *Explicación de términos sobre el medio ambiente al ir a la compra*.

Artículo 14
LA MUJER RURAL

Artículo 14

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.

Blank page

Page 1 of 1

Artículo 14
LA MUJER RURAL

1. En términos generales, el Gobierno Federal y los de los estados y los territorios no han tenido en cuenta de una manera separada la contribución de las mujeres del medio rural al establecer las políticas económicas y agrícolas. Casi todas esas políticas relativas al sector rural se han basado en el apoyo a la unidad agrícola familiar, y en ese contexto se han tenido en cuenta los intereses tanto de las mujeres como los de los hombres. Se han realizado relativamente pocos análisis basados en estadísticas sobre el tipo de trabajo que suelen realizar las mujeres rurales más bien que los hombres, el porcentaje del trabajo agrícola en las zonas rurales que realizan las mujeres y el porcentaje de los créditos y los préstamos agrícolas en las zonas rurales que se conceden efectivamente a mujeres. En cuanto a la política social, se ha reconocido a las mujeres como clientes importantes de los servicios gubernamentales. Tanto al nivel federal como al de los estados se han elaborado programas específicamente destinados a la mujer en esferas como los servicios de salud, la seguridad agrícola, los servicios de información, los servicios de enseñanza postsecundaria, los servicios de empleo, la violencia y el cuidado de los hijos.

Descenso de la producción rural y asistencia a los ingresos

2. Australia está saliendo en la actualidad de una recesión económica rural, causada por una combinación de sequía y precios bajos de los productos básicos. La crisis rural ha servido para que las autoridades federales y de los estados cobren una mayor conciencia de la especial vulnerabilidad de las mujeres rurales. Tanto éstas como los hombres han sufrido grandes dificultades para mantener a sus familias y cuidar sus tierras, y en muchos casos han debido buscar fuentes complementarias de ingresos. Se ha comprobado incluso la existencia de mujeres que vivían a varios centenares de kilómetros de sus familias durante los días laborables a fin de desempeñar un empleo remunerado. Ello impone una gran presión a las familias, y agrava la demanda de servicios de cuidado de los hijos y de recuperación en las zonas rurales. Además, la crisis rural puede llevar a reducir las oportunidades educativas disponibles para los niños del medio rural, especialmente las niñas, que ya tienen menos probabilidades que los estudiantes de zonas urbanas de acceder a la enseñanza superior postobligatoria.

3. El Gobierno ha establecido el Plan de Ajuste Rural para apoyar el ajuste estructural y prestar asistencia a los ingresos para las explotaciones agrícolas con dificultades financieras. Aunque ese programa no se ha concebido específicamente para ayudar a las mujeres, el apoyo a los ingresos que proporciona el Plan beneficia a las mujeres y a sus familias.

4. En respuesta a la crisis rural, el Gobierno Federal introdujo cambios encaminados a que las familias agrícolas ya no tuvieran que poner en venta sus tierras para optar a las Prestaciones por Búsqueda de Empleo o Nuevos Inicios (que antes se conocían como prestación de desempleo). En estos sistemas se reconoce la necesidad de que los agricultores sigan siendo empleados por cuenta propia en sus tierras para mantener la viabilidad de su patrimonio, aunque sus ingresos sean en ese momento muy bajos. También en otros importantes planes de asistencia a los ingresos familiares y asistencia para la educación se han incluido prestaciones para las familias agrícolas y familias que tienen pequeñas empresas de otro tipo y que

tienen un patrimonio considerable pero ingresos bajos. En el pasado, muchos agricultores con ingresos bajos tenían dificultades para obtener esas prestaciones, ya que no cumplían los criterios de disponibilidad para el trabajo, que les obligaban a marcharse de sus tierras para aceptar el empleo que se les ofreciera, o no estaban considerados como desempleados o no reunían los requisitos de la seguridad social en materia de patrimonio o poseían unos niveles de patrimonio altos.

Estudios y encuestas

6. En 1988 se publicó *Life has Never been Easy* (La vida nunca ha sido fácil), informe de la encuesta sobre las mujeres en la Australia rural llevada a cabo conjuntamente por la Oficina sobre la Condición de la Mujer y la Asociación Australiana de Mujeres Rurales (CWA).

7. Respondieron a la encuesta 14.000 mujeres. El 46% indicaron que trabajaban como asalariadas, como empleadas en un negocio familiar, en la explotación agrícola o la propiedad familiar o en alguna combinación de esas modalidades. Las demás calificaron su trabajo de "labores del hogar", pero estaba claro que la percepción de lo que son las "labores del hogar" para esas mujeres es muy amplia. Sólo el 9,6% notificaron que estaban buscando trabajo en aquel momento, mientras que otro 4,8% indicaron que lo habían intentado pero se encontraban con que no existían oportunidades de empleo.

8. Casi una tercera parte de las mujeres que respondieron a la encuesta consideraban que los principales problemas con los que se enfrentaban eran lo lejos de todo que estaba el medio rural en el que vivían y las dificultades personales que ello comportaba. Se mencionó también la falta de facilidades de todo tipo y de oportunidades de esparcimiento y de ocio para las mujeres que vivían en las zonas rurales más remotas. Otras señalaron problemas relacionados con la condición de la mujer: discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo y por los hombres en general; actitudes y prejuicios; inseguridad de diversos tipos y falta de independencia financiera. Entre otros problemas figuraban los de ser madre soltera, la tensión, la falta de control sobre los hijos, el temor al vandalismo y la violencia contra la mujer.

9. Para el 11,9% de las mujeres encuestadas era motivo de gran preocupación la falta de servicios esenciales, como carreteras, vías férreas, servicios aéreos y servicios públicos como teléfono, agua, electricidad y alcantarillado. La falta de transportes públicos constituía un problema especial para las mujeres de más edad. Cuando se les preguntó por sus prioridades personales respecto del gasto público en sus zonas, el 63,7% indicaron los servicios sanitarios y médicos, el 49,9% los servicios de bienestar de la comunidad, el 38% los servicios de cuidado de los hijos, el 37,7% el agua y el 25,4% la electricidad.

10. Otros problemas que se plantearon eran el reducido número de centros educativos en las zonas rurales remotas, lo que obligaba a las familias a enviar a sus hijos a estudiar fuera de casa, a internados caros; el cambio tecnológico en la producción, elaboración y transformación agrícolas, y una tendencia a la sustitución de la mano de obra por capital en las explotaciones agrícolas para conseguir una mayor eficiencia agrícola, lo que tenía como resultado una contracción del nivel

disponible de empleo en las explotaciones y en los pueblos en los que se concentraban los servicios para ellas.

11. Esta encuesta y la *Declaración sobre el Medio Rural y las Regiones*, formulada por el Primer Ministro, en diciembre de 1989, que fue el resultado de un importante estudio de los departamentos federales sobre la situación de la prestación de servicios en las zonas rurales y remotas, llevaron a que se introdujeran diversos programas para mejorar la vida de la mujer rural.

12. El Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia ha ampliado su estudio de tres años de las familias, el trabajo y los niveles de vida, que tiene en cuenta la interacción de factores como la vivienda, el transporte y el trabajo para las familias con hijos y la medida en que los servicios prestados por la administración y la comunidad afectan a los niveles de vida de las familias en regiones metropolitanas, rurales y remotas. En la actualidad están incluidas otras zonas rurales/remotas. El estudio se utilizará para configurar la política gubernamental sobre los grupos desfavorecidos de las zonas rurales, comprendidos los desfavorecidos por razones geográficas.

Atención de salud

13. El Gobierno Federal estableció en 1989 un Programa de Servicios de Salud para la mujer en el medio rural, de tres años de duración, cuya finalidad era ayudar a las mujeres de zonas remotas que se veían desfavorecidas por la falta de acceso a servicios de salud especializados. Con arreglo al Programa se ha facilitado financiación para la detección del cáncer de mama mediante unidades móviles y al Real Servicio de Médicos Volantes y a la Asociación de planificación de la familia respecto de servicios de planificación de la familia en zonas remotas. Además, se concedieron subvenciones a los Servicios de Frontera, que trabajan conjuntamente con el Real Servicio de Médicos Volantes, para mejorar el acceso de las mujeres de zonas remotas a los servicios de salud. En Port Hedland, Charleville y Broken Hill se designó a funcionarios que atendieran específicamente a los servicios de salud para la mujer, y en Darwin se estableció una Dependencia de Zonas Rurales y Remotas. Se han financiado igualmente centros polivalentes en pequeñas comunidades rurales, en los que se ofrecen servicios hospitalarios, atención residencial a ancianos, servicios para discapacitados y servicios de la comunidad. Esos servicios benefician a las mujeres rurales que necesitan atención y ofrecen la posibilidad de períodos de recuperación a las personas que atienden a enfermos.

14. Varios estados han introducido estrategias encaminadas a conseguir que las mujeres rurales tengan acceso a los servicios de salud. En marzo de 1991, Queensland introdujo el Programa Móvil de salud de la mujer, que comprende servicios clínicos ofrecidos por enfermeras de salud de la mujer y programas de educación sobre salud para las mujeres rurales, y que ha financiado seis centros de salud de la mujer en todo el estado. Además, se ha financiado al Centro de Salud de la Mujer de Brisbane para que establezca un número de teléfono gratuito en el que se ofrece asesoramiento e información a las mujeres de las zonas rurales y remotas de Queensland. Se ha establecido un Programa de detección del cáncer de mama y existe en proyecto llevar a cabo un Programa de prevención del cáncer del cuello del útero. Además, la Iniciativa de salud y seguridad en el lugar de trabajo está orientada en especial hacia las mujeres rurales. En Australia central se inició en 1988 un programa de salud para la mujer rural que ofrece educación de salud para la mujer en términos

culturalmente adecuados, y que comprende planificación de la familia, asesoramiento en materia de enfermedades de transmisión sexual y detección del cáncer del cuello del útero. Australia Occidental tiene programas móviles de mamografía e inmunización y presta asistencia a las pacientes que han de desplazarse para tener acceso a la atención médica. En Nueva Gales del Sur funciona un Programa de enfermeras de salud de la mujer, cuya finalidad es colmar las lagunas identificadas en la prestación de servicios de detección ginecológica a las mujeres, especialmente a las que viven aisladas o se encuentran socialmente desfavorecidas. La mayor parte de esas enfermeras están destinadas en zonas rurales. Como parte de su Programa de Salud de la Mujer, Nueva Gales del Sur ha establecido un servicio móvil de extensión en materia de educación prenatal y un programa de detección mediante mamografías en dos zonas rurales. En Victoria existen en la actualidad servicios de salud de la mujer en las ocho regiones que componen el estado menos una, y en ésta está previsto establecer el servicio. En las regiones rurales extensas, esos centros no prestan atención primaria de salud, sino que enlazan con las mujeres en su zona local y se ocupan de que existan servicios disponibles para las mujeres rurales.

Violencia contra la mujer

15. Se ha proporcionado financiación para elaborar materiales sobre la violencia contra la mujer a fin de distribuirlos entre grupos de la comunidad y encargados de prestar servicios. Además, dentro del Programa Nacional de educación en materia de violencia doméstica, que se llevó a cabo durante tres años hasta junio de 1990, había un Subprograma sobre la violencia doméstica en las zonas rurales y aisladas. Se produjo un repertorio para el medio rural en el que se abordaban algunos de los problemas identificados durante el programa. El repertorio, que resultó muy popular, se distribuyó entre las organizaciones rurales para su utilización en las comunidades del medio rural. Desde entonces se ha encargado de actualizar estos materiales el Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer. Se preparó también un repertorio radiofónico que se distribuyó por toda Australia por las redes de radio de la ABC. El Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer, creado en 1990 con un mandato de tres años, tiene atribuciones que comprenden específicamente la cuestión de las víctimas de la violencia en el medio rural.

16. En virtud del Programa de Asistencia para Apoyo de Alojamiento, se ha creado en Australia Occidental un servicio experimental en las zonas rurales y remotas que utilizan sobre todo madres solteras y mujeres que huyen de la violencia. En 1992 se van a abrir en comunidades rurales y remotas de Australia Occidental cuatro casas refugio para mujeres aborígenes. En Queensland se ha elaborado una estrategia, con fondos de varios programas, para financiar servicios que respondan a las necesidades de comunidades rurales y remotas. Existen 22 refugios en zonas regionales y rurales.

Educación y formación profesional

17. En 1989 el Gobierno Federal anunció asimismo su estrategia de educación y formación profesional en el medio rural titulada "Una oportunidad decente". Sus objetivos son garantizar que las iniciativas de base amplia en materia de educación y formación profesional en las zonas no metropolitanas tengan eficacia y adoptar medidas para resolver los problemas con los que se enfrentan las comunidades rurales, comprendidas las mujeres que viven en ellas.

18. El Gobierno ha financiado también el Nuevo Programa de educación y formación profesional en el Medio Rural, que está ideado para ayudar a las instituciones docentes, órganos de la industria y grupos de la comunidad a elaborar métodos innovadores para llevar a cabo proyectos pertinentes de educación y capacitación destinados a los habitantes de las zonas no metropolitanas. Conforme a este programa, que se estableció para un período de tres años, y cuyo último año de financiación fue 1990-1991, una de las prioridades de financiación fueron los proyectos de capacitación innovadores elaborados para mujeres aisladas. Por ejemplo, el Instituto de Enseñanza Superior de Capricornia ha realizado un proyecto encaminado a ampliar las opciones de carrera de las mujeres rurales, a las que se ofrecieron otras vías posibles para el acceso a la enseñanza superior en ciencia e ingeniería. Aunque este programa ya no existe, sus fines y objetivos se continuarán mediante el Programa de Acceso Rural.

19. Existen diversos programas educativos especiales para satisfacer las necesidades de la población rural en general. Pocos de ellos están orientados específicamente hacia las mujeres rurales, pero algunos tienen una especial importancia para ellas, como el Plan de Asistencia a Niños Aislados, ideado para ayudar a los estudiantes de enseñanza primaria y secundaria que no pueden acceder de manera razonable todos los días a una escuela pública adecuada porque sus hogares están geográficamente aislados. A lo largo de 1990-1992, el Gobierno Federal está proporcionando 6,8 millones de dólares australianos para alojamiento en albergues con objeto de que los estudiantes desfavorecidos procedentes de zonas remotas puedan continuar su enseñanza.

20. Algunos estados han iniciado programas educativos especiales para la mujer rural. Van desde cursos específicos hasta programas especiales que se realizan una sola vez. Australia Occidental, por ejemplo, ha puesto en marcha cursos sobre la mujer en el cuidado de los suelos, que canalizan actividades de conservación, mientras que en 1988 Australia Meridional introdujo un certificado de práctica en oficinas rurales, destinado a la mujer rural y que ofrecía modalidades de capacitación flexibles. En 1989 ese curso se ofrecía a todos los colegios TAFE de Australia Meridional y estaba a disposición de estudiantes de otros estados. La Oficina Agrícola para la Mujer de Australia Meridional ha impartido asimismo seminarios especiales, como seminarios de planificación financiera (16 de ellos celebrados entre noviembre de 1989 y mayo de 1991), seminarios sobre conocimientos de informática y seminarios sobre conocimientos en materia de salud, todos ellos dirigidos a la mujer rural.

Programas de subvenciones

21. Desde 1988, el Departamento Federal de Industria Primaria y Energía ha financiado programas de subvenciones específicamente destinados a la mujer. El primero fue el Programa de subvenciones de acceso para la mujer rural, cuya finalidad era financiar actividades prácticas y proyectos de investigación a pequeña escala, en respuesta al reconocimiento de que las mujeres rurales tenían un acceso limitado a servicios como el empleo, la educación y el apoyo a la familia.

22. Tras un estudio realizado en febrero de 1991, el Programa de subvenciones de acceso para la mujer rural se fusionó con dos programas ya existentes, el Programa de acceso a la educación en el medio rural y el Nuevo Programa de educación en el medio rural, para crear el segundo plan, denominado Programa de acceso en el medio

rural. Este Programa, que forma parte del plan del Gobierno Federal de ayuda a las comunidades y los grupos rurales afectados por el actual descenso de los ingresos agrícolas, comprende un componente especial, dotado de más fondos, para proyectos destinados a la mujer. El Programa proporcionará pequeñas subvenciones a grupos sin fines de lucro en zonas rurales y remotas, para ayudarles a llevar a cabo actividades como mejora del acceso a los servicios de salud y de la comunidad, educación y formación profesional. Se han asignado al Programa 1,5 millones de dólares australianos al año. Todos los años se reservarán por lo menos 500.000 dólares australianos para proyectos de la mujer; en el ejercicio financiero 1991-1992 correspondieron a proyectos para la mujer 590.000 dólares australianos. El incremento de los fondos a disposición de las mujeres rurales conforme al nuevo Programa permitirá a los grupos de mujeres ofrecer un apoyo inmediato, así como asistencia a largo plazo, a las comunidades rurales.

23. El nuevo Programa se anuncia en la prensa nacional, regional y rural, y se utilizan entrevistas en la radio regional de la ABC para explicar los fines y las directrices del Programa de acceso en el medio rural. Por conducto de la línea de respuestas de telefonía rural se ofrece acceso telefónico gratuito al Programa.

24. Entre las subvenciones del Programa de acceso en el medio rural concedidas a mujeres, han figurado proyectos que prestaban apoyo a la educación de salud de las mujeres aborígenes y no aborígenes de Australia Meridional en el medio rural, que ofrecían diversas oportunidades educativas a mujeres aisladas de Australia Occidental y que ayudaban a las mujeres de diversas zonas rurales a llevar a cabo cursos de formación profesional.

Asesoramiento rural

25. En reconocimiento de que las comunidades rurales se encontraban desfavorecidas en cuanto a los servicios a los que tenían acceso, el Gobierno Federal inició en 1986 el Programa de Asesoramiento Rural. En virtud de este Programa, las comunidades rurales pueden recibir una subvención federal del 50% del costo de emplear a un asesor rural. El plan no está destinado de manera específica a la mujer, sino a las empresas agrícolas, aunque se cree que las mujeres y los hombres se benefician por igual de él. En mayo de 1992 había 61 asesores, 13 de los cuales eran mujeres. Con arreglo al Programa de atención en el hogar y en la comunidad, se dispone también de un servicio telefónico gratuito de asesoramiento para las personas aisladas que cuidan a otra en zonas urbanas y rurales.

Enlaces y consultas en materia de información

26. El Programa de Comunicaciones Rurales del Gobierno Federal está encaminado a mejorar el acceso de la población rural a la información sobre los servicios y los programas del Gobierno Federal, mediante publicaciones y carteles en comercios y medios de transporte y la línea telefónica gratuita rural (Countrylink). Durante 1991-1992 se recibieron en la línea de respuesta de este último servicio 160 llamadas al día, la mitad de las cuales procedieron de mujeres, y además se facilitó información en entrevistas personales en unas 60 ó 70 exposiciones y muestras sobre el terreno.

27. Countrylink publica el Libro Rural, que es una guía de los servicios y los programas del Gobierno Federal orientados hacia la población rural. Cuando en la

administración de un programa se han adoptado medidas especiales para la mujer, ello se detalla en el texto y se identifica específicamente en el índice. La sección del *Libro Rural* dedicada a las cuestiones de la mujer contiene información sobre diversos temas, entre ellos el fomento de una mayor participación, medidas asertivas para la mujer, la salud de la mujer, programas de subvenciones para la mujer, apoyo a los ingresos de la mujer y la violencia contra la mujer. En marzo de 1991 se publicó la tercera edición del *Libro Rural*, que se reimprimió actualizada a principios de 1992.

28. Los gobiernos de los estados también han trabajado activamente para satisfacer las necesidades de la mujer rural. En Australia Occidental el Grupo de trabajo sobre la mujer rural, integrado por representantes de todas las zonas rurales, asesora al Ministro de Agricultura sobre los problemas rurales que preocupan a las mujeres. En Victoria, el Gobierno presta apoyo activo a un boletín de la Red Rural para la Mujer. En Tasmania, la Oficina de la Condición Jurídica de la Mujer creó en 1990 la Red para la Mujer Rural a fin de facilitar la comunicación entre las autoridades y las mujeres que viven en comunidades rurales y aisladas. La Red ha elaborado y publicado el *Manual de Recursos para la Mujer Rural de Tasmania*. En Queensland, la Dependencia de Política de la Mujer ha elaborado una Estrategia para la mujer rural y regional a fin de identificar y abordar las necesidades sociales y económicas de las mujeres que viven en las diversas regiones de Queensland. En Australia Meridional, el Departamento de Agricultura ha creado una Oficina Agrícola para la Mujer, con una red de más de 60 sucursales en todo el estado para mujeres interesadas en cuestiones agrícolas y rurales a fin de ofrecer educación no académica para adultos y oportunidades de autoperfeccionamiento, así como para permitir una contribución a la formulación de políticas a todos los niveles de la administración. En Nueva Gales del Sur, el Departamento de Agricultura ha establecido una Red para la Mujer Rural a fin de facilitar el intercambio de información; Nueva Gales del Sur ha iniciado también un programa titulado Fuerza Agrícola, que tiene iniciativas específicas orientadas hacia la mujer. En Victoria, la Oficina de Asuntos Rurales presta apoyo a una Red para la Mujer Rural que publica un boletín trimestral para mujeres rurales, asesora en cuestiones de política, designa a las representantes de las mujeres rurales en comités y facilita contactos consultivos entre departamentos gubernamentales y mujeres de la comunidad. La Oficina de Asuntos Rurales presta apoyo asimismo al proyecto La Mujer en la Agricultura, que asesora y presta apoyo a grupos de mujeres agrícolas basados en la comunidad y colabora con el Departamento de Agricultura para conseguir que en sus programas se tenga activamente en cuenta a la mujer.

29. Algunos estados tienen servicios de información y remisión de casos que están destinados específicamente a la mujer rural. Por ejemplo, el Ministro de Agricultura de Australia Meridional inició en febrero de 1988 un Servicio de Información para la Mujer Rural, con un número de teléfono gratuito atendido por funcionarias del Departamento de Agricultura de las 9,30 a las 16.45 horas, de lunes a viernes. El Ministro de Australia Meridional de la Familia y Servicios de la Comunidad ha creado un servicio de asesoramiento financiero encaminado a contrarrestar los problemas domésticos derivados de la crisis rural: quienes viven fuera de la zona metropolitana tienen a su disposición un número de teléfono gratuito. Análogamente, Enlace Informativo para la Mujer, servicio de información y remisión de casos en que funciona en pequeñas oficinas en Queensland, ha instalado hace poco un número de teléfono gratuito para su utilización por las mujeres rurales y de regiones remotas. En Australia Occidental, la Dependencia de Atención en Casos de Crisis ofrece una

línea gratuita durante las 24 horas del día para llamadas desde el medio rural y abona el transporte a las mujeres de zonas remotas que se trasladan a refugios.

Seguridad en el medio rural

30. La primera conferencia nacional de Australia sobre la seguridad en el medio rural, denominada Farmsafe 88, se celebró en julio de 1988. La conferencia, en la que intervinieron casi 300 partes interesadas, acordó elaborar un plan para una estrategia nacional de promoción de la salud y la seguridad en la agricultura. Esta estrategia, que se esbozaba en el *informe del Grupo Consultivo Ministerial sobre seguridad agrícola*, publicado en mayo de 1989 por la Comisión nacional para la salud y seguridad en el trabajo (Worksafe Australia), recomendó que Grupos de Acción de seguridad agrícola ejecutaran un plan basado en la comunidad. Desde entonces se han creado en toda la Australia rural 22 grupos de ese tipo, la mayor parte de ellos encabezados por mujeres. Esos grupos, cuyo objetivo específico no son las mujeres, sino las familias de agricultores, ofrecen asesoramiento y apoyo a los agricultores locales para ayudarles a reducir el riesgo de accidentes y enfermedades en la explotación. Los grupos locales cuentan con el apoyo de redes estatales y territoriales, mientras que una Secretaría Nacional de Seguridad Agrícola coordina los esfuerzos de los grupos de acción locales y ayuda a crear grupos de ese tipo donde todavía no existen.

31. En 1991, dos proyectos sobre la mujer en la agricultura, contaron con subvenciones para higiene y seguridad en el trabajo concedidas por Worksafe Australia. Un proyecto consiste en la elaboración de manuales de recursos para los sectores lácteo, agrícola y ganadero, mientras que el otro, de información sobre plaguicidas para las mujeres agrícolas, llevará a la impresión de una serie de folletos y carteles con información sobre los plaguicidas que se suelen utilizar en las explotaciones agrícolas y prácticas de seguridad para reducir los riesgos de salud. En 1990 el Consejo Nacional Consultivo para la Mujer (NWCC) contribuyó a la formulación de recomendaciones por el Comité Especial del Senado sobre productos químicos agrícolas y veterinarios en Australia.

Actividades deportivas y de esparcimiento

32. El Gobierno Federal ha publicado un folleto titulado *You Can Beat the Country Blues* (Cómo superar los problemas del campo) para ayudar a las mujeres rurales a superar los obstáculos con los que tropiezan para participar en actividades de esparcimiento y de mantenimiento de la forma física. El folleto, que goza de gran demanda, facilita información sobre actividades recreativas baratas que pueden realizar las mujeres en las zonas rurales y trata de temas particulares como los siguientes: actividades de esparcimiento en casa, búsqueda y difusión de información, cuidado de los hijos, transporte, locales y financiación de actividades y proyectos.

33. Otro recurso que se ha preparado para las mujeres de comunidades rurales y aisladas es *Doing It for Ourselves: A Rural Women's Guide to Fitness and Well Being* (Arreglárnoslas solas: guía para la forma básica y el bienestar de la mujer rural), en la que se tratan diversas cuestiones relacionadas con la forma física y la salud. Se publicó para ayudar a dirigentes de grupos a organizar grupos de mantenimiento de la forma física en contextos de la comunidad local. En la guía figuran estudios monográficos sobre programas que han tenido éxito, dos carteles que presentan un

sencillo programa de estiramientos y ejercicios y una evaluación de vídeos sobre gimnasia en casa.

Cuidado de los hijos

34. El acceso de la mujer rural a servicios de cuidado de los hijos ha sido limitado. El Departamento Federal de Servicios y Salud de la Comunidad está llevando a cabo un programa experimental de 13 centros polivalentes de cuidado de los hijos, que prestan servicios de guardería durante todo el día, a tiempo parcial con carácter periódico, esporádicos, fuera de las horas escolares y durante las vacaciones. Estos servicios, que comprenden servicios móviles, están concebidos para ofrecer toda la gama de modalidades de cuidado de los hijos en comunidades que son demasiado pequeñas para tener servicios distintos para cada tipo. En la actualidad se están evaluando. En 1989 Australia Meridional inició un nuevo programa para desarrollar centros de juego en pequeñas comunidades rurales, centros de extensión para guardería diurna en familias y guardería esporádica. En la sección dedicada al Artículo 11 se efectúan comentarios más pormenorizados sobre el cuidado de los hijos.

Print page

Page 1 of 1

Artículo 15
IGUALDAD ANTE LA LEY

Artículo 15

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 y 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.

1950

1950

Artículo 15
IGUALDAD ANTE LA LEY

1. En todas las jurisdicciones australianas existe la igualdad de reconocimiento de las personas ante la ley, y ese reconocimiento se ofrece sin discriminación por razón de sexo. No obstante, la igualdad de los sexos no está garantizada en la Constitución, aunque se han formulado propuestas en ese sentido (véase el apartado a) de la Parte 1).

2. Como se señalaba en el primer informe, el Gobierno Federal y varios estados y territorios tienen una política general de redactar todas las formas de legislación en un lenguaje neutro desde el punto de vista de los sexos. El último estado que introdujo esa política fue Queensland.

3. La posición jurídica en relación con la prostitución se exponía en el primer informe y se analiza en la sección correspondiente del Artículo 6 en el presente informe. En la medida en que las actividades de las prostitutas/trabajadoras del sexo son pasibles de sanciones penales, cosa que no ocurre con sus clientes, cabría decir que esas leyes discriminan contra la mujer. En términos de igualdad ante la ley, una cuestión importante es la protección de las prostitutas contra la violencia, problema que se examina en la sección correspondiente al apartado a) del Artículo 5 en el contexto de una reciente causa vista en los tribunales de Victoria sobre la agresión sexual cometida contra una prostituta.

4. La supuesta facultad de una esposa de utilizar la capacidad crediticia de su marido existe en todas las partes de Australia salvo Australia Meridional y el Territorio del Norte, donde esa presunta facultad ha quedado abolida por una normativa. En el Territorio de la Capital de Australia, en cambio, otra normativa ha extendido esta facultad de manera que un marido o un marido *de facto* puede utilizar la capacidad crediticia de su esposa o de su esposa *de facto* en circunstancias semejantes. Análogamente, el derecho de una esposa abandonada a utilizar la capacidad crediticia de su marido para atender a sus necesidades básicas durante el período de abandono sigue existiendo en casi toda Australia, salvo en Australia Meridional, el Territorio del Norte y el Territorio de la Capital de Australia.

5. La acción por pérdida de consorcio, que permite a un marido reclamar daños y perjuicios contra toda persona que cause daños a su esposa y por consiguiente le prive de su consorcio, totalmente o en parte, y de manera permanente o temporal, sigue siendo posible en Victoria y en el Territorio del Norte. Se ha abolido en el Territorio de la Capital de Australia, Nueva Gales del Sur, Tasmania y Australia Occidental, y en Queensland y Australia Meridional ese derecho se ha extendido también a la mujer. En el Territorio del Norte, en caso de daños mortales, pueden reclamar tanto la esposa como el marido, ya sea *de jure* o *de facto*. En las jurisdicciones en las que esa posibilidad de actuar se ha abolido, ello no ha ido acompañado de una especificación clara de cómo debe compensarse la pérdida de capacidad para trabajar en el hogar. En el Territorio de la Capital de Australia, la *Law Reform (Miscellaneous Provisions, Amendment Act) [No. 2]* (Reforma legislativa (disposiciones varias, Ley de modificación No. 2)), de 1991, permite a una persona que ha sufrido daños obtener una compensación financiera por pérdida de capacidad para realizar tareas domésticas. La cuantía de la compensación que puede concederse la fija discrecionalmente el tribunal y no está sometida a un límite máximo.

6. Las restricciones que pesan sobre la recuperación por servicios gratuitos de enfermería y asistencia, y los servicios del hogar o domésticos en las demandas civiles por daños y perjuicios, pueden constituir una discriminación indirecta contra la mujer. En Tasmania, la *Common Law (Miscellaneous) Actions Act* (Ley de acciones (varias) del common law), de 1986, suprime todas las indemnizaciones por servicios de carácter doméstico o servicios relacionados con la enfermería y la asistencia que el demandante no ha pagado o no está obligado a pagar, en todas las acciones de common law planteadas a partir del 18 de diciembre de 1986. Aunque esa ley concreta impone la igualdad ante la ley en general, el resultado es negativo para las mujeres, pues se hace caso omiso del costo de la atención que prestan a sus familiares enfermos o lesionados. En Victoria no se pueden recuperar esos daños en los casos de accidentes de transporte, y en varios fallos judiciales de diversos estados y territorios se ha intentado restringir la disponibilidad de esas indemnizaciones por daños y perjuicios.

7. En algunas jurisdicciones sigue existiendo una versión modificada de la norma del common law que exige que se corroboren las pruebas que aportan los querellantes por agresión sexual (que son sobre todo mujeres). La razón de esta norma de práctica por la que se exigía una advertencia en el sentido de que era peligroso condenar sobre las pruebas no corroboradas de la presunta víctima de una agresión sexual quedó expuesta por Salmon LJ en *R contra Henry* y *R contra Manning* (1968) 53 Cr App R 150, en su página 153, donde el magistrado afirmó que era peligroso condenar sobre la base únicamente del testimonio de una mujer o una muchacha "porque la experiencia humana ha demostrado que en estos tribunales hay muchachas y mujeres que a veces cuentan una historia totalmente falsa que es muy fácil de inventar, pero sumamente difícil de refutar". En Australia Occidental, Nueva Gales del Sur, Victoria y Australia Meridional, por ejemplo, la legislación ha abolido toda necesidad de advertencia. No obstante, la legislación no suprime la obligación del juez de advertir acerca de otros riesgos perceptibles de error judicial ni impide al juez comentar a su discreción las circunstancias de cada caso. Los estudios realizados indican que, en la mayor parte de los casos, los jueces no formulan la advertencia.

8. En todos los demás aspectos, el derecho australiano establece, *de jure*, que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, tienen la misma capacidad jurídica y las mismas oportunidades para ejercer esa capacidad. Por desgracia, sigue ocurriendo que la igualdad jurídica oficial no asegura necesariamente la igualdad jurídica *de facto*. Las mujeres tienen menos recursos financieros que los hombres y menos capacidad para aprovechar los servicios jurídicos. Por eso existe en toda Australia un programa de asistencia letrada encaminado a facilitar el acceso a la justicia a los miembros de la comunidad más necesitados, para lo que financia servicios de asistencia letrada que prestan abogados remunerados y privados y centros jurídicos de la comunidad. Entre junio de 1980 y junio de 1990, el 53% del total de clientes que recibieron asistencia letrada de las Comisiones de Asistencia Letrada en los estados y los territorios fueron mujeres y niños; entre junio de 1990 y junio de 1991 esa cifra descendió al 44%. Varios de los servicios de asistencia letrada basados en la comunidad, que forman parte del programa de asistencia letrada, están concebidos específicamente para las necesidades de las mujeres de la comunidad. Entre otros ejemplos cabe citar los Centros de Nueva Gales del Sur y Victoria de recursos jurídicos para la mujer y el Servicio jurídico de la mujer de Queensland.

9. Es posible que las mujeres se hayan visto desproporcionadamente afectadas por las restricciones que pesan sobre la disponibilidad de asistencia letrada en cuestiones de tribunales de la familia introducidas por algunos estados y territorios. Nueva Gales del Sur, por ejemplo, restringe la disponibilidad de asistencia letrada respecto de litigios sobre la propiedad vistos en los tribunales a casos de excepcionales dificultades en determinadas circunstancias. En todos los estados y en el Territorio del Norte se aplican restricciones a la concesión de asistencia en asuntos de derecho de familia, según el tipo de asunto, como custodia y acceso, litigios sobre mantenimiento o sobre división de propiedades, respecto de los que se solicita asistencia. En el Territorio de la Capital de Australia las directrices son menos específicas en cuanto a los distintos casos respecto de los que no se concede asistencia. Un análisis estadístico sobre las denegaciones de asistencia a nivel de toda Australia en el período de junio de 1991 a mayo de 1992 indica que la tasa global de denegaciones en asuntos de derecho de familia fue del 39,6% de las solicitudes. La tasa de denegación a mujeres fue del 39,03% y a hombres del 41,03%. Las tasas de denegación respecto de asuntos de custodia y propiedad únicamente en ese mismo período fueron del 43,6% en total, con un 63,2% a mujeres y un 23,8% a hombres.

10. El Gobierno Federal ha facilitado financiación especial para que se pueda ofrecer asistencia letrada a los padres y las madres que tienen la custodia y que reúnen determinadas condiciones, en su mayor parte mujeres, para ayudarles a obtener los pagos por mantenimiento de hijos conforme a las fases 1 y 2 del Plan de Apoyo a la Infancia que se describe en la sección correspondiente al Artículo 16.

11. Existe una teoría según la cual, aunque el derecho es aparentemente neutro en materia de sexos, al emplear como lo hace conceptos de razonabilidad y objetividad, en realidad dentro del sistema jurídico se mide a las mujeres con unas normas y perspectivas que reflejan las perspectivas y las experiencias vitales de los hombres. Así, por ejemplo, el hincapié que se hace, dentro del sistema que regula los daños y perjuicios, en las indemnizaciones por lucro cesante en el futuro tiene un efecto discriminatorio contra la mujer habida cuenta de las diferentes pautas de participación de ésta en la fuerza de trabajo. Como se señalaba ya en el primer informe, se sostiene que los tribunales no han reconocido lo bastante el valor de las contribuciones no financieras realizadas por las mujeres a la propiedad de las partes en un matrimonio y no han concedido el peso que les corresponde a las contribuciones al bienestar de la familia cuando se ocupan de solicitudes de arreglos sobre la propiedad tras la ruptura de un matrimonio (véase un análisis de esta cuestión en la sección correspondiente al Artículo 16).

12. Se ha afirmado asimismo que las leyes relativas a la legítima defensa y a la provocación en situaciones en las que las mujeres matan a sus compañeros tras un largo período de abusos no tienen en cuenta la realidad de las vidas de esas mujeres. En consecuencia, se ha pedido que se modifiquen las leyes pertinentes. Otra respuesta ha consistido en recurrir al empleo del "síndrome de la mujer maltratada" como medio de conseguir justicia para las mujeres que se encuentran en esas situaciones. Básicamente, la expresión "síndrome de la mujer maltratada" se refiere tanto a una pauta de violencia/ciclo de violencia como a los efectos psicológicos que ello tiene en la víctima. Se considera que el síndrome es la culminación de tres fases/ciclos de violencia: aumento de la tensión, malos tratos y remordimiento. Se aduce entonces que las mujeres expuestas a la experiencia de una violencia recurrente e impredecible pasan después a un estado de depresión y pasividad que se

denomina "indefensión informada". Pueden aparecer entonces también mecanismos de defensa autodestructivos como el alcohol o el uso indebido de estupefacientes. En una causa vista recientemente en Australia Meridional, y por vez primera en Australia, una mujer salió absuelta del asesinato de su compañero violento cuando se demostró la existencia de este síndrome. La reacción al empleo de éste ha sido diversa, y se ha criticado por diversos motivos. Una de las críticas es que el empleo del síndrome significa que no se percibe el comportamiento de la acusada como justificable y razonable, en vez de excusable habida cuenta de la existencia de "indefensión informada".

13. En el primer informe de Australia se hacía referencia a la situación entonces existente según la cual, en algunas jurisdicciones, las mujeres no tenían derechos iguales en cuanto a la administración de pequeños patrimonios y a la prioridad con que se concedían las cartas de administración. Ya no existe discriminación en esos respectos en ninguna de las jurisdicciones.

Artículo 16
MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES

Artículo 16

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

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer sus 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 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.

Blank page

Page blanche

Artículo 16
MATRIMONIO Y RELACIONES FAMILIARES

Marco jurídico

1. Como se afirmaba en el primer informe de Australia, hay dos leyes principales que se refieren al matrimonio y a su disolución. La *Marriage Act* (Ley sobre el matrimonio), de 1961, establece los requisitos legales del matrimonio válido, y la *Family Law Act* (Ley modificada sobre el derecho de familia), de 1975, contiene las disposiciones relativas a la ruptura de los matrimonios. Además, con la excepción de Australia Occidental, que tiene su propio Tribunal de la Familia, los procedimientos jurídicos relativos a la guarda, custodia y acceso de todos los hijos, sean hijos de un matrimonio o de una relación *de facto*, pertenecen actualmente a la jurisdicción del Tribunal Federal de la Familia. Del mantenimiento de los hijos se ocupan el Tribunal de la Familia o el Organismo Federal de Apoyo a la Infancia, según la fecha de separación de los padres o la fecha de nacimiento de los hijos.

2. Los procedimientos jurídicos relativos a las relaciones *de facto*, con excepción de los relativos a los hijos, a los que ya se ha hecho referencia *supra*, pertenecen a la jurisdicción de las asambleas legislativas y los tribunales de los estados y los territorios.

3. Las leyes australianas sobre la familia y el matrimonio reconocen al marido y la mujer como personas autónomas y distintas. Los derechos y las obligaciones que se derivan del matrimonio se aplican a ambas partes. Cada uno de los progenitores de un niño (sea nacido de una pareja casada o de una pareja *de facto*) tiene, en virtud del artículo 63F de la Ley del derecho de familia, tutela del hijo, y los padres tienen conjuntamente su custodia a menos que el Tribunal de la Familia expida una orden en sentido contrario.

4. Como se indicaba en el primer informe de Australia, la Ley del derecho de familia, de 1975, establece la igualdad *de jure* entre los hombres y las mujeres durante el matrimonio y tras su disolución. Esa ley establece la igualdad con respecto al mantenimiento, de manera que cada una de las partes en el matrimonio esté obligada a mantener a la otra parte cuando esta última no pueda sostenerse a sí misma de una manera adecuada. Esa obligación se mantiene cuando las partes se han separado o divorciado. En el primer informe de Australia se mencionan otras cuestiones, como la responsabilidad de las partes en un matrimonio de mantener a los hijos habidos de una relación (en la actualidad ampliada a los progenitores de todos los hijos) y la capacidad de cada una de las partes en un matrimonio para demandar a la otra el incumplimiento de contrato o por daños. Cada una de las partes puede iniciar un procedimiento de divorcio, separación de bienes, mantenimiento por el cónyuge o procedimientos en relación con los hijos.

5. La Ley del derecho de familia es aplicable en todas las partes de Australia salvo los territorios exteriores de la isla Navidad y las islas Cocos (Keeling). El derecho que rige en estos territorios está contenido en la Ordenanza sobre el matrimonio cristiano, la Ordenanza sobre el matrimonio civil, la Ordenanza sobre el divorcio, la Ordenanza sobre las mujeres casadas y los hijos (mantenimiento) y la Ordenanza sobre musulmanes de la Colonia de Singapur, que siguen vigentes en esos territorios.

6. En esos territorios exteriores, el divorcio para los no musulmanes depende de que se compruebe la existencia de una culpa (para el marido, que su mujer sea culpable de adulterio, abandono o crueldad, o haya perdido la razón; para una mujer, que su marido haya cambiado de religión y haya tomado otra esposa, o sea culpable de adulterio, sodomía, bestialismo, abandono o crueldad, o haya perdido la razón). Además, el marido que solicita el divorcio puede reclamar daños y perjuicios al hombre que mantiene una relación adúltera con su esposa, y a la esposa se le puede conceder una pensión de alimentos cuando es ella la demandante. Cualquiera de las dos partes en un matrimonio puede solicitar el restablecimiento de los derechos conyugales. Los musulmanes pueden contraer matrimonio polígamos, no existe una edad mínima para el matrimonio y se mantiene el divorcio por "taalik" y "fassah".

7. El 1 de julio de 1992, el régimen de derecho de familia vigente en esos territorios quedará sustituido por el derecho de familia australiano, de manera que el derecho de matrimonio y divorcio aplicable a todos los residentes de esos territorios, comprendidos los musulmanes, se adaptará a la legislación aplicable a Australia continental. La supresión del régimen singular de derecho de familia en las islas eliminará el único ámbito de pluralismo jurídico que existe en Australia en cuanto al derecho de familia.

8. A fin de que esta transición desde que el régimen jurídico vigente se produzca sin problemas, se llevarán a cabo campañas de información con objeto de que los isleños conozcan el derecho de familia del continente a partir del momento en que se introduzca. Los estudios realizados sugieren la posibilidad de que los cambios en la legislación tengan pocos efectos prácticos, ya que en la práctica se observan las edades mínimas para el matrimonio, la poligamia es infrecuente y el divorcio por "taalik" ha caído más o menos en desuso.

Comunidad aborígen

9. Muchos miembros de la comunidad aborígen siguen observando las costumbres matrimoniales tradicionales, practicando matrimonios arreglados y polígamos y fomentando el matrimonio de las mujeres en cuanto llegan a la pubertad. En su *informe sobre el reconocimiento de las leyes consuetudinarias de los aborígenes*, de 1986, que ya se examina en el primer informe de Australia, la Comisión Australiana sobre la Reforma Legislativa recomendó que no se reconocieran los matrimonios consuetudinarios de los aborígenes simplemente como relaciones *de facto*, pues ello equivaldría a no reconocer que los matrimonios consuetudinarios de los aborígenes son acuerdos distintos y socialmente sancionados que deberían ser objeto de un reconocimiento especial. No obstante, recomendó también que no se reconocieran en general los matrimonios consuetudinarios de los aborígenes sobre la base de que ello podría tener consecuencias que entrarían en conflicto con las costumbres tradicionales de los aborígenes. Por el contrario, la Comisión recomendó que los matrimonios consuetudinarios de los aborígenes se reconocieran con fines específicos, como el derecho de seguridad social, y que los hijos de esos matrimonios se reconocieran como legítimos. El enfoque así recomendado se ajusta al enfoque adoptado en Australia en el pasado.

Diversidad cultural

10. Australia es una sociedad constituida por personas de diferentes orígenes culturales y pertenecientes a comunidades étnicas distintas. Algunas de esas

comunidades han sostenido que el derecho de familia vigente no tiene en cuenta o no protege sus valores culturales, o incluso que ha socavado esos valores. Por ejemplo, según algunos miembros de la comunidad musulmana de Australia en el derecho de matrimonio y de divorcio no se respetan lo bastante las prácticas islámicas en materia de matrimonio. Se ha expresado especial preocupación por el hecho de que las leyes australianas no reconozcan la dote (contratos prematrimoniales) y no su pago ni reconozcan las ceremonias matrimoniales musulmanas. Se aduce que el único motivo de divorcio que establece la Ley de familia -ruptura irremediable, demostrada por una separación de un año- entra en conflicto con el período de "iddah", que postula un período de espera de tres meses entre el divorcio y el nuevo matrimonio. Estas dos últimas cuestiones, aducen algunos grupos islámicos, obligan a las parejas musulmanas a tener relaciones *de facto* que consideran degradantes y contrarias al derecho musulmán.

11. Como parte del *Programa Nacional para una Australia Multicultural*, se pidió a la Comisión Australina sobre la Reforma Legislativa (ALRC) que examinara si el derecho australiano de familia era adecuado para una Australia constituida por personas de diferentes procedencias culturales y étnicas. En mayo de 1992, la ALRC publicó el informe No. 57, titulado *El multiculturalismo y la legislación*, tras haber publicado antes diversos documentos para debate que sometió a las observaciones del público.

12. El documento para debate titulado *Multiculturalismo: El derecho de familia*, publicado en enero de 1991, partía de dos principios. En primer lugar, que en una sociedad multicultural la legislación no debía obstaculizar la formación de relaciones familiares y debía reconocer como válidas las relaciones que las personas eligieran por sí mismas, además de apoyarlas y protegerlas. En segundo lugar, el derecho debía restringir las opciones de una persona únicamente en la medida en que ello fuera necesario para proteger los derechos y las libertades fundamentales de los demás, y negarse a apoyar las relaciones en las que se violaban los derechos y libertades fundamentales de las personas, casos en los que por el contrario debía intervenir para protegerlos.

13. En su informe No. 57 la Comisión recomienda que los matrimonio polígamos contraídos en Australia no estén reconocidos como matrimonios legales, pese a que puedan satisfacer los requisitos del derecho privado de un determinado grupo étnico o religioso, pues, según la Comisión, ello se opondría a los principios de igualdad de los sexos que subyacen en el derecho australiano. Aunque en su documento para debate la Comisión proponía que los matrimonios consuetudinarios quedaran reconocidos a algunos efectos, en particular la distribución del patrimonio y el mantenimiento del cónyuge, finalmente la Comisión no recomendaba que se modificara la legislación vigente, pues estimaba que las dificultades que se trataba de solucionar con la propuesta se referían más a la prueba del matrimonio que a su validez. Entre otras recomendaciones figuraban la aplicabilidad de los contratos prematrimoniales que rigen la distribución del patrimonio en los casos de disolución del matrimonio, con la salvedad de que los tribunales podrían hacer caso omiso de ese contrato si éste causara una clara injusticia. En algunas comunidades de Australia, la comunidad no reconoce el divorcio con arreglo a la Ley de familia. Además, es posible que una persona no quede en libertad para volver a contraer matrimonio dentro de su comunidad hasta que se haya producido una disolución válida conforme a las leyes de esa comunidad. Es posible que en algunas de esas comunidades la concesión del divorcio sea facultad de una sola de las partes; por ejemplo, en

el derecho judío, sólo puede producirse el divorcio si el marido entrega, y la mujer lo acepta, un acta de divorcio o "gett". La Comisión no estaba de acuerdo en que se reconociera a efectos de la Ley de familia la disolución religiosa o consuetudinaria del matrimonio celebrado en Australia. Aunque reconocía las dificultades que ello comportaba, una mayor parte de los miembros de la Comisión Australiana sobre la Reforma Legislativa recomendó que el Tribunal de la Familia pudiera denegar discrecionalmente solicitudes de divorcio a menos que el solicitante hubiera hecho todo lo que estaba a su alcance para eliminar cualquier obstáculo religioso al nuevo matrimonio de su cónyuge.

14. En el informe de la Comisión se abordaban también cuestiones culturales relacionadas con la edad mínima para el matrimonio, aspecto que se examina *infra* en relación con este mismo Artículo.

15. Una Comisión Especial Mixta del Parlamento Federal (integrada por miembros del Senado y de la Cámara de Representantes) está realizando un nuevo examen del derecho australiano de familia. Su estudio del funcionamiento de diversos aspectos de la Ley de familia comprende la función, financiación, eficacia y disponibilidad de los servicios del Servicio de Asesoramiento del Tribunal de la Familia y de organizaciones aprobadas que ofrecen asesoramiento en materia de matrimonio y servicios de mediación familiar; la resolución de los conflictos en materia de custodia, guarda, bienestar, acceso y propiedad, incluida la cuestión de si es deseable ampliar la legislación a los conflictos sobre patrimonio que se derivan de relaciones *de facto*; la imposición del cumplimiento de los derechos y las obligaciones consagrados en la ley; el ejercicio de la discreción de los tribunales, incluida la cuestión de si debe reestructurarse ese ejercicio en lo que se refiere a las órdenes relativas a los hijos y al patrimonio, y el carácter de enfrentamiento que tienen actualmente a adoptar los procedimientos conformes a la legislación, y si es aconsejable exigir que se recurra más al arbitraje, a la mediación o a otras formas distintas de solución de las controversias. El Comité deberá presentar su informe en agosto de 1992.

Relaciones de facto

16. Un número considerable de parejas australianas deciden no contraer matrimonio, sino cohabitar en uniones *de facto* estables. Debido a la división del poder constitucional en Australia, los efectos de esas uniones se rigen por las decisiones de los poderes legislativos y de los tribunales de los estados y los territorios (salvo en lo que respecta a los hijos, como se indica en el párrafo 1 de esta sección).

17. Nueva Gales del Sur promulgó en 1984 legislación para regular las relaciones *de facto*, y el Territorio del Norte lo hizo en septiembre de 1991. La Parte IX de la *Property Law Act* (Ley sobre el derecho de patrimonio), de 1958, de Victoria permite a los tribunales reasignar las propiedades inmobiliarias entre los miembros de una pareja *de facto* cuando se rompe esa relación. Los principales problemas que han surgido en el contexto de la legislación de Nueva Gales del Sur la *De Facto Relationships Act* (Ley sobre las relaciones *de facto*), de 1984, se refieren a si existe una relación de ese tipo en un contexto determinado y a la manera en que se ha de determinar el ajuste del patrimonio entre las partes cuando esa relación termina. Con respecto a este último aspecto, la ley adopta un sistema que equivale casi al que se aplica en los casos de disolución del matrimonio. Las partes en una

relación *de facto* conservan la propiedad exclusiva de los bienes adquiridos antes de la relación y durante ella, pero al término de ésta un tribunal puede dictar una orden que ajuste los intereses de las partes en las propiedades de una y otra parte, para lo que tendrá en cuenta las contribuciones financieras y no financieras aportadas de forma directa o indirecta a la adquisición, conservación o mejora de cualquiera de los bienes de ambas partes o de una u otra de ellas. Aquí la cuestión central ha sido la de cuánto valor financiero pueda atribuir un tribunal a las contribuciones financieras a una relación, como encargarse de la casa y de los hijos, cuestión que también es clave en el contexto de la ruptura de los matrimonios y que se examina *infra* en los párrafos 26 a 31.

18. Es probable que esta cuestión se plantee como aspecto clave de la interpretación de la *De Facto Relationships Act* (Ley sobre las relaciones de facto), de 1991, del Territorio del Norte. Esta ley establece el ajuste del patrimonio entre las partes cuando el tribunal estime que ello es justo y equitativo, tras tener en cuenta las contribuciones financieras y no financieras aportadas de forma directa o indirecta por las partes, directamente o en nombre de ellas, a la adquisición, conservación o mejora de cualquiera de las propiedades o de los recursos financieros de ambas partes o de cualquiera de ellas. Comprende asimismo las contribuciones, incluidas las consistentes en atender la casa o a los hijos, aportadas por cualquiera de las partes al bienestar de la otra parte, o al bienestar de la familia constituida por las partes y un hijo de ellas y/o un hijo o cualquier otra persona aceptada por ambas partes o por cualquiera de ellas en el hogar.

19. En los estados y los territorios que no poseen legislación específica sobre la distribución del patrimonio al término de la relación (o cuando las partes no reúnen los requisitos para beneficiarse del sistema específico, por ejemplo porque no han cohabitado un tiempo mínimo prescrito), se aplica el common law. Un importante problema del common law es que no reconoce lo bastante las aportaciones no financieras a la constitución del patrimonio o al bienestar de la familia, y, en cualquier caso, la ley es compleja y no puede obtenerse reparación sino mediante procedimientos costosos y complejos ante los tribunales. La cuestión de extender los aspectos financieros de la Ley del derecho de familia a las relaciones *de facto* está en examen en la Comisión Especial Mixta sobre el funcionamiento y la interpretación de la Ley del derecho de familia mencionada en el párrafo 15 *supra*. La Comisión de Queensland para la reforma legislativa, en el examen de la ley que está realizando en relación con las parejas *de facto*, se está ocupando de éstas y otras dificultades.

Edad mínima para contraer matrimonio

20. Hasta el 1º de agosto de 1991, la Ley sobre el matrimonio, de 1961, establecía que los varones podían contraer matrimonio a partir de los 18 años, y que las mujeres podían hacerlo a partir de los 16. En el artículo 12 de la ley se autorizaba a un juez o magistrado a expedir un mandamiento que autorizase en casos concretos el matrimonio a los 16 años en el caso de los hombres y a los 14 años en el caso de las mujeres. En 1990 hubo 3.075 mujeres menores de 18 años que contrajeron matrimonio por primera vez y seis por segunda vez, y 436 hombres de menos de 18 años que contrajeron matrimonio por primera vez.

21. El documento para debate de la Comisión Australiana para la Reforma Legislativa, titulado *Multiculturalism and the Law* (El multiculturalismo y el

derecho) establecía provisionalmente la opinión de que la edad mínima para el matrimonio debía ser de 18 años tanto para los hombres como para las mujeres. En ese informe, la ALRC reconocía que en algunas comunidades era tradicional que las muchachas contrajeran matrimonio antes de esa edad, pero recomendaba que no se ampliara ni modificara la legislación vigente, que da a las parejas que desean contraer matrimonio antes de que uno de sus miembros tenga 18 años la posibilidad de solicitar la autorización a un tribunal.

22. En línea con este documento, y por los argumentos de algunas comunidades de Australia cuyas tradiciones prescriben el matrimonio temprano para las mujeres, esa discriminación en cuanto a la edad mínima para contraer matrimonio fue eliminada por la *Sex Discrimination Amendment Act* (Ley modificada sobre la discriminación sexual), de 1991, que hoy dispone una misma edad mínima de 18 años para contraer matrimonio, tanto para hombres como para mujeres. Los hombres y mujeres que hayan cumplido los 16 años pueden solicitar la autorización judicial para contraer matrimonio antes de los 18, pero esa aprobación sólo se concederá en casos excepcionales e infrecuentes. Las decisiones adoptadas conforme a la legislación anterior indican que las circunstancias "excepcionales e infrecuentes" han de referirse a las partes concretas de que se trate, y no sólo a la clase o tipo de personas a que pertenecen. Ello impediría por ejemplo que prosperasen las solicitudes basadas únicamente en la costumbre de la comunidad a la que pertenezcan los solicitantes.

23. Esta prescripción de edad se aplica al matrimonio de todas las personas que tienen su residencia en Australia, con independencia de dónde se celebre el matrimonio. Además, si las partes en el matrimonio residen fuera de Australia y se casan en el extranjero, Australia no reconocerá el matrimonio como válido si una de las partes tiene menos de 16 años de edad.

24. La edad mínima para el matrimonio en los territorios de la isla Navidad y las islas Cocos (Keeling) se establece en la Ordenanza sobre el matrimonio cristiano y la Ordenanza sobre el matrimonio civil de la colonia de Singapur aplicables a esos territorios. Ambas ordenanzas establecen que la edad mínima para contraer matrimonio son los 16 años, tanto para los hombres como para las mujeres que contraen matrimonio de conformidad con sus disposiciones. No se prescribe edad legal ninguna respecto de los musulmanes cuyos matrimonios se registran conforme a la Ordenanza musulmana de la colonia de Singapur en su aplicación a esos dos territorios. Como se ha indicado *supra*, a partir del 1º de julio de 1992 la edad mínima para contraer matrimonio en los territorios era la misma que en el territorio continental.

Disolución del matrimonio

25. Conforme a la Ley del derecho de familia, tanto el marido como la esposa puede iniciar un procedimiento para la disolución del matrimonio, sobre la única base de la ruptura irremediable del matrimonio, que se demuestra por una separación de un año.

26. Al romperse el matrimonio, el Tribunal de la Familia puede redistribuir entre los cónyuges todo el patrimonio de ambos, tras solicitud en ese sentido de cualquiera de las partes y con independencia de su propiedad jurídica. La determinación de esta redistribución queda a discreción del tribunal, pero la legislación dispone que al hacerlo éste debe tener en cuenta las aportaciones financieras y no financieras, tanto directas como indirectas, hechas a ese

patrimonio. Se encarga específicamente al tribunal que tenga en cuenta las aportaciones hechas por concepto de las tareas de cuidado de la casa o de los hijos. Dicho en otros términos, la legislación atribuye un valor económico al trabajo doméstico, y establece que el cuidado de la casa y de los hijos concede automáticamente a un cónyuge el derecho a una parte o a una parte mayor del patrimonio o de los ingresos obtenidos durante el matrimonio.

27. La cuestión del peso relativo de las aportaciones financieras y no financieras ha resultado polémica. Algunos investigadores aducen que las mujeres, que en Australia tienden a asumir la principal responsabilidad por los hijos y la casa, encuentran que esas aportaciones no obtienen un reconocimiento económico suficiente cuando se redistribuye el patrimonio al disolverse un matrimonio. Al mismo tiempo, algunos hombres sostienen que permitir a sus mujeres el derecho a un patrimonio adquirido y a unos negocios contruidos gracias a lo que consideran su iniciativa personal no refleja correctamente su aportación financiera.

28. Son pocas las parejas que al divorciarse o separarse recurren a los tribunales para determinar las cuestiones relativas al patrimonio, pero las decisiones judiciales establecen las directrices en que se basan las parejas y sus abogados al llegar a acuerdos en esa esfera. En lo que se refiere al valor económico que se concede a las aportaciones hechas a la sociedad conyugal, el Tribunal Supremo de Australia ha determinado que no debe presumirse que la aportación de cada cónyuge al matrimonio tiene el mismo valor económico, sino más bien que ese valor debe establecerse en cada caso particular.

29. En 1986, el Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia (AIFS) publicó los resultados de un estudio en el que se recogía y analizaba información sobre la posición financiera de 825 hombres y mujeres que se habían divorciado en el Registro de Melbourne del Tribunal de la Familia en 1981 y 1982. El estudio indicaba que los efectos económicos de poner fin a la sociedad conyugal eran mucho más graves para las mujeres y los hijos que para los hombres. Al separarse, los maridos quedaban en una situación financiera igual o mejor que la que habían tenido durante el matrimonio, mientras que el nivel de vida de las mujeres tendía a bajar al producirse la disolución del matrimonio, e incluso mujeres pertenecientes a grupos socioeconómicos altos corrían el riesgo de caer en la pobreza. Las mujeres que se volvían a casar (una tercera parte de la muestra) podían esperar el mismo nivel de vida, por término medio, que en su matrimonio anterior. En el estudio se llegaba a la conclusión de que al dividirse el patrimonio no se tenían en cuenta de manera igual y suficiente las aportaciones indirectas de las mujeres a la economía del matrimonio.

30. Hay dos factores que explican el efecto desproporcionado de la separación y el divorcio en la situación económica de la mujer. En primer lugar, las mujeres suelen estar en desventaja, en comparación con sus maridos, en cuanto al potencial de obtención de ingresos. La participación de la mujer casada en la fuerza de trabajo se ve interrumpida en la mayor parte de los casos por los partos y la educación de los hijos, y esas interrupciones no sólo reducen la cantidad de dinero que realmente ganan las mujeres, sino que también afecta a su potencial de obtención de ingreso. En un estudio realizado en 1988 por el Centro de Estudios de Política Económica de la Universidad Nacional de Australia se comprobó que el principal determinante de la participación en la fuerza de trabajo no era la experiencia, los salarios ni la educación, sino el hecho de tener un hijo. La presencia de un hijo de menos de cinco

años de edad hacía descender en un 50% la probabilidad de trabajar fuera de casa, y en un 25% cuando el hijo tenía entre 5 y 15 años.

31. Está muy arraigada la opinión de que el segundo factor que conduce a una desventaja económica para la mujer cuando se produce una separación o la disolución de un matrimonio es que, pese a que la legislación obliga a los tribunales a atribuir un valor financiero al trabajo no remunerado en la casa, los tribunales han tendido a interpretar de manera restrictiva ese reconocimiento legislativo del trabajo doméstico a la hora de distribuir el patrimonio conyugal, y han preferido considerar la aportación financiera al patrimonio efectuada por cada una de las partes en un matrimonio como intrínsecamente superior y más valiosa que la aportación no remunerada al bienestar de la familia. Por ejemplo, la creación de una empresa se considera como una actividad que exige mucha más capacidad y energía que las que intervienen en el trabajo doméstico. Por consiguiente, existe la percepción de que cuestiones como la pérdida económica que se deriva para la mujer interesada de la ausencia de la fuerza de trabajo y el efecto de la interrupción de la vida laboral en la capacidad de obtención de ingresos son cuestiones que los tribunales suelen pasar por alto o que tienen para éstos un peso desigual en comparación con el que atribuyen a cosas como la participación del marido en una empresa.

32. Entre los problemas recurrentes más difíciles que se plantean a la mujer en los procedimientos sobre distribución del patrimonio al disolverse un matrimonio, es la cuestión del derecho a una jubilación. En casi todos los casos, cuando la esposa no ha trabajado fuera de casa durante el matrimonio, o cuando ha tenido que interrumpir su empleo remunerado por períodos dedicados a criar los hijos y al cuidado de la casa, el marido contribuye a un plan de jubilación, con la expectativa de que, cuando se jubile, las dos partes podrán vivir de esos ingresos, sea como pensión, como cantidad que se percibe de una sola vez y puede invertirse para obtener unos ingresos o como ambas cosas a la vez.

33. Pero si el matrimonio se disuelve y las partes se divorcian, la mujer como cónyuge divorciada no tiene en la mayor parte de los casos derecho a una prestación con arreglo al plan de jubilación. Se queda, así, sin una seguridad para el futuro, y muchas veces carece también en ese momento de aptitudes o capacidad para obtener un empleo remunerado. Aun en el caso de que sí encuentre un empleo remunerado, es poco probable que pueda obtener el mismo plan de seguridad para su futuro que antes de la disolución del matrimonio, cuando tenía derecho a las prestaciones del plan de jubilación de su marido.

34. Las investigaciones realizadas por el Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia indican que, pese a la importancia de la jubilación, ésta sólo se tuvo en cuenta en un 46% de los casos de división del patrimonio, según los hombres de más edad, y en un 39% según las mujeres de más edad. Entre los encuestados más jóvenes, la incidencia era aun menor: los hombres sugerían un 30% de los casos, y las mujeres un 20%. En los casos en que no se había tenido en cuenta la cuestión de la jubilación, tres cuartas partes de los encuestados respondieron que no se les había asesorado sobre su importancia. En consecuencia, el AIFS llegó a la conclusión de que las prestaciones de jubilación para el futuro solían pasarse por alto, incluso en los casos en que tenía un valor importante.

35. El Tribunal de la Familia de Australia no ha adoptado un enfoque sistemático de la asignación de derechos de jubilación al resolver los conflictos sobre

patrimonios conyugales. Debido a su naturaleza contingente, los derechos futuros a una jubilación no constituyen "patrimonio" en el sentido de la Ley del derecho de familia, y por tanto no pueden dividirse al disolverse el matrimonio. No obstante, el Tribunal sí considera que esos derechos constituyen un "recurso financiero" que ha de tenerse en cuenta al determinar las decisiones que se han de adoptar respecto de cualquier otra propiedad de las partes, y un factor que es pertinente a la hora de conseguir un acuerdo financiero justo y equitativo entre ellas.

36. La influencia de los derechos de jubilación en los conflictos sobre el patrimonio conyugal la examinó la Comisión Australiana para la Reforma Legislativa en *Matrimonial Property* (Patrimonio conyugal) (1987) y después también se estudió en la *Social Security Review* (Revista de Seguridad Social) (1988). Ambas consideraron que, habida cuenta de la importancia de ese activo y de que se adquiriría gracias a los esfuerzos conjuntos de ambas partes en el matrimonio, incluso cuando solamente uno de ellos, por lo general el marido, era efectivamente el contribuyente y beneficiario nominal, la legislación debía prescribir un enfoque claro y sistemático de su tratamiento. Ambos órganos propusieron planes legislativos. Ultimamente, la Comisión Australiana para la Reforma Legislativa ha formulado propuestas que van más allá de las que contenía su informe de 1987. Esas propuestas, esbozadas en su informe No. 59 sobre Inversiones colectivas: jubilación publicado en abril de 1992, permitirían a un tribunal emitir un mandamiento que obligara directamente a los fideicomisarios de una caja de pensiones. Conforme a esa resolución, podría separarse el interés de un cónyuge en una de esas cajas y establecerse una nueva cuenta para la otra ex parte en el matrimonio. Las proporciones de la división reflejarían la duración del matrimonio en relación con los años de contribución. En principio, el ex miembro de la pareja tendría derecho a un fondo equivalente a la mitad del valor acumulado durante la relación, aunque con posibilidades de variación en circunstancias limitadas. El Departamento del Procurador General Federal ha formulado propuestas parecidas en su documento para debate sobre el Tratamiento de la jubilación en el derecho de familia, publicado en marzo de 1992.

37. Existe la opinión de que una parte de la desventaja financiera que sufre la mujer al disolverse el matrimonio podría eliminarse gracias a las recomendaciones formuladas en 1987 por la Comisión Australiana para la Reforma Legislativa respecto de la división del patrimonio entre los cónyuges al producirse esa disolución. La propuesta básica de esas recomendaciones es que la legislación vigente debe modificarse para incluir una norma de división por igual del valor del patrimonio conyugal, definido en sentido amplio de manera que incluya la jubilación y otros "recursos financieros", de cuya valoración se ocuparían los tribunales. Ello eliminaría la necesidad de comparar las aportaciones financieras y no financieras, como ocurre en la actualidad. Desde ese punto de partida de la división por igual, el tribunal modificaría las partes correspondientes al producirse la disolución del matrimonio, con miras a conseguir una igualdad práctica, más bien que formal, y habida cuenta de algunas circunstancias especiales, que son las siguientes:

- que una de las partes haya aportado al matrimonio mucho más que la otra. En este caso una parte tendría que demostrar que había hecho una aportación mucho mayor en relación con el cuidado de los hijos, la administración de la casa y las cuestiones financieras. Ninguna forma de aportación a las responsabilidades en materia de cuidado de los hijos, tareas del hogar, ingresos o el patrimonio se consideraría intrínsecamente superior o inferior a otra;

- acciones de las partes en relación con el patrimonio o el cuidado de los hijos tras la separación, lo que podría incluir gastos efectuados por una de las partes para mantener el patrimonio, omisión deliberada en el mantenimiento de los hijos y pago por una de las partes de deudas contraídas por la otra o por ambas;
- que una de las partes tenga el beneficio de recursos financieros acumulados durante el matrimonio. En ese contexto, si una parte conserva el beneficio de recursos financieros acumulados durante el matrimonio, la otra parte recibiría una proporción mayor de patrimonio conyugal, y
- que una parte aportara propiedades al matrimonio o las adquiriese por medio de donaciones, herencia, compensación o indemnizaciones.

38. Si, una vez que se han tenido en cuenta estas cuestiones, un tribunal estimara que sigue existiendo una gran disparidad en los niveles de vida que pueden razonablemente esperar las partes, estaría facultado para ajustar aún más la proporción del valor del patrimonio que corresponde a una y otra parte. Ese ajuste solamente se realizaría si la disparidad fuera total o parcialmente atribuible a la responsabilidad de la parte desfavorecida respecto del cuidado futuro de los hijos o a que su capacidad de obtener ingresos se viera afectada por el matrimonio.

39. La Comisión contempla que la propuesta de división por igual sería aplicable a todo el patrimonio, incluidas empresas y explotaciones agrícolas. Sería posible que un cónyuge demostrara que los esfuerzos para sacar adelante una empresa, junto con otras formas de aportaciones al matrimonio, eran notablemente superiores a las aportaciones hechas al matrimonio por el otro cónyuge y que no debería aplicarse el principio de división por igual. Otra razón para no aplicar el principio de división por igual sería que un negocio o una explotación agrícola fueran ya de su propiedad antes de contraer matrimonio o los hubiera adquirido por donación o por herencia. Hasta el momento el Gobierno Federal no ha adoptado ninguna decisión sobre la aplicación de esas recomendaciones.

40. La Comisión Especial Mixta del Parlamento sobre determinados aspectos del funcionamiento y la interpretación de la Ley del derecho de familia está examinando también la forma en que el Tribunal de la Familia resuelve los conflictos sobre cuestiones financieras. El Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer (NCVAW), creado en noviembre de 1990 por el Ministro Adjunto al Primer Ministro para la Condición Jurídica y Social de la Mujer, recomendó en su propuesta que se partiera de la igualdad y se dejara a discreción del Tribunal la posibilidad de ajustar las partes por referencia a las disparidades surgidas durante el matrimonio. Concretamente, este ajuste debería conceptualizarse por referencia a un concepto de compensación que, aunque se remitiera a los efectos pasados del matrimonio, mirara también hacia el futuro en el sentido de que se orientaría a evaluar la pérdida de capacidad de obtención de ingresos en el futuro en relación con el detrimento que para esa capacidad supuso el matrimonio (por ejemplo, ausencia de la fuerza de trabajo remunerada, cuidado de los hijos, jubilación escasa o inexistente).

41. La cuestión de la reasignación del patrimonio financiero al disolverse el matrimonio comporta el problema de la efectividad de la obligación del cumplimiento de acuerdos prematrimoniales. En la actualidad, aunque han sido cada vez más frecuentes entre la gente adinerada, en Australia los acuerdos prematrimoniales y

de separación de bienes no son de obligado cumplimiento desde el punto de vista jurídico. Es probable, no obstante, que esa situación se modifique, pues el Consejo Legislativo de Australia está recomendando que se promulgue legislación que estipule que esos acuerdos, para cuya redacción cada parte debe contar con asesoramiento jurídico independiente, sean de obligado cumplimiento desde el punto de vista jurídico. El Consejo recomienda, además, que esa legislación sea aplicable también a las relaciones de facto, pues, en la legislación de los estados, en la actualidad sólo se pueden celebrar acuerdos en relaciones de facto en Nueva Gales del Sur y Victoria. Las recomendaciones del Consejo se han presentado a la Comisión Especial Mixta del Parlamento Federal sobre determinados aspectos del funcionamiento e interpretación de la Ley del derecho de familia. Como se señalaba en el párrafo 13 del presente Artículo, la Comisión legislativa de Australia examinó esta cuestión en su informe sobre el multiculturalismo y el derecho.

La violencia y la Ley del derecho de familia

42. Como se ha señalado *supra*, se ha creado una Comisión Especial Mixta sobre determinados aspectos del funcionamiento y la interpretación de la Ley del derecho de familia (véase el párrafo 15 *supra*).

43. Aunque no es un mandato específico, la cuestión de la medida en la que la Ley del derecho de familia y el Tribunal de la Familia tienen en cuenta la necesidad de las mujeres que son o han sido víctimas de la violencia se ha abordado en varios informes. Por ejemplo, en los informes del NCVAW y del Consejo Consultivo Nacional para la Mujer (NWCC) se llama la atención sobre lo inadecuado que es todo sistema que obliga a las partes a asistir a una medición cuando lo que se determina es la violencia doméstica o si existe o ha existido violencia doméstica. El NCVAW ha preparado un documento pormenorizado y unas directrices para su empleo en las situaciones en las que una mujer decida asistir a una mediación pese a haber sido víctima de la violencia de su compañero. Las enmiendas incluidas últimamente en la Ley del derecho de familia para establecer un sistema de mediación abordan esas preocupaciones, dado que un mediador autorizado ha de tener en cuenta el grado de igualdad (o de desigualdad) en la capacidad negociadora de las partes cuando se decida si un conflicto es idóneo o no para la mediación. Tanto los informes del NCVAW como los del NWCC se refieren a la idea de que el Tribunal de la Familia no se ha ocupado de la violencia contra la mujer como cuestión grave o pertinente al resolver conflictos relacionados con la custodia, el acceso a los hijos y los asuntos financieros.

Plan de mantenimiento de los hijos

44. En 1988 el Gobierno Federal estableció el Plan de Mantenimiento de los Hijos (CSS) para tratar de resolver los problemas que, como la insuficiencia o la inexistencia de los pagos para el mantenimiento de los hijos, habían caracterizado al sistema anteriormente vigente en este ámbito y habían provocado importantes dificultades financieras entre familias monoparentales (encabezadas generalmente por mujeres), con la consiguiente dependencia de esas familias respecto del apoyo gubernamental a los ingresos.

45. El CSS está ideado para mejorar el apoyo financiero de los hijos de padres separados al asegurar que los padres que no tienen la custodia contribuyan al mantenimiento de sus hijos conforme a su capacidad económica. El Plan pretende

asegurar asimismo que ninguno de los progenitores se sienta desalentado de participar en la fuerza de trabajo. Está administrado conjuntamente por el Departamento de Seguridad Social y el Organismo de Mantenimiento de los Hijos, que forma parte de la Oficina Fiscal de Australia. Los dos elementos principales del Plan son la mejora de los procedimientos de recaudación y la introducción de una evaluación administrativa del mantenimiento de los hijos.

Antecedentes del Plan

46. El insuficiente mantenimiento de los hijos había sido motivo de creciente preocupación en los años anteriores al establecimiento del CSS. Al introducirse en 1975 el divorcio "sin culpable", el Gobierno introdujo también la ley del derecho de familia, que establecía como prioridad la necesidad de que los padres mantuvieran a sus hijos hasta que éstos cumplieran los 18 años. No obstante, debido a la fragmentación de los procedimientos de recaudación en cada estado y a la falta de mecanismos eficaces para obligar al cumplimiento, la regularidad de los pagos de mantenimiento tendió a convertirse en una cuestión entre las personas. Antes de la introducción del Plan, las estadísticas indicaban que aproximadamente el 70% de las personas obligadas a efectuar pagos para el mantenimiento de sus hijos no los efectuaban, o si lo hacían los pagos eran irregulares.

47. Entre 1973/74 y 1985/86 el número de familias monoparentales pasó del 9% al 15% de la población, sobre cuyo total el número de las que dependían de prestaciones de seguridad social pasó del 65% al 85%. Los pagos de la Seguridad Social durante ese mismo período pasaron de 160 millones a 1.757 millones de dólares australianos, y siguieron subiendo hasta alcanzar los 2.334 millones de dólares australianos en 1989/90. El Gobierno estimó que esos datos indicaban la necesidad de introducir reformas importantes, incluida una reevaluación de las funciones públicas y las privadas en la prestación de apoyo a las familias monoparentales, a fin de asegurar que los progenitores que no tienen la custodia contribuyan a sufragar el costo de mantenimiento de éstos y que el gasto del Commonwealth se limite a lo necesario para garantizar que todos los hijos de padres separados tengan acceso a un mantenimiento suficiente.

48. Las reformas del Gobierno se basan en dos principios esenciales: en primer lugar, que tras la separación ambos progenitores sigan contribuyendo al mantenimiento financiero permanente de sus hijos conforme a su capacidad económica; en segundo lugar, que los hijos sigan compartiendo las nuevas circunstancias financieras de los padres, igual que habría ocurrido si estos últimos hubieran seguido viviendo juntos.

49. Las dos leyes que rigen el Plan de Mantenimiento de los Hijos, la *Child Support (Registration and Collection) Act* (Fase 1) (Ley sobre el mantenimiento de los hijos, registro y recaudación), de 1988, y la *Child Support (Assessment) Act* (Fase 2) (Ley sobre el mantenimiento de los hijos, evaluación), de 1989, obtuvieron el apoyo de todos los partidos en el Parlamento y siguen gozando de gran aceptación en la comunidad.

Funcionamiento del Plan

50. El Plan se ha introducido en dos fases. La Fase 1, que se inició el 1º de junio de 1988, permitió a los que contaban con mandamiento de los tribunales o con

acuerdos registrados en materia de mantenimiento, que recibieran o no apoyo oficial a los ingresos, registrarlos en el recién creado Organismo de Apoyo a los Hijos para el cobro cuando el progenitor que tenía la custodia (beneficiario) así lo prefería. En todos los casos en los que ha habido orden/mandamiento después del inicio del Plan, el beneficiario puede elegir que el Organismo registre la obligación respecto del cobro. Esta opción no la tienen quienes reciben una pensión oficial como familia monoparental. El Plan estipula que, en caso necesario, los pagos para mantenimiento de los hijos se deduzcan de la remuneración del progenitor que está obligado a hacerlos. Cuando la remuneración no es regular (por ejemplo, cuando el progenitor obligado es empleado por cuenta propia), el que debe pagar ha de hacer los arreglos necesarios para asegurar la domiciliación de pagos regulares. Una vez registrada, una obligación de pago por concepto de mantenimiento de los hijos se convierte en una deuda contraída con el Commonwealth, y el Commonwealth a su vez contrae con la persona que recibe los pagos la obligación de ejecutar la deuda. Los pagos cobrados se remiten después del Departamento de Seguridad Social para que los distribuya entre los progenitores que tienen la custodia. En el caso de los progenitores que perciben una pensión, el Departamento ajusta la cuantía de la pensión que paga para tener en cuenta los pagos por concepto de mantenimiento de los hijos.

51. Al mismo tiempo que se introducía la Fase 1, el Gobierno anunció la introducción de la Fase 2 de la legislación en 1989, que comportaría una fórmula para evaluar los pagos por concepto de mantenimiento de los hijos cuando los progenitores no pudieran establecer sus propias disposiciones financieras.

52. La Fase 2 del Plan se introdujo el 1º de octubre de 1989, tras la aceptación por el Gobierno de un informe realizado por un órgano independiente, el Grupo Consultivo sobre mantenimiento de los hijos, que se basó en el estudio y el examen pormenorizados de más de 500 declaraciones. La Fase 2 del Plan se aplica únicamente a quienes se separan o tienen un hijo en esa fecha o después de ella. No existe ningún mecanismo por el que una persona acogida a la Fase 1 del Plan pueda elegir estar abarcada por la Fase 2. Sustituye al sistema de obtener mandamientos judiciales respecto del mantenimiento mediante una fórmula administrativa de determinación del apoyo a los hijos, que en términos generales dispone que el progenitor que tiene esas responsabilidades ha de pagar el 18% de sus ingresos tributables (sujeto a los ajustes y las excepciones que se especifiquen en la legislación) respecto de su primer hijo. Respecto de los hijos siguientes, las cuantías son: 27% por dos hijos, 32% por tres hijos, 34% por cuatro hijos y 36% por cinco o más hijos. Los progenitores tienen la posibilidad de llegar a un acuerdo privado, aunque en algunas circunstancias las condiciones de esos acuerdos han de contar con la aprobación del Tribunal de la Familia.

53. La introducción de una fórmula administrativa para calcular un nivel justo de mantenimiento de los hijos aporta a las personas un medio de evaluar con exactitud las obligaciones que probablemente habrán de asumir tras la separación; brinda una rápida resolución de las cuestiones relacionadas con el mantenimiento de los hijos, y reduce el papel del tribunal, que no ha de pronunciarse sino en casos complejos o difíciles, con lo cual se elimina la presión sobre las partes para que acepten niveles inprocedentes de apoyo a fin de evitar procedimientos ante los tribunales o reuniones frente a frente. El Plan está ideado para ser un sistema justo y tiene en cuenta los ingresos de ambos progenitores. El empleo de los ingresos tributables permite también realizar una actualización anual y refleja directamente la evolución

de las circunstancias económicas de los progenitores. También se ha previsto la revisión administrativa de las evaluaciones polémicas.

54. El Plan está administrado por el Organismo de Mantenimiento de los Hijos (que es responsable del registro, la evaluación y el cobro de los cobros por concepto de mantenimiento de los hijos) y por el Departamento de Seguridad Social (que, tras hacer los ajustes necesarios en la pensión, transmite los pagos a los progenitores que tienen la custodia). La legislación sobre seguridad social estipula reducciones de 0,50 dólares australianos por dólar en la pensión por concepto de pagos de mantenimiento a partir de un umbral bajo.

55. El Plan de Mantenimiento de los Hijos ha mostrado su eficacia en cuanto a aumentar la proporción de pensionistas monoparentales que reciben apoyo de ese tipo, que ha pasado del 26% (inmediatamente antes de su introducción) al 39% en junio de 1991. En junio de 1989 había 81.000 pensionistas monoparentales que percibían pagos por concepto de mantenimiento. Un año después, esa cifra se había elevado a 90.300, y sigue creciendo a un ritmo de aproximadamente 1.000 al mes. La proporcionalidad de los pagos por concepto de mantenimiento de los hijos ha mejorado también desde que se inició el Plan: las cantidades medias asignadas por los tribunales se han incrementado entre un 20 y un 25%, y las personas abarcadas por la Fase 2 del Plan perciben cantidades algo mayores. Antes de la introducción del Plan sólo el 30% de los progenitores que no tenían la custodia pagaban por concepto de mantenimiento de sus hijos. En la actualidad se pagan alrededor del 71% del total de obligaciones registradas en el Plan.

Pagos y cobros

56. La legislación estipula un ciclo de cobros y pagos por meses civiles. Los pagos correspondientes a cada mes deben efectuarse antes del día 7 del mes siguiente, y se transmiten a la persona que tiene la custodia el primer miércoles del mes siguiente. Las leyes disponen que los pagos de mantenimiento se deduzcan directamente del sueldo o salario del pagador. No obstante, el pagador puede solicitar al tribunal que, a fin de proteger su intimidad, le permita hacer los pagos directamente al Organismo.

57. Si los padres llegan a un acuerdo sobre la cuantía del mantenimiento de los hijos, pueden acordar también cualquier método de pago. Por ejemplo, los pagos pueden hacerse semanal, quincenal o mensualmente de manera directa al progenitor que tiene la custodia. Las personas que no reciben pensión y el mantenimiento de cuyos hijos se ha evaluado conforme a este sistema pueden elegir también la manera de efectuar los pagos.

Seguimiento de los pagos

58. Cuando un progenitor que no tiene la custodia incurre continuamente en el impago de una obligación de mantenimiento registrada, el Organismo adopta las medidas necesarias para recuperar la deuda. Entre esas medidas figuran la intercepción de los reembolsos fiscales de los pagadores, la expedición de citaciones, etc., y, en casos extremos, la ejecución por conducto del Tribunal de la Familia. Diversas enmiendas introducidas últimamente en la legislación permiten al registrador de mantenimiento de los hijos cobrar las deudas por este concepto de un tercero y cobrarlas de una persona que reciba o controle dinero de un deudor que

no se encuentre en Australia. El registrador puede adoptar asimismo medidas para obtener un mandamiento judicial para resolver la situación en la que una persona obligada a pagar una obligación de mantenimiento exigible esté maquinando para reducir o eliminar artificialmente su capacidad de pagar por el mantenimiento de los hijos.

Evaluación

59. Desde el comienzo del Plan se han publicado varios informes. Este ha sido evaluado por el Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia, el cual, en dos monografías tituladas *Who Pays for the Children: A First Look at the Operation of Australia's New Child Support Scheme* (Quién paga por los hijos: un primer vistazo al funcionamiento del nuevo Plan australiano de apoyo a los hijos), de 1990 y *Paying for the Children* (Los pagos por los hijos), de 1991, examina el funcionamiento de la Fase 1 del Plan, así como por el Grupo Consultivo de Evaluación del Mantenimiento de los Hijos (Informe Fogaty, 1990). El Gobierno creó este Grupo al mismo tiempo que introducía la Fase 2 del Plan para supervisar las consecuencias de las reformas y recomendar los cambios necesarios.

60. Por lo general, los informes han sido favorables en cuanto al concepto del Plan, pero han criticado algunas características de éste, comprendido el funcionamiento del propio Organismo. Se han criticado, entre otras cosas, el plazo inicial de ocho semanas que media entre el registro y la percepción del primer pago, así como la diferenciación entre beneficiarios de la Fase 1 y de la Fase 2. Las críticas sobre el funcionamiento del Plan derivadas de las evaluaciones y de otras actividades están actualmente en estudio en los departamentos encargados del Plan y por el Organismo.

Custodia, tutela y acceso a los hijos

61. La Ley del derecho de familia de 1975, estipula que cada uno de los progenitores es tutor del hijo y tiene conjuntamente la custodia del hijo a reserva de lo que ordenen los tribunales. La ley es aplicable con independencia de que los progenitores estén casados o no. Al disolverse un matrimonio, si las partes no pueden llegar a un acuerdo, cualquiera de ellas puede recurrir a los tribunales para que éstos determinen los derechos de custodia, tutela y acceso. Al resolver asuntos relacionados con la tutela, el acceso y la custodia, el tribunal ha de tener en cuenta, como consideración más importante, el bienestar del niño. En una inmensa mayoría de los acuerdos celebrados después de una separación, las mujeres tienen la custodia de los hijos, con derechos de acceso para el padre. En los casos de controversia sobre la custodia, la proporción de hombres que la obtienen es mucho mayor que en los casos en que la custodia se decide por un acuerdo entre las partes.

Apellidos

62. En Australia, el apellido original de una persona es el que se especifica en su certificado de nacimiento. Es un nombre que no tiene significación jurídica y que puede modificarse por razones de tradición y costumbre. Por tanto, si bien es frecuente que las mujeres australianas adopten el apellido de su marido al casarse, no están obligadas legalmente a hacerlo. Sigue siendo costumbre habitual en las familias australianas, sean matrimonios establecidos o parejas de facto, emplear como apellido de la familia el del cónyuge masculino.

63. En cierta medida, la elección del apellido original de un hijo depende de que éste haya nacido o no dentro del matrimonio. En el Territorio del Norte, los niños nacidos fuera del matrimonio deben recibir el apellido de la madre. En Queensland y Tasmania, los niños nacidos fuera del matrimonio no pueden registrarse con el apellido de su padre a menos que éste haya dado su consentimiento y efectuado un reconocimiento de paternidad con testigos. Cuando existe esa declaración, puede registrarse el apellido del padre o el de la madre. Cuando no se hace esa declaración, el hijo ha de registrarse con el apellido de la madre, aunque puede también recibir, oficiosamente el apellido del padre. Análogamente, en Australia Occidental y Australia Meridional, cuando el padre de un hijo nacido fuera del matrimonio reconoce la paternidad, el niño puede llevar su apellido, el apellido de la madre o una combinación de ambos. Cuando no existe ese reconocimiento, el niño debe llevar el apellido de la madre. En Tasmania es práctica habitual, aunque no hay obligación legal para ello, que los niños nacidos fuera del matrimonio se registren con el nombre del padre. En Queensland, el Territorio del Norte, Australia Meridional y Australia Occidental, los padres del niño pueden elegir: el apellido que se inscriba en el registro puede ser el del padre, el de la madre, que en el caso de las parejas casadas será normalmente el mismo que el del padre, o una combinación de ambos. En Victoria puede registrarse a los niños con el apellido de la madre o con el del padre, con independencia de que hayan nacido dentro del matrimonio o fuera de él. En el Territorio de la Capital de Australia, el progenitor que registra el nacimiento de un hijo nacido fuera del matrimonio puede elegir el apellido del padre o el de la madre, o un apellido distinto del de ambos (Ley de registro de nacimientos, fallecimientos y matrimonios). En el caso de los niños nacidos dentro del matrimonio, el apellido puede ser el de uno u otro de sus progenitores, o el de la familia de cualquiera de ellos. Por lo general se precisa la autorización de ambos progenitores, pero si existe controversia, puede resolverla un magistrado, o cuando no se puede entrar en contacto con uno de los progenitores es posible que al registrador le baste con el uso de un apellido determinado. La consideración más importante es el bienestar del niño.

64. Es de señalar que una decisión reciente del Tribunal de Igualdad de Oportunidades de Nueva Gales del Sur en la causa Ms. I. contra Registrador de Nacimientos, Fallecimientos y Matrimonios ha llevado a que se revise en ese estado la práctica administrativa de registrar los apellidos de los niños conforme al apellido del padre. En Nueva Gales del Sur existía la práctica de registrar el apellido de un hijo como el del padre en los casos de progenitores casados con diferentes apellidos a petición del padre y de no existir petición equivalente de la madre. Cuando sólo la madre intentaba registrar al niño con su apellido, el Registrador no efectuaba el registro y lo sustituía por la solicitud del padre. El Tribunal llegó a la conclusión de que se trataba de un servicio al que era aplicable la Ley sobre la discriminación, y de que suponía una discriminación contra la madre por razones de sexo y estado civil. El Tribunal observó que el registro del apellido de un niño en caso de desacuerdo entre los progenitores podía resolverse mediante el registro de la solicitud que primero se recibía.

Blank page

Page blanche

APENDICE 1

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

Los Estados Partes en la presente Convención

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayando que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo y, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

PARTE I

Artículo 1

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

Artículo 2

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 porque 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.

Artículo 3

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 el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

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

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

Artículo 5

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 al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

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.

PARTE II

Artículo 7

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.

Artículo 8

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.

Artículo 9

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.

PARTE III

Artículo 10

1. 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.

Artículo 11

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 igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y 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 las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y el 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.

Artículo 12

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

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

Artículo 13

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

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

Artículo 14

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.

PARTE IV

Artículo 15

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 y 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.

Artículo 16

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

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer sus 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 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.

PARTE V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas

designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor numero de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y

b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.

Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

PARTE VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado Parte; o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados¹.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas².
4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en caso necesario, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión³.
2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión⁴.

¹ Australia firmó la Convención el 17 de junio de 1980.

² Instrumento de ratificación depositado (con reservas y declaración) por Australia el 28 de junio de 1983.

³ La Convención entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

⁴ La Convención entró en vigor para Australia el 27 de agosto de 1983.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

APENDICE 2

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>NUEVA GALES DEL SUR</p> <p>Ley sumaria de delitos (<u>Summary Offences Act</u>), de 1988</p> <p>Ley penal (<u>Crimes Act</u>), de 1900</p> <p>Ley sobre casas de mala nota (<u>Disorderly Houses Act</u>), de 1943</p>	<p>Delito; Ley sumaria de delitos, art. 15</p>	<p>El local puede ser declarado "casa de mala nota" cuando se utiliza o puede utilizarse habitualmente con fines de prostitución; Ley sobre casas de mala nota, art. 3; es delito entrar en una casa de mala nota sin una finalidad lícita, art. 7</p>	<p>Delito; Ley penal, párrs. A y B del art. 91</p>	<p>Permitir que un local declarado para otros fines se utilice para prostitución; Ley sumaria de delitos, art. 17; y utilizar ese local con fines de prostitución o incitación; art. 16</p>	<p>Publicidad de locales que se utilizan para prostitución, o publicidad de una persona que se ofrece para la prostitución; Ley sumaria de delitos, art. 18; o publicidad para contratar a una persona para la prostitución; art. 18A</p>	<p>Actos públicos de prostitución (clientes y trabajadoras del sexo); Ley sumaria de delitos, art. 20</p> <p>Incitación en escuelas, iglesias, hospitales o lugares públicos o cerca de ellos, o cerca de viviendas; Ley sumaria de delitos, art. 19</p> <p>Prostitución; Ley penal, párrs. D a F del art. 91</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>VICTORIA</p> <p>Ley de regulación de la prostitución (<u>Prostitution Regulation Act</u>), de 1986</p> <p>Ley de vagos (<u>Vagrancy Act</u>), de 1966</p>	<p>Delito, salvo cuando el local tiene un permiso de urbanismo; Ley de vagos, art. 10</p>	<p>Delito, salvo cuando el local tiene un permiso; Ley de vagos, art. 11</p>	<p>Delito solamente cuando existe fuerza o violencia, o niños; Ley de regulación de la prostitución, arts. 10 y 11</p>	<p>Delito cometido por el propietario, inquilino, arrendatario u ocupante que permite que se utilice el local con fines de prostitución sin permiso de las autoridades de urbanismo; Ley de vagos, art. 12</p>	<p>Publicidad de empleo en un burdel; Ley de regulación de la prostitución, art. 14</p>	<p>Hacer la calle para contratar los servicios de una prostituta; Ley de regulación de la prostitución, párr. 2) del art. 5</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>QUEENSLAND</p> <p>Ley de vagos, juego ilegal y otros delitos (<u>Vagrants, Gaming and Other Offences Act</u>), de 1931</p> <p>Código Penal</p>	<p>Delito; Ley de vagos, juego ilegal y otros delitos, apartado c) del párr. 1) del art. 5</p>	<p>Mantenimiento o dirección de un burdel; Arts. 8 y 8A</p> <p>Mantenimiento de una casa de mala nota; Código Penal, arts. 231 y 235</p>	<p>Delito; Código Penal, art. 217</p>	<p>Arrendatario, inquilino u otro ocupante que permite la utilización del local con fines de prostitución, y propietario que sabe que el local se utiliza con esos fines; Ley de vagos, juego ilegal y otros delitos, art. 8</p>	<p>Quien hace publicidad puede ser considerada como parte en un delito de vivir de las ganancias de la prostitución o de mantener un burdel al ayudar a sabidas a su funcionamiento</p>	<p>Quien tiene un establecimiento de hostelería y permite que sea lugar de encuentro de prostitutas; Ley de vagos, juego ilegal y otros delitos, art. 8</p> <p>Asociación; Ley de vagos, juego ilegal y otros delitos, apartado d) del párr. 1) del art. 5</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>AUSTRALIA MERIDIONAL</p> <p>Ley sumaria de delitos (<u>Summary Offences Act</u>), de 1953</p> <p>Ley de refundición del Código Penal (<u>Criminal Law Consolidation</u>), de 1935</p>	Delito; Ley sumaria de delitos, art. 26	Mantener o dirigir un burdel; Ley sumaria de delitos, inciso i) del párr. a) del art. 28	Delito; Ley de refundición del Código Penal, art. 63	El que arrienda o subarrienda un local sabiendo que se va a utilizar como burdel; Ley sumaria de delitos, art. 29	Delito; Ley sumaria de delitos, art. 13	<p>Ocupar el mismo local que frecuentan prostitutas</p> <p>Ley sumaria de delitos, art. 21</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>AUSTRALIA OCCIDENTAL</p> <p>Ley sobre la policía (<u>Police Act</u>), de 1892</p> <p>Código Penal 1913-1991</p>	<p>Delito; Ley sobre la policía, inciso a) del párr. 1 y párr. 2 del art. 76G</p>	<p>Mantener o dirigir un burdel; Ley sobre la policía, art. 76F</p> <p>Mantener un lugar para prostitución; Código Penal, arts. 213 y 209</p>	<p>Delito; Código Penal, art. 191</p>	<p>Arrendatario, inquilino o ocupante que permite que el local se utilice con fines de prostitución, propietario que sabe que se utiliza con esos fines; Ley sobre la policía, art. 76F</p>	<p>Delito; Ley sobre la policía, párr. 99 del art. 65</p>	<p>Ocupante de una casa frecuentada por prostitutas; Ley sobre la policía, párr. 7) del art. 65</p> <p>Incitación; Ley sobre la policía, art. 59, párr. 8) del art. 65 y apartado b) del párr. 1) del art. 76G</p> <p>Ocupante/propietario/director de un burdel que permite con conocimiento que muchachos menores de 18 años de edad tengan conocimiento carnal; Ley sobre la policía, art. 194</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>TASMANIA</p> <p>Ley sobre delitos contra la fuerza pública (<u>Police Offences Act</u>), de 1935</p> <p>Código penal (<u>Criminal Code</u>)</p>	<p>Delito; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, art. 8</p>	<p>Mantenimiento de una casa de citas; Código Penal, art. 143</p>	<p>Delito; Código Penal, art. 128</p>	<p>Alquilar una casa a sabiendas de que se va a utilizar como burdel; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, art. 11</p>	<p>Delito; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, párr. 2 del art. 8</p>	<p>Ocupar una casa y dar alojamiento a prostitutas; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, apartado b) del párr. 1) del art. 10</p> <p>Alojar o mantener a una prostituta contra el desacuerdo de los residentes; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, apartado d) del inciso i) del art. 10</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>TERRITORIO DEL NORTE</p> <p>Ley sumaria de delitos (<u>Summary Offences Act</u>), de 1987,</p> <p>Código Penal</p> <p>Ley de erradicación de los burdeles (<u>Suppression of Brothels Act</u>), de 1907</p>	<p>Delito; Ley sumaria de delitos, apartado h) del párr. 1) del art. 57</p>	<p>Delito; Ley de erradicación de los burdeles, art. 3</p>	<p>Delito; Código Penal, art. 136</p>	<p>Como arrendatario, ocupante o arrendador; Ley de erradicación de los burdeles, apartados b) y c) del art. 3</p>	<p>Delito; Ley sumaria de delitos, inciso h) del párr. 1) y párr. 3) del art. 57</p>	<p>Persona que mantiene una casa, un establecimiento comercial o una habitación en donde se expenden bebidas y se permite la reunión o permanencia de prostitutas; Ley sumaria de delitos, art. 66</p> <p>Prostituta que actúa de manera escandalosa o indecente en lugares públicos; Ley sumaria de delitos, inciso h) del párr. 1) del art. 56</p> <p>Incitación; Ley sumaria de delitos, inciso ii) del apartado a) del párr. 1) del art. 53 y apartado ha) del párr. 1) del art. 57</p>

Leyes que penalizan las actividades relacionadas con la prostitución (cont.)

Estado y legislación	Vivir de ese lucro	Mantenimiento de un burdel	Proxenetismo	Permitir que se utilice un local con fines de prostitución	Publicidad	Otros
<p>TERRITORIO DE LA CAPITAL DE AUSTRALIA</p> <p>Ley sobre delitos contra la fuerza pública (<u>Police Offences Act</u>), de 1930</p> <p>Ley penal (<u>Crimes Act</u>) de 1900 (Nueva Gales del Sur)</p>	<p>Delito; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, inciso j) del párr. 1) del art. 23</p>	<p>El que dirige o administra un burdel o interviene con conocimiento en su gestión; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, art. 18</p>	<p>Sólo es delito para los menores de 16 años de edad; Ley penal (Nueva Gales del Sur), art. 92N</p>	<p>El que arrienda, alquila o sub-arrienda o lo permite a sabiendas; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, art. 19</p>	<p>Delito; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, apartado f) del art. 22</p>	<p>Persona que lleva una casa, habitación, establecimiento comercial o lugar de esparcimiento público en donde se expenden/consumen bebidas alcohólicas o no alcohólicas y permiten que se reúnan o estén en él prostitutas; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, art. 34</p> <p>Incitar o importunar de manera persistente en un lugar público con fines inmorales; Ley sobre delitos contra la fuerza pública, inciso ja) del párr. 1) del art. 23</p>

APENDICE 3

Breve glosario de abreviaturas

AAP	Asociación australina de periodistas
ABA	Autoridad Australiana de Radiotelevisión
ABC	Sociedad Australiana de Radiotelevisión
ABS	Oficina de Estadísticas de Australia
ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
AFR	Australian Financial Review
AGPS	Servicio de Publicaciones del Gobierno de Australia
AIFS	Instituto Australiano de Estudios sobre la Familia
AIH	Instituto Australiano de Salud
ALRC	Comisión Australiana sobre la Reforma Legislativa
AMEP	Programa de inglés para inmigrantes adultos
AO	Australia Occidental
AOTC	Empresa de telecomunicaciones para Australia y ultramar
AP/B	Prestación Familiar Complementaria o Pensión o Prestación Adicional
ATSIC	Comisión de los aborígenes e isleños del Estrecho de Torres
BHAS	Broken Hill Associated Smelters
CAPE	Programa del Commonwealth para la prevención del SIDA y educación
CARI	Comisión Australiana de Relaciones Industriales
CAWISE	Programa del Commonwealth sobre información, normas e intercambios en la fuerza de trabajo en materia de SIDA
CCA	Asistencia para el cuidado de los hijos (Programa)
CDA	prestación por discapacidad infantil
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CES	Servicio de Empleo del Commonwealth
CJC	Comisión de justicia criminal
CNUMAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y el Desarrollo
COSC	Comité de Jefes de Estado Mayor
CPC	Comisión de Prácticas Comerciales
CRAFT	subsidio del Commonwealth para la formación a jornada completa en régimen de aprendizaje
CREWET	Equipo de evaluación del empleo de mujeres en puestos relacionados con el combate
CSS	Plan de Mantenimiento de los Hijos
CWA	Asociación Australiana de Mujeres Rurales
DIU	dispositivos intrauterino
DNCB	prestación de atención domiciliaria

DPP	Fiscal Jefe de Victoria
DSE	desarrollo sostenible desde el punto de vista ecológico
DSR	Bonificación por Cónyuge a Cargo
DSS	Departamento de Seguridad Social
EEO	igualdad de oportunidades en el empleo
EFT	Equivalente de tiempo completo/subvención
ETUS	Enfermedad transmisible por vía sexual
FIS	complemento de ingresos familiares
FSA	funcionario de servicios administrativos
FIV	fecundación <i>in vitro</i>
GFS	grado funcionario superior
HACC	atención domiciliaria y de la comunidad
HECS	Plan de Contribuciones a la Enseñanza Superior
HIV	Virus de inmunodeficiencia adquirida
HREOC	Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades
IAAEET	Instituto Australiano de Aborígenes e Isleños del Estrecho de Torres
ITFW	Fondo de Capacitación para la Mujer del Sector de Escuelas de Cinematografía, Televisión y Radio de Australia
JET	Programa de empleos, educación y capacitación
JSA	Prestación para Búsqueda de Empleo
MACS	Servicios multifuncionales para niños aborígenes
MIM	Mount Isa Mines
MLA	Movimiento laborista australiano
MRA	ajuste de los salarios mínimos
NCADA	Campaña Nacional contra el uso indebido de drogas
NCV	Comité nacional contra la violencia
NCVAW	Comité Nacional sobre la Violencia contra la Mujer
NH&MRC	Consejo Consultivo de Investigación Médica y de la Salud
NSA	Prestación para Reincorporación
NWCC	Consejo Consultivo Nacional para la Mujer
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OFLC	Oficina de Clasificación de Películas y Literatura
OGIA	Oficina de Información y Publicidad del Gobierno
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PSS	Plan de Jubilación en el Sector Público
RADGAC	Comité Consultivo del Programa Nacional de Subvenciones para la Investigación y Desarrollo
SAAP	Programa de asistencia para alojamiento apoyado
SELT	Plan Especial de capacitación al nivel de ingreso

SFCP	Programa de servicios para familias con hijos
SHOUT	se acabó el acoso sexual
SIDA	síndrome de inmunodeficiencia adquirida
STE	Servicio de emisiones de radio y televisión
TAFE	enseñanza técnica y continuada
TCA	Territorio de la Capital de Australia
TDVAC	Comité Asesor de Tasmania sobre la violencia doméstica
TWCC	Consejo Consultivo para la Mujer de Tasmania
UTLC	Consejo Unificado Sindical y Laboral de Australia Meridional
VEETAC	Comité Asesor sobre Formación Profesional, Empleo y Capacitación
VIH	virus de inmunodeficiencia humana
VTHC	Consejo Sindical de Victoria
WA	Australia Occidental
WEETAG	Grupo asesor sobre el empleo, la educación y la capacitación de la mujer
WICH	La Mujer en la Industria y Salud de la Comunidad de Victoria
WID	Mujer en el desarrollo
YAS	Servicios para Actividades de la Juventud (Programa)