



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/CAN/4
1º de octubre de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE
LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER

Cuartos informes periódicos de los Estados Partes

CANADÁ*

* Para el informe inicial presentado por el Gobierno del Canadá, véase CEDAW/C/SR.48, 54, 61 y 62 y los Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 45 (A/40/45), párrs. 30 a 73. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno del Canadá, véase CEDAW/C/13/Add.11, Partes I y II; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.167 y Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/45/38), párrs. 410 a 436. Para el tercer informe periódico presentado por el Gobierno del Canadá, véase CEDAW/C/CAN/3.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
Introducción	3
PARTE I. Examen de la jurisprudencia relativa a la Convención .	4
PARTE II. Medidas adoptadas por el Gobierno del Canadá	17
PARTE III. Medidas adoptadas por los gobiernos de las Provincias*	45
1.Terranova	45
2.Isla Príncipe Eduardo	51
3.Nueva Escocia	53
4.Nuevo Brunswick	65
5.Quebec	72
6.Ontario	96
7.Manitoba	116
8.Saskatchewan	127
9.Alberta	138
10.Columbia Británica	146
PARTE IV. Medidas adoptadas por los gobiernos de los territorios	157
1.Yukon	157
2.Territorios de Noroeste	160

* En orden geográfico, de este a oeste.

1. El Canadá ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 10 de diciembre de 1981 y presentó su informe inicial en junio de 1983, su segundo informe en enero de 1988 y su tercer informe en septiembre de 1992. El presente informe abarca el período del 1º de enero de 1991 a 31 de marzo de 1994 (con algunas referencias a novedades de interés especial que han ocurrido desde ese momento).

2. El Canadá es un Estado federal compuesto de 10 provincias (Alberta, Columbia Británica, Manitoba, Nuevo Brunswick, Terranova, Nueva Escocia, Ontario, Isla Príncipe Eduardo, Quebec y Saskatchewan), y dos territorios (territorios del Noroeste y Yukon). Aunque la ratificación de los tratados internacionales es prerrogativa del Gobierno del Canadá, para la aplicación de los tratados es necesaria la participación activa de los gobiernos que tienen jurisdicciones sobre las materias reguladas por los tratados. En el Canadá, la competencia respecto de las cuestiones contempladas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es compartida entre el Gobierno del Canadá, los gobiernos provinciales y, por delegación de poderes del Parlamento del Canadá, los gobiernos territoriales.

3. El presente cuarto informe periódico se compone de cuatro partes. La Parte I contiene una reseña de la jurisprudencia aplicable a la Convención; la Parte II contiene un examen de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal; la Parte III contiene un examen de las medidas adoptadas por los gobiernos provinciales, preparados por esos mismos gobiernos y la Parte IV contiene un examen de las medidas adoptadas por los gobiernos territoriales, preparados por esos mismos gobiernos. En la medida de lo posible, el informe se ajusta a las directrices emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Se han tenido también en cuenta las recomendaciones adoptadas por el Comité, en particular las que se refieren a la violencia contra las mujeres.

4. Atendiendo al deseo del Comité de que se presentasen informes concisos, se ha procurado mantener el presente informe dentro de límites razonables. En otros informes presentados a las Naciones Unidas, en particular los presentados a la Organización Internacional del Trabajo en relación con el convenio sobre igualdad de remuneración (No. 100) y con el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) (No. 111), se pueden encontrar detalles adicionales sobre la situación de la mujer en el Canadá. También hay información en el informe nacional del Canadá a la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing (China) en septiembre de 1995. Se distribuirán copias de ese informe a los miembros del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

5. Los informes anteriores presentados en virtud de la Convención contenían una sección estadística, que no aparece en el presente informe. No obstante, se pondrán a disposición de los miembros del Comité ejemplares de la tercera edición de "Women in Canada - A Statistical Report". Esa publicación será una versión actualizada y ampliada de las ediciones primera y segunda publicada en 1985 y 1990. La nueva edición será terminada y publicada por Statistics Canada en agosto de 1995.

PARTE I: EXAMEN DE LA JURISPRUDENCIA RELATIVA A LA CONVENCIÓN

Artículo 1 (definición de discriminación)

I. Carta de derechos y deberes del Canadá

Efectos adversos de la discriminación

6. El Artículo 15 (igualdad de derechos) de la Carta de derechos y libertades del Canadá ofrece a las mujeres protección contra los efectos adversos de la discriminación, así como contra la discriminación directa o intencional. Por ejemplo, en Dartmouth/Halifax County Regional Housing Authority c. Sparks, el Tribunal de Apelaciones de Nueva Escocia sostuvo que las disposiciones de la Ley de alquiler de viviendas de Nueva Escocia, al dar a los inquilinos residenciales seguridad de tenencia después de cinco años de posesión, pero negar expresamente ese beneficio a los inquilinos de viviendas públicas, violaba el Artículo 15. La demandante era una madre soltera de raza negra que recibía asistencia social. El Tribunal se basó en datos estadísticos sobre la composición de la clase de inquilinos que ocupaba viviendas públicas para concluir que la legislación discriminaba por razón de raza, sexo e ingresos. El Fiscal General de Nueva Escocia no apeló la decisión. Véanse también los párrafos 24, 34, 36, 42, 43 y 48.

Estado civil

7. El Tribunal Supremo del Canadá ha declarado que el Artículo 15 (igualdad de derechos) de la Carta se aplica a situaciones análogas a las enunciadas en el artículo. En Miron c. Trudel, el Tribunal estableció que el estado civil era una situación análoga, de modo que la discriminación contra los cónyuges de matrimonios consensuales es contraria al Artículo 15 y requiere una justificación con arreglo al Artículo 1 (límites razonables) de la Carta.

8. En los tribunales inferiores se ha sostenido que el Artículo 15 precluye la discriminación contra miembros de los siguientes grupos: madres no casadas y sus hijos (Panko c. Vandesype); y padres solteros del sexo femenino (R. c. Rehberg).

Orientación sexual

9. En el caso Egan c. Canada, el Tribunal Supremo del Canadá estableció que la orientación sexual era una situación análoga a los efectos del Artículo 15 de la Carta.

10. En Haig c. The Queen, el Tribunal de Apelaciones de Ontario sostuvo que la omisión en la Ley de derechos humanos del Canadá de la orientación sexual como motivo de discriminación violaba el Artículo 15. En Douglas c. The Queen, la demandante alegó que su exclusión de las Fuerzas Armadas en razón de su homosexualidad violaba el Artículo 15. Las partes, tras celebrar negociaciones, llegaron a un acuerdo sobre un proyecto de sentencia en que se declaraba que se había violado el Artículo 15, acuerdo que fue firmado por la División de Primera Instancia del Tribunal Federal.

II. Legislación sobre derechos humanos

Arreglos razonables

11. En cuanto a la discriminación con efectos adversos, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que hay códigos de derechos humanos que obligan a los empleadores a disponer arreglos razonables para las necesidades de las personas protegidas por ellos. Algunos códigos de derechos humanos disponen específicamente la obligación de hacer arreglos razonables en relación con la discriminación directa e indirecta. En casos recientes, el Tribunal Supremo del Canadá ha aplicado el deber de disponer arreglos razonables a sindicatos y en acuerdos colectivos de trabajo, y ha destacado que ello significa hacer un esfuerzo genuino, más allá de un simple esfuerzo, y puede resultar en inconvenientes menores para otros empleados (Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin).

12. En Emric, Plastics c. Ontario (Human Rights Commission), el Tribunal de Ontario (Cámara de Apelaciones) sostuvo que el empleador no había hecho arreglos razonables para una empleada embarazada, que aplicaba pinturas en aerosol, cuando se negó a transferirla a la zona de embalaje, alejada de las emanaciones de las pinturas que podían resultar perjudiciales durante su embarazo.

13. En Brown c. Department of National Revenue (Customs and Excise), un Tribunal de Derechos Humanos del Canadá estableció que el empleador había discriminado contra una de sus inspectoras de aduanas en razón de su sexo y estado civil cuando se había negado a pasarla a turnos diarios permanentes debido a complicaciones de su embarazo y necesidades de cuidado del niño.

Bienes, servicios e instalaciones a disposición de la población

14. En University of British Columbia c. Berg, el Tribunal Supremo del Canadá dio una interpretación amplia a la legislación de derechos humanos en una de sus principales esferas: los bienes, servicios e instalaciones a disposición de la población. El Tribunal estableció que abarcaba no sólo los servicios e instalaciones disponibles para todos los miembros de la población, sino también los que se ofrecían a grupos más pequeños y restringidos, por ejemplo, en las circunstancias de ese caso, los servicios e instalaciones proporcionados por una universidad a estudiantes graduados que sufrían de depresión.

Artículo 2 (medidas básicas)

I. Derecho penal

a) Mujeres sometidas a violencia

Aspectos sustanciales de los delitos

15. En R. c. D. (F), el Tribunal de Apelaciones de Ontario sostuvo que una disposición del Código Penal que tipificaba como delito la relación sexual entre un hombre y su hija adoptiva (posteriormente revocada) no constituía discriminación sobre la base del sexo en el contexto del Artículo 15 de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

16. En Daviault c. The Queen, caso relativo a un asalto sexual cometido contra una mujer discapacitada de 65 años de edad por un hombre en estado de intoxicación extrema, el Tribunal Supremo del Canadá estableció que el elemento mental es parte integrante del delito y que su eliminación sería contraria a los principios fundamentales de justicia del artículo 7 y la presunción de inocencia del artículo 11 d) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. El Tribunal estableció además que la intención básica requerida para que el hecho constituya el delito de asalto sexual quedaba descartada por las pruebas de intoxicación extrema que equivalía a automatismo o locura. El Tribunal subrayó que sólo en raras ocasiones se disponía de esta defensa, y que correspondía a la persona acusada establecer la defensa en base a un balance de probabilidades.

Procedimiento y pruebas

17. En R. c. Litchfield, el Tribunal Supremo del Canadá estudió el caso de un médico acusado de 14 cargos de asalto sexual contra siete pacientes femeninas. Un tribunal inferior había dictaminado que debían celebrarse tres juicios según cual fuera la parte del cuerpo de la demandante afectada por el asalto: órganos genitales, pechos u otras partes del cuerpo. El Tribunal Supremo desestimó la orden de división previa al juicio sosteniendo que constituía una injusticia respecto de la Corona, las demandantes y la administración de justicia, ya que colocaba una barrera artificial a la posibilidad de que el Juez considerara la conducta del acusado en todas las circunstancias.

18. En R. c. Seaboyer, el Tribunal Supremo del Canadá examinó la compatibilidad, con la presunción de inocencia establecida en la Carta, de las disposiciones del Código Penal relacionadas con las pruebas de la reputación y los antecedentes en casos de asalto sexual. Llegó a la conclusión de que la exclusión de la prueba de la reputación sexual del demandante para conceder o denegar credibilidad estaba en consonancia con la presunción de inocencia de las personas acusadas establecida en la Carta, porque esas pruebas no eran pertinentes a la credibilidad. El Tribunal señaló que estaba desacreditada la idea de que la credibilidad de un demandante podía verse afectada si había tenido otra experiencia sexual. Ahora bien, la exclusión de la prueba de las actividades sexuales anteriores de la demandante para otros fines, con ciertas excepciones muy rigurosas, era contraria a la presunción de inocencia establecida en la Carta. Si bien esas pruebas no eran pertinentes respecto de la credibilidad o el consentimiento, serían admisibles si su valor como prueba respecto de otras cuestiones no fuera superado por el prejuicio dimanante de la misma.

19. En R. c. Osolin, el Tribunal Supremo del Canadá, en el contexto de un caso de asalto sexual, declaró que el derecho a contrainterrogar a testigos establecido en la Carta estaba sujeto a limitaciones razonables, incluidas las consideraciones relativas a la garantía de igualdad para hombres y mujeres de los artículos 15 y 28 de la Carta. Ahora bien, era aceptable repreguntar a la demandante respecto de su historial médico, en particular respecto de una nota en las actas según la cual la demandante estaba preocupada porque su actitud o comportamiento pudiera haber influenciado al acusado.

20. En R. c. O'Connor, en el contexto de una petición del historial médico de la demandante en un caso de asalto sexual, el Tribunal de Apelaciones de Columbia Británica dictaminó que el Tribunal debía seguir un procedimiento de dos etapas para determinar la admisibilidad. En primer lugar, el peticionante

debía demostrar que había probabilidades de que en el historial hubiera información pertinente (las búsquedas al azar no son aceptables). En segundo lugar, el Tribunal debía examinar dichos documentos y admitir sólo las partes que fueran realmente pertinentes. La decisión ha sido apelada ante el Tribunal Supremo del Canadá.

21. En V. (K. L.) c. R. (D. G.), el Tribunal de Apelaciones de Columbia Británica denegó la petición de sostener una orden dirigida a una demandante en un caso de asalto sexual para que presentara sus diarios personales con el fin de evaluar los daños contra el demandado, que era su padre político. El Tribunal se refirió al elevado interés de privacidad asignado a los diarios personales, y a los testimonios presentados por médicos psiquiatras acerca de la función de estos diarios en el proceso de curación de víctimas de abuso sexual.

Indemnización

22. En L. (A.) c. Saskatchewan (Crimes Compensation Board), el Tribunal de Apelaciones de Saskatchewan sostuvo que no se había violado el Artículo 15 cuando la Crimes Compensation Board redujo la indemnización otorgada a una mujer asaltada por su marido debido a que había permanecido con él durante algún tiempo después del hecho abusivo, afirmando que, al hacerlo, había contribuido a su propia desgracia. La Junta había utilizado la norma de la persona razonablemente prudente para evaluar el comportamiento de la mujer. (Véase el párrafo 26 infra sobre la prueba para determinar el carácter "razonable" en los casos Stadnyk y Lavallee.)

b) Pornografía

23. En R. c. Butler, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que la prohibición de la obscenidad en el Código Penal comprendía una violación prima facie de la garantía de libertad de expresión establecida en el Artículo 2 b) de la Carta, pero que estaba justificada porque su finalidad era proteger a grupos vulnerables de la sociedad como las mujeres y los niños.

c) Instalaciones para mujeres encarceladas

24. Ha habido unos cuantos casos en que mujeres encarceladas han impugnado las circunstancias de su detención. Por ejemplo, en Horii c. R., el Tribunal Federal de Apelaciones hizo lugar a una interlocutoria contra el traslado de una reclusa de una penitenciaría federal esencialmente masculina a una cárcel provincial porque ello perjudicaría la posibilidad de que la encarcelada terminara sus estudios universitarios en la penitenciaría. En C. (J.) c. Forensic Psychiatric Service Commissioner, sobre la base del Artículo 15 de la Carta, una paciente legal de un instituto psiquiátrico impugnó con éxito una política que limitaba a pacientes masculinos la residencia en cabañas pequeñas (utilizadas para preparar a los encarcelados para su reintegración a la sociedad).

II. La protección contra el hostigamiento o acoso en la legislación de derechos humanos

25. En Pond c. Canada Post Corporation, un Tribunal canadiense de derechos humanos sostuvo que la existencia de materiales pornográficos y los comentarios y gestos ofensivos sobre las mujeres en una zona dominada por hombres perjudicaba el ambiente de trabajo de la demandante y constituía acoso sexual con arreglo a la Ley canadiense de derechos humanos.

26. En Stadnyk c. Canada Employment and Immigration Commission, un tribunal canadiense de derechos humanos examinó una demanda de una mujer relativa a una entrevista para un puesto de oficial de información, en la que se le hicieron preguntas sobre una demanda de acoso sexual contra el mismo empleador (el gobierno federal) que había presentado cuando ocupaba un puesto anterior como bombero, y la forma en que había utilizado los medios de información para dar a publicidad la demanda. El Tribunal observó que debía utilizar la norma de la "víctima razonable" (en este caso, una mujer razonable), y tener en cuenta que, en su calidad de víctima, tendría un mayor grado de sensibilidad y preocupación por el acoso sexual. Ahora bien, dada la naturaleza del puesto que deseaba ocupar, el Tribunal concluyó que una "víctima razonable" no hubiera planteado objeciones a esas preguntas. El Tribunal del Canadá expresó una preocupación similar en cuanto al uso de la norma del "hombre razonable" en el caso R. c. Lavallee, al aceptar la defensa del "síndrome de la mujer maltratada" en un caso de asesinato (véase el párrafo 122 del tercer informe del Canadá). El Juez Wilson dictaminó que la definición de lo que era razonable debía adaptarse a circunstancias que eran extrañas, con mucho, al mundo habitado por el "hombre razonable" hipotético (pág. 874).

III. Responsabilidad civil por violencia contra mujeres

27. En Norberg c. Wynrib, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que la defensa del consentimiento ante una querrela por daños resultantes de lesiones no era admisible si el "consentimiento" había sido dado por una mujer drogadicta a un médico con el fin de obtener drogas a cambio de una relación sexual. El Tribunal declaró que había una marcada desigualdad entre el poder de negociación del médico y la paciente en estas circunstancias, y que el médico la había explotado.

28. En M. (K.) c. M. (H.), el Tribunal Supremo del Canadá examinó la cuestión de si el período de prescripción se aplicaba a una demanda de indemnización por daños y violación de los deberes fiduciarios, presentada por una mujer que en su infancia había sido obligada a cometer incesto por su padre. El Tribunal sostuvo que el incesto era tanto un asalto lesivo como un incumplimiento de los deberes fiduciarios del padre respecto del niño. Con respecto a la demanda por daños, el período de prescripción no había expirado porque la demandante, si bien había tenido conocimiento del incesto durante varios años, había sufrido el síndrome "post incesto" y, por lo tanto, no había podido apreciar que la responsabilidad por la conducta ilícita era de su padre y no de ella misma. En cuanto a la demanda de violación de los deberes fiduciarios, el período de prescripción no se aplicaba, y, en las circunstancias del caso, tampoco se aplicaba la doctrina equitativa de desestimación por negligencia.

IV. Derogación de leyes discriminatorias

29. Como se mencionó más arriba, en el caso Sparks se derogó una ley que comprendía discriminación contra la mujer. Véase también Manitoba Council of Health Care Unions en el párrafo 36 más abajo, Rehberg en el párrafo 42 y Salituro en el párrafo 46.

Artículo 4 (medidas especiales de carácter temporal)

30. En Conway c. Canada (Attorney General), el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que no era contrario al Artículo 15 de la Carta el que guardiacárceles femeninos pudieran registrar con las manos el cuerpo de reclusos, aunque los guardiacárceles masculinos no pudieran hacerlo con las reclusas (porque no estaba permitido contratar a hombres en penitenciarías para mujeres). El Tribunal declaró que el Artículo 15 no exige tratamiento idéntico y que en ciertos casos el trato diferente puede ser necesario para promover la igualdad. En las circunstancias del caso en examen, y dadas las diferencias históricas, biológicas y sociológicas entre hombres y mujeres, el efecto del registro corporal entre los sexos es más perjudicial para las mujeres que para los hombres. Si hubiera alguna violación del Artículo 15, el logro de la equidad en el empleo sería una consideración pertinente para justificar la política en el contexto del Artículo 1 (límites razonables) de la Carta.

Artículo 5 (Estereotipos)

31. Los tribunales canadienses han subrayado en un cierto número de casos la importancia de evitar los estereotipos relacionados con la mujer. Por ejemplo, en el caso Rehberg (véase el párrafo 30 infra), el Tribunal hizo referencia a pruebas de que la "norma del hombre en la casa" se basaba en estereotipos sobre la mujer.

Artículo 6 (Prostitución)

32. En R. c. Downey, el Tribunal Supremo del Canadá examinó la cuestión de si el Artículo 195 2) del Código Penal, según el cual la prueba de que una persona vive o está continuamente en compañía de prostitutas, es, a falta de prueba en contrario, una demostración de que vive del producido de la prostitución, se opone a la presunción de inocencia garantizada por el Artículo 11 d) de la Carta. El Tribunal sostuvo que si bien el Artículo 195 2) comprendía una violación prima facie del Artículo 11 d), constituía un límite razonable en los términos del Artículo 1 de la Carta porque cumplía el importante objetivo de tratar de resolver un mal social cruel y difundido, es decir, las actividades de explotación de mujeres por tratantes de blancas.

Artículo 7 (La vida pública y política)

33. En Native Women's Association of Canada c. Canada, el Tribunal Supremo del Canadá examinó una querrela de la Native Women's Association of Canada (NWAC) por violación de los Artículos 2 b) (libertad de expresión), 15 (igualdad de derechos) y 28 (garantía de igualdad de derechos de la Carta a hombres y mujeres) de la Carta por el Gobierno federal, al no suministrar a la NWAC

financiación directa para que pudiera participar en deliberaciones constitucionales, mientras que otros grupos de indígenas supuestamente dominados por hombres recibían dicha financiación. El Tribunal señaló que no había pruebas de que los grupos financiados eran menos representativos de las opiniones de las mujeres, y declaró que la libertad de expresión por lo general no incluía el derecho a recibir asistencia positiva del Gobierno.

34. En 1985, al promulgarse la Ley C-31, se restablecieron los derechos de las mujeres, y también los de sus hijos, que habían perdido previamente la condición de indígena y la calidad de miembro de una agrupación por haberse casado con personas no indígenas. Su derecho a residir en la reserva, sin embargo, dependía de la disponibilidad de alojamiento en ese lugar y, en particular, de la decisión del Consejo de la agrupación. Además, de conformidad con el artículo 77 1) de la Ley de indígenas, sólo los miembros de la agrupación residentes en la reserva tenían derecho a votar en las elecciones de la agrupación. En Batchewana Indian Band (Non-Resident Members) c. Batchewana Indian Band, la División de Primera Instancia del Tribunal Federal sostuvo que el artículo 77 1) violaba el Artículo 15 de la Carta al ser aplicado a la agrupación de Batchewana, señalando que los miembros de la agrupación que estaban fuera de la reserva eran en su mayoría "mujeres y niños comprendidos en la Ley C-31" y, por lo tanto, un grupo históricamente desventajado en el contexto del Artículo 15 (caso en apelación).

Artículo 9 (nacionalidad)

35. Antes del 15 de febrero de 1977, los niños nacidos en el extranjero de padres canadienses, o de madres canadienses en el caso de hijos naturales, tenían derecho a la ciudadanía canadiense si su nacimiento se registraba dentro de un período prescrito. Esto no se aplicaba al caso de niños nacidos en el extranjero de madres casadas canadienses y padres no canadienses. En Benner c. Canada (Ministerio de Relaciones Exteriores), el Tribunal Federal de Apelaciones sostuvo que la denegación en 1989 de la ciudadanía a un hombre nacido en el extranjero en 1962, hijo extramatrimonial de una madre canadiense casada, no constituía discriminación por razón de sexo de conformidad con el Artículo 15 de la Carta (caso en apelación). El Tribunal observó que el Artículo 15 no tiene aplicación retroactiva y, en todo caso, la diferencia en el tratamiento no se debía al sexo del solicitante.

Artículo 11 (empleo)

36. En Manitoba Council of Health Care Unions c. Bethesda Hospital et al., el Juzgado de la Reina del Tribunal de Manitoba sostuvo que una disposición de la Ley de pago equitativo que limitaba los ajustes de los pagos por razón de equidad por los empleadores al 1% de la nómina del año anterior violaba el Artículo 15 de la Carta. El Tribunal declaró que dicha disposición permitía una discriminación continuada contra personas que realizaban trabajos de mujeres.

37. En Alberta Hospital Association c. Parcels, el Juzgado de la Reina del Tribunal de Alberta sostuvo que el requisito incluido en un acuerdo colectivo de que las personas en licencia por maternidad pagaran por anticipado el 100% de las primas de sus beneficios, mientras que las personas en licencia por enfermedad sólo debían pagar por anticipado el 25% de las primas, era

discriminatorio respecto de la parte de la licencia por maternidad relacionada con la salud, y contrario a la Ley de protección de los derechos del individuo de Alberta. Véanse también los párrafos 11, 30 y 43.

38. En Chiang c. Natural Sciences and Engineering Research Council, un Tribunal de derechos humanos del Canadá sostuvo que la política del Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) según la cual el dinero de la beca de un científico no se podía utilizar para emplear a miembros de su familia, constituía una discriminación o situación de familia contraria a la Ley de derechos humanos del Canadá. El Tribunal dictaminó que a fin de sostener una defensa contra una demanda de discriminación de esta naturaleza, la organización de que se trataba debía demostrar que la política guardaba una relación objetiva con la situación. No se podía justificar una prohibición general del empleo de familiares sin criterios para establecer excepciones. Con posterioridad a esta decisión, el NSERC suspendió esta política pero mantuvo la cláusula de sus directrices relativa al empleo de fondos de becas para efectuar pagos a familiares, según la cual, dado que el NSERC no tiene ninguna reglamentación que prohíba el pago a miembros de la familia con cargo a una beca del NSERC, en esos casos se aplica la política de cada Universidad. Las que permitan la contratación de familiares deberán asegurarse de que no haya conflicto de intereses acerca de evaluaciones del desempeño y cuestiones conexas".

39. En Floyd c. Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), un Tribunal canadiense de derechos humanos sostuvo que la CEIC había discriminado contra la demandante al reducir su derecho a los beneficios del seguro de desempleo en razón de su embarazo. Con arreglo a la Ley del seguro de desempleo, la demandante recibió sólo 28 semanas de seguro de desempleo, y no las 35 a que hubiera tenido derecho si no hubiera estado embarazada. Posteriormente, la ley fue modificada.

Artículo 12 (salud)

40. En Lexogest Inc. et al. c. Manitoba (Fiscal General) et al., el Juzgado de la Reina del Tribunal de Manitoba sostuvo que una reglamentación que denegaba la cobertura del seguro para los abortos terapéuticos realizados en clínicas de aborto en lugar de hospitales, era inválida porque no estaba autorizada por la Ley de seguros de servicios médicos de Manitoba. Véanse también los párrafos 17 y 27 supra.

41. En Ontario (Attorney General) c. Dieleman, la División General del Tribunal de Ontario concluyó que una interlocutoria de prohibición de las actividades contrarias al aborto cerca de clínicas de abortos y de las residencias u oficinas de proveedores de servicios sanitarios constituía un límite razonable a la libertad de expresión garantizada por el Artículo 2 b) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, en razón de la necesidad de proteger los intereses psicológicos, fisiológicos y de privacidad de las mujeres que procuraban abortos, de proteger la seguridad y privacidad de los proveedores de servicios sanitarios y sus familias, y de asegurar la disponibilidad continuada de servicios de aborto.

Artículo 13 (beneficios económicos y sociales)

I. Beneficios económicos

Carta de Derechos y Libertades del Canadá

42. En R. c. Rehberg, el Tribunal Supremo de Nueva Escocia sostuvo que una disposición de la Ley de beneficios familiares que excluía a los padres solteros de asistencia social si cohabitaban con una persona del sexo opuesto ("la norma del hombre en la casa") violaba el Artículo 15 de la Carta (caso en apelación). El Tribunal observó que el 97% de las personas privadas de asistencia con arreglo a esta disposición eran mujeres, y que había un efecto discriminatorio contra las madres solteras respecto de los beneficios familiares.

43. En Symes c. Canada, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que el Artículo 15 de la Carta no resultaba infringido por la exclusión de los gastos del cuidado del niño de las deducciones comerciales a los fines del impuesto a la renta, si estaba prevista una reducción por gastos del cuidado del niño por una cantidad determinada con arreglo a la Ley de impuesto a la renta. El Tribunal indicó que esa exclusión no constituía una discriminación con efectos adversos para la mujer ya que, si bien era claro que su participación en la carga del cuidado del niño en la sociedad era desproporcionada, la demandante no había probado que las mujeres debieran soportar una participación desproporcionada en los gastos por cuidado del niño.

44. En la esfera de los beneficios de jubilación, ha habido un cierto número de casos en que se ha alegado discriminación por razón de sexo o estado civil. Por ejemplo, en McLeod c. Attorney General (Canada), el Juzgado de la Reina del Tribunal de Alberta sostuvo que no había violación del Artículo 15 de la Carta cuando los beneficios de supervivencia en virtud del Plan de jubilaciones canadiense pasaban al cónyuge consensual, y no al cónyuge legal del que la persona fallecida estaba separada.

II. Beneficios sociales

45. En Gould c. Yukon Order of Pioneers, Dawson Lodge No. 1, el Tribunal de Apelaciones del territorio del Yukon sostuvo que una disposición de la Ley de derechos humanos del territorio del Yukon, que prohibía la discriminación por razón de sexo en el suministro de servicios al público no resultaba violada cuando la Orden de Pioneros del Yukon negó la calidad de miembro a la demandante en razón de su sexo (caso en apelación). La Orden de los Pioneros del Yukon es una organización fraterna, en gran medida social, pero que también reúne y preserva el acervo histórico del Yukon. El Tribunal sostuvo que había discriminación contra la demandante pero no en el suministro de servicios al público. Sostuvo que si bien la Orden de Pioneros del Yukon proporcionaba al público los resultados de sus investigaciones históricas, eso no significaba que las mujeres tuvieran el derecho a participar en dichas investigaciones para asegurar su imparcialidad.

Artículo 15 (capacidad jurídica)

46. En R. c. Salituro, el Tribunal Supremo del Canadá modificó la norma de derecho consuetudinario que prohíbe a los cónyuges de las personas acusadas actuar como testigos de cargo, a fin de que los cónyuges separados pudieran prestar testimonio. El Tribunal sostuvo que tenía el deber de asegurar que el derecho consuetudinario se desarrollara de manera compatible con los valores de la Carta, y que la norma de que se trataba ya no era compatible con la importancia otorgada en la actualidad a la igualdad de género.

Artículo 16 (familia y matrimonio)

i) Carta de Derechos y Libertades del Canadá

47. En Schachter c. Canada, a que se hace referencia en el párrafo 114 del tercer informe del Canadá, la División de Primera Instancia del Tribunal federal sostuvo que era contraria al Artículo 15 de la Carta la disposición de la Ley del seguro de desempleo que preveía el pago de beneficios de paternidad a madres naturales y a ambos padres adoptivos, pero no a padres naturales (apelación denegada por el Tribunal Federal de Apelaciones). Posteriormente, al Tribunal Supremo del Canadá, que trató solamente de la cuestión del remedio, concluyó que el remedio apropiado en este caso hubiera sido declarar nula y sin efecto la disposición, y suspender la declaración de invalidez a fin de que el Parlamento tuviera tiempo de enmendar la disposición. Ahora bien, el Tribunal no emitió la orden porque la legislación ya había sido enmendada.

48. En Thibaudeau c. Canada, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que no contravenían el Artículo 15 de la Carta las disposiciones de la Ley del impuesto a la renta que exigían a las personas que recibían pagos para mantenimiento hijos que los incluyeran en sus ingresos a los fines impositivos, y que permitían a los que los pagaban deducirlos de sus ingresos. El Tribunal sostuvo que las disposiciones en cuestión estaban concebidas para reducir al mínimo las consecuencias impositivas de esos pagos, promoviendo así los intereses de los niños al asegurar que hubiera más dinero disponible para su cuidado.

ii) Ley de divorcio

49. En Moge c. Moge, el Tribunal Supremo del Canadá llegó a la conclusión de que una mujer divorciada tenía derecho, en virtud de la Ley de divorcio, a continuar recibiendo apoyo financiero de su ex esposo por un período indefinido, ya que en las circunstancias del caso no había sido posible para la esposa alcanzar la autosuficiencia. El Tribunal sostuvo que el objetivo de la autosuficiencia era sólo uno de los varios criterios que regían el otorgamiento del derecho de mantenimiento en virtud de la Ley, y que era un objetivo sólo en la medida en que fuera alcanzable. El Tribunal se basó también en las pruebas de que el divorcio y sus efectos económicos estaban contribuyendo a feminizar la pobreza en el Canadá.

50. El artículo 68 de la Ley de quiebras permite a los tribunales obligar a las personas en estado de quiebra, o a sus empleadores, a que paguen una parte de los sueldos al síndico de la quiebra a fin de asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares. En Marzetti c. Marzetti, el Tribunal Supremo del

Canadá debió decidir si el artículo 68 se podía invocar para ordenar a la Corona el pago de parte del reembolso del impuesto a la renta de la persona en quiebra a la Dirección de hacer cumplir la obligación de mantenimiento, en beneficio de la esposa y los hijos. Al concluir que el artículo 68 permitía la emisión de dicha orden, el Tribunal Supremo observó que los objetivos de las políticas públicas apoyaban esa interpretación y se refirió en particular al objetivo de eliminar la función del divorcio en la feminización de la pobreza, que había reconocido en el caso Moge.

51. En Young c. Young, el Tribunal Supremo del Canadá sostuvo que la aplicación del principio de la protección del interés principal en virtud de la Ley de divorcio a la petición de un padre con derechos de visita, de que se le autorizara a hacer participar a sus hijos en actividades religiosas no violaba la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

CASOS CITADOS: EXAMEN DE LA JURISPRUDENCIA

Alberta Hospital Association c. Parcels (1992) 17 C.H.R.R. D/167 (Alta. Q.B.)

Batchewana Indian Band (Non-Resident Members) c. Batchewana Indian Band [1994] 1 F.C. 394 9F.C.T.D.)

Benner c. Canada (Ministerio de Relaciones Exteriores) [1994] 1 F.C. 250 (Fed. C.A.) (caso en apelación)

R. c. Biddle (Ont. C.A., agosto de 1993)

Brown c. Minister of National Revenue (Customs and Excise) (1994) 19 C.H.R.R. D/39 (C/H.R.T.)

R. c. Butler [1992] 1 S.C.R. 452

C.(J.) c. Forensic Psychiatric Service Commissioner (1992) 8 C.R.R. (2d) 260 (B.C.S.C.)

Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud [1992] 2 S.C.R. 970

Chiang c. Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (1993) 17 C.H.R.R. D/63 (C.H.R.T.)

Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin [1994] 2 S.C.R. 225

Conway c. Canada (Attorney General) [1993] 2 S.C.R. 872

R. c. D.(F.) (1992) 77 C.C.C. (3d) 575 (Ont. C.A.)

Dartmouth/Halifax County Regional Housing Authority c. Sparks (1993) 101 D.L.R. (4th) 224 (N.S.C.A.)

Daviault c. The Queen [1994] 3 S.C.R. 63

Dieleman, Ontario (Attorney General) c. (1994) 20 O.R. (3d) 229 (Ont. Ct., Gen. Div.)

Douglas c. The Queen (1993) 93 CLLC 16,031 (F.C.T.D.)

R. c. Downey [1992] 2 S.C.R. 10

Egan c. Canada (S.C.C., 25 de mayo de 1995)

Emrick Plastics c. Ontario (Human Rights Commission) (1992) 90 D.L.R. (4th) (Ont. Div. Ct.)

Floyd c. Canada Employment and Immigration Commission (1992) 93 C.L.L.C. 17,008 (C.H.R.T.)

Gould c. Yukon Order of Pioneers, Dawson Lodge No. 1 (1993) 100 D.L.R. (4th) 596 (Y.T.C.A.), caso en apelación

Haig c. The Queen (1992) 94 D.L.R. (4th) (Ont. C.A.)

Horii c. R., (1991) 7 Admin. L.R. (2d) 1 (Fed. C.A.)

L. (A.) c. Saskatchewan (Crimes Compensation Board) [1992] 6 W.W.R. 577 (Sask. C.A.)

Leroux c. Co-Operators General Insurance Co. (1991) 4 O.R. (3d) 609 (Ont.C.A.) (en apelación, sub nom, Miron c. Trudel)

Lexogest Inc. et al. c. Manitoba (Attorney General) et al. (1992) 82 Man. R. (2d) 64 (Q.B.)

R. c. Litchfield [1993] 4 S.C.R. 333

M. (K.) c. M. (H.) [1992] 3 S.C.R. 6

Manitoba Council of Health Care Unions c. Bethesda Hospital et al., (1992) 88 D.L.R. (4th) 60 (Man. Q.B.)

Marzetti c. Marzetti [1994] 2 S.C.R. 765

McLeod c. Attorney General (Canadá) (Alta.Q.B., 10 de diciembre de 1993)

Miron c. Trudel (S.C.C., 25 de mayo de 1995)

Moge c. Moge [1992] 3 S.C.R. 813

Native Women's Association of Canada c. Canada [1994] S.C.R.

Norberg c. Wynrib [1992] 2 S.C.R. 226

Panko c. Vandesype (1993) 101 D.L.R. (4th) 726 (Sask. Q.B.), en apelación

Pond c. Canada Post Corporation, decisión no comunicada de un tribunal canadiense de derechos humanos

R. c. Lavallee [1990] 1 S.C.R. 852

R. c. O'Connor (1994) 30 C.R. (4th) 55 (B.C.C.A.), en apelación

R. c. Osolin [1993] 4 S.C.R. 595

R. c. Rehberg (1994) 19 C.R.R. (2d) 242 (N.S.S.C.)

R. c. Salituro [1991] 3 S.C.R. 654

Schachter c. Canada [1992] 2 S.C.R. 679

R. c. Seaboyer [1991] 2 S.C.R. 577

Stadnyk c. Canada Employment and Immigration Commission (1993) 93 C.L.L.C. 17,027 (C.H.R.T.); Review Tribunal (7 de marzo de 1995, no comunicado)

Symes c. Canada [1993] 4 S.C.R. 695

Thibaudeau c. Canada (S.C.C., 25 de mayo de 1995)

University of British Columbia c. Berg [1993] 2 S.C.R. 353

V. (K. L.) c. R. (D. G.) (B.C.C.A., 2 de septiembre de 1994)

Young c. Young [1993] 4 S.C.R. 3

PARTE II: MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DEL CANADA

Artículo 2 c): Protección de los derechos legales de la mujer

52. El Programa de impugnación ante los Tribunales, mencionado en anteriores informes, se dio por terminado en 1992 como parte de las actividades para reducir los gastos del Gobierno federal. En agosto de 1993, atendiendo a una recomendación de un Comité Parlamentario y a peticiones presentadas por muchos grupos de mujeres y otros grupos de promoción de la igualdad, el Gobierno prometió restablecer el Programa con el mismo nivel de financiación anterior de 2,75 millones de dólares por año. El Programa fue restablecido en octubre de 1994, tras extensas consultas con grupos interesados. Se prestará asistencia financiera para casos piloto de importancia nacional presentados por grupos o individuos, o en su nombre, a fin de aclarar cuestiones relativas al del Canadá idioma y a la igualdad de derechos al amparo de la Constitución.

53. Los casos seleccionados para financiación por el Programa abarcan derechos de idioma provinciales y federales protegidos por la Constitución, así como impugnaciones de prácticas, políticas y leyes federales con arreglo al Artículo 15 (igualdad) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y al Artículo 28 (igualdad de los sexos), o en los que se invocan argumentos basados en el Artículo 27 (acervo multicultural) en apoyo de argumentos basados en el Artículo 15. El Programa será administrado por la Corporación canadiense del Programa de impugnación ante los Tribunales, un organismo sin fines de lucro separado del Gobierno, que contará en su órgano rector, entre otros, a la Asociación Privada de Abogados, organizaciones no gubernamentales interesadas y académicos.

54. El Gobierno federal, en el informe de 1994 de la Corona para la apertura del Parlamento, anunció que se propondrían enmiendas a la Ley de derechos humanos del Canadá.

Artículo 2 f): Modificaciones legislativas

55. En agosto de 1992 entró en vigor una Ley de enmienda del Código Penal (asalto sexual). La Ley establece una forma para determinar la admisibilidad de pruebas de las actividades sexuales de la demandante en juicio sobre delitos sexuales, y establece procedimientos estrictos para ello. La Ley define también por primera vez el concepto del consentimiento en relación con el asalto sexual.

56. La Ley sobre corrección y libertad condicional recibió el Visto Bueno Real en junio de 1992. Esta Ley da a las víctimas una mayor participación en las audiencias sobre libertad condicional y un mayor acceso a la información relativa a las condiciones de la libertad bajo palabra o condicional de un delincuente. Los jueces recibieron autoridad para establecer la fecha en que se puede considerar la libertad condicional de delincuentes "violentos" o condenados por delitos de drogas graves. Esto proporciona una mayor protección a la sociedad.

57. En agosto de 1993 entró en vigor una Ley de enmienda del Código Penal y la Ley de delincuentes jóvenes. La Ley contiene una nueva disposición que prohíbe el hostigamiento penal (vigilancia). Las enmiendas comprenden también:

- Tipificación como delito del intento de trasladar a un niño que reside de ordinario en el Canadá, con la intención de cometer un delito sexual o un asalto contra el niño;
- Aclaración de los tipos de condiciones que se pueden imponer a los delincuentes en libertad bajo fianza, incluidos los casos de violencia familiar. Por ejemplo, una condición de ese tipo sería que el acusado no pueda ir a un lugar determinado ni comunicarse con ningún testigo u otra persona indicada en la decisión;
- La autorización a los tribunales de prohibir a los condenados por delitos de abuso sexual de niños frecuentar lugares públicos en donde probablemente se encuentren niños u ocupar puestos, ya sea remunerados o voluntarios, que impliquen autoridad sobre niños;
- La autorización para que una persona acompañe a niños víctimas de abusos sexuales durante las declaraciones testimoniales.

58. El 1º de agosto de 1993 entró en vigor una Ley de enmienda del Código Penal y los aranceles aduaneros (pornografía infantil y corrupción moral). Esta Ley enmienda el Código Penal para dar una mayor protección a los niños contra el abuso y la explotación sexuales vinculados a la pornografía. La Ley contiene nuevas disposiciones que prohíben específicamente la posesión, producción, venta y distribución de pornografía infantil.

Artículo 2 g): Disposiciones penales

59. En junio de 1994 se presentó el proyecto de reforma amplia de proceso de dictamen de sentencias. El proyecto determina la finalidad y los principios de la sentencia. Establece que el "delito de odio" (un delito motivado por el odio contra un grupo por motivos de raza o sexo) es un factor agravante a los fines de la sentencia. También se incluye en esta categoría al abuso de una posición de confianza. Estas disposiciones ayudarán a asegurar que los delitos violentos cometidos contra mujeres reciban la sentencia adecuada de los tribunales.

60. El proyecto de reforma relativo al dictamen de sentencias ayudará también a las mujeres delincuentes al asegurar que las que no puedan pagar una multa sólo sean encarceladas como último recurso. Los jueces no pueden imponer como sanción una multa si el delincuente no la puede pagar. Dado que muchas mujeres reciben sentencias de encarcelamiento porque no pueden pagar las multas, esta propuesta ayudará a las mujeres pobres.

Artículo 3: Medidas para asegurar el adelanto de la mujer

61. En marzo de 1993, la Junta de Inmigración y Refugiados publicó nuevas directrices sobre mujeres refugiadas. Las Directrices sobre demandantes femeninas refugiadas que temen persecución por razón de género están concebidas para asegurar que la definición de las Naciones Unidas de refugiado con arreglo a la Convención se aplique a peticiones relacionadas con el género de manera que se tengan en cuenta las persecuciones que pueden sufrir las mujeres en sus países de origen.

62. Como parte de una estrategia federal de integración de inmigrantes, se ha establecido una nueva política federal con el objetivo de hacer más accesible la capacitación en idiomas para los inmigrantes. En junio de 1992 se iniciaron dos programas de capacitación en idiomas: la capacitación en idiomas para personas recién llegadas al Canadá (LINC) y la capacitación en idiomas para el mercado de trabajo (LMLT). Al ofrecer una diversidad de opciones de capacitación, incluida la capacitación de tiempo parcial y en el lugar de trabajo, el LINC aumentará el acceso de las mujeres a esta capacitación. Está previsto el cuidado de los niños dentro y fuera del lugar durante las sesiones de capacitación. El LMLT prevé también la capacitación en idiomas especializada después de finalizado el nivel básico LINC. Está concebido para inmigrantes y refugiados que tienen (o pueden adquirir) aptitudes profesionales para las que hay demanda en el mercado de trabajo local.

63. El Programa de acompañantes residentes facilita el ingreso al Canadá de personas que trabajan como acompañantes en hogares canadienses (la mayoría de los solicitantes son mujeres). Cuando se estableció el Programa en abril de 1992, se modificó el criterio de selección establecido en el anterior Programa de empleados domésticos extranjeros. Entre los nuevos requisitos figura un nivel de educación equivalente al grado 12 canadiense y seis meses de capacitación de tiempo completo en un campo relacionado con el cuidado de personas. Estos cambios fueron criticados por un subcomité parlamentario. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá también expresó su preocupación por estos cambios. En junio de 1993, el Gobierno acordó reconocer la experiencia en el trabajo verificable. Más tarde, se modificó el Reglamento de inmigración para exigir a los solicitantes por lo menos 12 meses de experiencia en el trabajo relacionada con el puesto ofrecido en el Canadá o seis meses de capacitación de tiempo completo. Esta modificación se hizo efectiva el 16 de marzo de 1994.

64. En 1989 se elaboró un Plan de Acción para mujeres indígenas y desarrollo económico; el trabajo estuvo a cargo de un grupo de representantes de los tres grupos nacionales de mujeres indígenas y Status of Women Canada (véase el párrafo 148 del tercer informe). El plan resultó catalítico para la creación de una oficina de coordinador y comité de dirección para las mujeres indígenas y el desarrollo económico, anunciada en marzo de 1991. Esta oficina, que ahora está incorporada como organización sin fines de lucro y se denomina Economic Development for Canadian Aboriginal Women, recibió en marzo de 1991 del Gobierno Federal 840.000 dólares para desarrollar oportunidades de capacitación y educación a fin de fomentar las aptitudes económicas y comerciales de las mujeres indígenas, desarrollar una base de datos sobre las actividades económicas de las mujeres indígenas, establecer comunicaciones y redes, y participar en las consultas que se estaban celebrando con el Gobierno federal. El acuerdo sobre la contribución finalizó en marzo de 1995.

65. En agosto de 1991, el Gobierno estableció la Comisión Real sobre pueblos indígenas para examinar una amplia gama de cuestiones relativas a estos pueblos del Canadá. La Comisión está compuesta de siete comisionados, tres de los cuales son mujeres. Parte de su mandato consiste en examinar la situación y el papel de la mujer indígena en el marco de las condiciones sociales y las disposiciones jurídicas existentes y futuras. Su informe final estaba previsto para el otoño de 1995.

66. Un subcomité parlamentario sobre la situación de la mujer inició en noviembre de 1990 audiencias sobre la cuestión de la violencia contra la mujer. Su informe, titulado "The War Against Women", fue presentado a la Cámara de los Comunes en junio de 1991. Status of Women Canada coordinó la respuesta federal al informe, titulada "Living Without Fear ... Every Woman's Right, Everyone's Goal", que fue presentado a la Cámara de los Comunes en noviembre de 1991.

67. En agosto de 1991, el Gobierno anunció el establecimiento del Grupo canadiense sobre la violencia contra la mujer. El informe final del Grupo, titulado "Changing the Landscape: Ending Violence - Achieving Equality", fue dado a publicidad en junio de 1993. El informe final contiene datos históricos, un marco analítico y más de 500 recomendaciones para todos los sectores de la sociedad. El informe del Grupo trata de cuestiones y recomendaciones específicas relativas a la violencia pero también se refiere a la mujer como víctima en un marco de igualdad general de género.

68. El Grupo Canadiense sobre la Violencia contra la Mujer preparó una Carpeta de la Comunidad y un vídeo. En diez comunidades de todo el país se realizaron proyectos de demostración y las experiencias se publicaron en "Community Stories: Taking Action on Violence Against Women", en el otoño de 1994.

69. En octubre de 1991 recibió el Visto Bueno real una Ley sobre un día nacional de recordación y acción sobre la violencia contra la mujer; el 6 de diciembre de cada año se celebran en todo el país actos comunitarios para alentar al pueblo del Canadá a tomar medidas para eliminar la violencia contra la mujer.

70. El Gobierno Federal aporta contribuciones a la campaña de anuncios públicos titulada "Speak Out Against Violence", de la Asociación Canadiense de Emisoras de Radio y Televisión (CAB) para contrarrestar la violencia en las comunidades canadienses. Entre los temas principales figuraban: La mujer y la violencia, los niños y la violencia, el temor a la violencia y la violencia en los medios de información. El Gobierno aportó 555.000 dólares para el primero de los tres años de la campaña, y las emisoras privadas de radio y televisión, miembros de la CAB, aportan 10 millones de dólares en tiempo de emisión para transmitir los anuncios como un servicio público.

71. El Canadá ha lanzado recientemente dos importantes iniciativas internacionales para contrarrestar la violencia contra la mujer. Una de ellas concluyó con la adopción, por las Naciones Unidas, de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en diciembre de 1993. Respecto de la segunda iniciativa, en 1994, el Canadá jugó un papel decisivo en las actividades para asegurar que la Comisión sobre los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, aprobara y posteriormente nombrara a un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer.

72. En noviembre de 1994, el Gobierno federal anunció un Sistema Nacional de Información sobre Delitos Sexuales contra Menores. El sistema, que aprovecha la base de datos de la Policía Nacional, permitirá a las organizaciones y los empleadores que tengan en sus plantillas puestos (remunerados o voluntarios) que impliquen una situación de confianza o autoridad respecto de niños, trabajar con la policía local para eliminar a candidatos que tengan prontuario por delitos sexuales, incluidos los delitos sexuales contra los niños. El Gobierno anunció también la financiación de un proyecto de educación pública que estará a cargo

de una organización nacional no gubernamental y que producirá un manual general de selección de voluntarios y empleados para su distribución a nivel nacional, así como para su uso en cursos de capacitación comunitarios en más de 200 comunidades.

73. En julio de 1994 se creó un Consejo Nacional de Prevención del Delito como parte de la Estrategia Nacional de Seguridad Comunitaria y Prevención de Delito. El Consejo es un órgano asesor establecido para compartir e intercambiar información sobre prevención del delito, investigaciones y actividades de ámbito nacional, y para coordinar las actividades existentes y futuras en materia de prevención del delito. Presentará anualmente informes a los ministerios de justicia federal, provinciales y territoriales y les prestará asesoramiento sobre posibles medidas para prevenir y contrarrestar efectivamente la delincuencia. Se prevé que las cuestiones relacionadas con la violencia contra la mujer serán un componente importante de la labor del Consejo.

Artículo 4.1: Medidas especiales de carácter temporal

i) Empleadores sujetos a la jurisdicción federal

74. La Ley relativa a la igualdad en el empleo contiene una disposición en virtud de la cual el Parlamento debe volver a examinar en 1991 y en 1994 las disposiciones, el funcionamiento y los efectos de la Ley. El primer informe, titulado "A Matter of Fairness", se presentó a la Cámara de los Comunes en mayo de 1992. El informe contiene 31 recomendaciones para ampliar la Ley a fin de incluir a la Administración Pública federal, la Real Policía Montada del Canadá, las Fuerzas Armadas Canadienses, el Parlamento y todos los organismos, juntas y comisiones federales. Respecto del sector privado reglamentado a nivel federal, el Comité propuso ampliar la Ley para incluir a empleadores de 75 personas o más (que actualmente se aplica a empleadores reglamentados a nivel federal y algunas corporaciones de la Corona con 100 empleados o más). El Comité recomendó también la asignación de una función reforzada de aplicación de la ley para la Comisión de Derechos Humanos del Canadá. Un comité parlamentario está estudiando un nuevo proyecto de ley de igualdad en el empleo en el que se tratan la mayoría de estas preocupaciones.

ii) Administración Pública

75. El principio de la igualdad en el empleo se viene aplicando a la Administración Pública federal desde 1983. En 1991 se adoptó una nueva estrategia de igualdad en el empleo, utilizando un método revisado de fijación de objetivos basado en la contratación, el ascenso y la retención más que en la simple representación numérica, ejerciendo así más presión sobre los gerentes para que mejoren las prácticas de empleo y la cultura corporativa. Con la adopción de la Ley de reforma de la Administración Pública (1992), la igualdad en el empleo para la Administración Pública está incorporada ahora en la Ley de administración financiera y en la Ley de empleo en la Administración Pública.

76. El Gobierno Federal ha iniciado una importante reforma del sistema de clasificación de puestos de la Administración Pública. El logro de la remuneración igual para el trabajo de igual valor requiere el empleo de un instrumento común para evaluar todos los puestos, ya sea que los ocupen hombres o mujeres. Por esta razón, en enero de 1991 el Gobierno inició una

Clasificación Universal Uniforme de los puestos de la Administración Pública federal, simplificando así el proceso de evaluación de puestos. La Clasificación Universal Uniforme todavía no se ha terminado.

77. En abril de 1990 se publicó el informe del Grupo de Trabajo sobre Barreras al Adelanto de la Mujer en la Administración Pública, titulado "Beneath the Veneer". En el informe se sugiere que la Administración Pública centre su atención en la representación equilibrada de las mujeres a todos los niveles de la fuerza de trabajo. En julio de 1991, la Junta del Tesoro publicó un informe titulado "Responding to Beneath the Veneer", en el que se explica cómo los departamentos y organismos están respondiendo a las recomendaciones del Grupo de Trabajo.

78. La Comisión de la Administración Pública administra, en nombre de la Junta del Tesoro, el programa de iniciativas especiales concebido para proporcionar a las instituciones federales medio prácticos para que puedan lograr sus objetivos de igualdad en el empleo. Estas medidas son "especiales" porque son medidas de apoyo de carácter temporal para el programa federal de igualdad en el empleo, que tiene por objeto brindar oportunidades de empleo a miembros de grupos determinados, aumentando así la posibilidad de retener a estos individuos en el marco de un lugar de trabajo culturalmente diversificado y con representación plena. Los grupos designados en la Administración Pública Federal son las mujeres, los pueblos indígenas, los miembros de grupos minoritarios visibles y las personas con discapacidades.

Artículo 5. Eliminación de estereotipos

79. El Gobierno considera importante que las mujeres tengan oportunidades iguales de participar plenamente en todos los aspectos del sistema de radio y televisión canadiense. El Gobierno trató a fondo esta cuestión en la nueva Ley de radio y televisión, promulgada en junio de 1991. La nueva Ley dispone que el sistema de radio y televisión canadiense, en su programación y en las oportunidades de empleo derivadas de sus operaciones, debe tener en cuenta las necesidades y los intereses, y reflejar las circunstancias y aspiraciones de hombres, mujeres y niños canadienses, incluida la igualdad de derechos. Esta legislación se aplica a todas las emisoras, que deben ajustarse a prácticas de empleo equitativas para un amplio espectro de ciudadanos canadienses en todos los niveles de la industria.

80. En mayo de 1992, la Comisión de Radio, Televisión y Telecomunicaciones Canadiense (CRTC) publicó dos estudios sobre la violencia en la televisión, titulados "Scientific Knowledge about Television Violence", que contiene reseñas de 200 estudios científicos y "Summary and Analysis of Various Studies on violence and Television".

81. En junio de 1993, el Comité Permanente sobre Comunicaciones y Cultura publicó un informe titulado "Television Violence: Fraying the Social Fabric". El Comité Parlamentario recomendó unánimemente que los gobiernos federal y provinciales trabajaran de consuno para establecer un sistema de clasificación para los programas, las películas y los vídeos transmitidos por televisión a fin de que los canadienses pudieran controlar y moderar la gran cantidad de violencia que aparece en sus pantallas de televisión. Además, en el informe se pide a la industria televisiva canadiense que desarrolle y adopte inmediatamente

códigos de ética en la programación para reducir dramáticamente la violencia y se insta a la CRTC a que utilice sus atribuciones reglamentarias para acelerar y sostener la conformidad de las emisiones a esos códigos de la industria.

82. En septiembre de 1993, el Grupo de Acción sobre la Violencia en la Televisión, una organización que representa a todos los componentes de la industria canadiense de radio y televisión, estableció una declaración de principios de seis puntos en la que se establecen las normas básicas para mostrar escenas de violencia en programas de televisión. El Grupo de Acción ha establecido también varios subcomités para desarrollar un sistema de clasificación, así como para iniciar programas educacionales y mantener el enlace con grupos de padres y maestros.

83. En octubre de 1993, la CRTC anunció la aprobación del código sobre la violencia en la televisión elaborado por la Asociación Canadiense de Emisoras de Radio y Televisión, organización que representa a las empresas privadas de radio y televisión. El código entró en vigor el 1º de enero de 1994; el cumplimiento del código es una condición para la renovación de las licencias. Otros sectores de la industria han presentado a la aprobación de la CRTC sus propios códigos sobre la violencia.

Artículo 6. Prostitución

84. En noviembre de 1992, los viceministros de justicia federal, provinciales y territoriales iniciaron un examen de la legislación, las políticas y las prácticas relacionadas con la prostitución. Esta tarea se confió a un grupo de trabajo, que deberá presentar un informe a los viceministros de justicia.

Artículo 7. La mujer en la vida política y pública

i) Nombramientos

85. En 1994, 16 de 103 senadores nombrados eran mujeres. En 1993, el Primer Ministro nombró a la primera mujer como Líder de la bancada gubernamental del Senado.

86. El porcentaje de mujeres nombradas en organismos, juntas y comisiones federales asciende al 31,2%. En 1994, el Primer Ministro nombró por primera vez a una mujer como Secretaria del Consejo Privado, el puesto de más alta categoría de la Administración Pública federal. En 1994, el 16,7% de los Viceministros de la Administración Pública federal eran mujeres, y en 1992 las mujeres ocupaban el 17,1% de los puestos de gestión ejecutiva.

ii) Judicatura

87. En enero de 1991 había 858 jueces federales en el servicio activo. De éstos, 84 (o el 9,8%) eran mujeres. En abril de 1994, había 950 jueces nombrados, de los cuales 122 (o el 12,8%) eran mujeres.

88. En abril de 1994 se modificó el procedimiento para nombrar jueces federales a fin de asegurar el examen de más candidaturas de mujeres. En cada provincia y territorio se han establecido nuevos comités consultivos que recibirán

instrucciones en diversas cuestiones. Entre las medidas para aumentar la responsabilidad pública de la labor realizada por los comités consultivos figura una mayor participación de miembros externos seleccionados por su capacidad para reflejar la diversidad de sus comunidades.

iii) Fuerzas armadas

89. La proporción total de las mujeres en el componente profesional de las fuerzas armadas canadienses aumentó ligeramente del 10,5% en 1990 al 11% en 1995. Durante el mismo período, la proporción de mujeres en el componente de reservistas aumentó del 21% al 21,8%. El número de mujeres en las fuerzas profesionales que ocupa puestos no tradicionales (cualificadas o en capacitación) aumentó de 455 en febrero de 1991 a 523 en enero de 1995. Del mismo modo, las mujeres de la fuerza de reservistas que ocupan puestos no tradicionales aumentó de 1.126 a 1.956.

90. El nombre de la Junta Consultiva del Ministro sobre las Mujeres en las Fuerzas Canadienses se cambió a Junta Consultiva del Ministro sobre Integración basada en el Género en las Fuerzas Armadas (MABGICF). La Junta se creó en 1990 para supervisar la integración de las mujeres en las fuerzas armadas. La MABGICF determinó que el hostigamiento era el principal obstáculo que enfrentaban las mujeres que trataban de hacer una carrera en las fuerzas armadas. En respuestas a las críticas de la MABGICF, las fuerzas armadas han abordado enérgicamente esta cuestión. Se han elaborado y aplicado programas de toma de conciencia sobre el hostigamiento y una política de incidencia cero (del hostigamiento). Se han hecho, y se siguen haciendo, notables progresos en las esferas de la prevención del hostigamiento y la educación sobre este problema.

iv) La Real Policía Montada del Canadá (RCMP)

91. En 1988 se creó el Grupo Nacional de Reclutamiento para la RCMP. Su función eran complementar las estrategias de contratación a nivel de división a fin de alentar a las mujeres y a miembros de otros grupos objetivo a ingresar a la RCMP. Los miembros de este Grupo, que ha cumplido su mandato en gran parte, están siendo transferidos a otros sectores de la fuerza, y sus puestos se están repartiendo entre las divisiones que todavía deben prestar atención a la contratación de miembros de grupos objetivo, especialmente en grandes centros urbanos como Toronto (Ontario), Montreal (Quebec), y Vancouver (Columbia Británica).

92. Las mujeres representan el 9,9% de los efectivos de la Policía, con el 7,5% en el grupo de agentes especiales y el 43,4% del grupo de miembros civiles. De los 346 agentes reclutados en 1993-1994, 72 (o el 20,8%) eran mujeres.

93. La RCMP ha aumentado la promoción de oportunidades para mujeres interesadas en ascender a la categoría de oficiales, al permitir a los Cabos competir por esos puestos.

v) Organizaciones no gubernamentales

94. En febrero de 1993 se renovó el Programa para la Mujer del Departamento de Recursos Humanos. Este Programa tiene a su cargo el suministro de asistencia financiera y técnica a organizaciones voluntarias que se dedican a promover la igualdad de la mujer. Durante más de 20 años, el Programa ha apoyado a cientos de organizaciones voluntarias en actividades como conferencias, investigación y educación pública sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres.

95. El Programa para la Mujer Indígena del Departamento del Acervo Nacional Canadiense es la principal fuente de financiación para las organizaciones de mujeres indígenas a los fines de mejorar su situación política y socioeconómica. El mandato general de este programa consiste en mejorar, promover y fomentar el bienestar social, cultural, económico y político de las mujeres indígenas dentro de sus propias comunidades y de la sociedad canadiense. Tres asociaciones nacionales de mujeres indígenas reciben financiación de este programa, que funciona a todos los niveles del gobierno para resolver el problema de la posición doblemente desaventajada de la mujer indígena en la sociedad canadiense.

96. Los programas de financiación para defender el multiculturalismo, del Departamento del Acervo Nacional Canadiense, se ocupan de las dificultades que enfrentan los inmigrantes y otras minorías canadienses, étnicas y visibles para integrarse y participar plenamente en la sociedad en un plano de igualdad. Los programas se ocupan también de cuestiones relacionadas con la violencia familiar y el asalto a las esposas. La financiación se concede a organizaciones de mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías visibles, grupos étnico-culturales, organismos de servicios para inmigrantes, organismos populares e individuos, incluidos los investigadores académicos.

vi) Mujeres discapacitadas

97. En 1985, la Secretaría para los Discapacitados financió la Red de Mujeres Discapacitadas del Canadá (DAWM), una red nacional de mujeres con diversas discapacidades (véase el párrafo 189 del tercer informe). A principios de 1991, la DAWN inició el proceso de facilitar una consulta nacional entre los departamentos federales que participan en la iniciativa sobre la violencia familiar y las organizaciones que trabajan con personas discapacitadas. Gracias a la iniciativa contra la violencia familiar, las organizaciones de consumidores tienen una oportunidad para determinar la forma de coordinar sus esfuerzos en materia de violencia contra discapacitados, y para obtener de los departamentos federales aclaraciones sobre las políticas de financiación. En virtud tanto de la iniciativa contra la violencia familiar como del Fondo del programa para la participación de personas discapacitadas se han financiado numerosos proyectos que tratan de las mujeres discapacitadas.

Artículo 8. Las mujeres como representantes internacionales

98. En el párrafo 191 del tercer informe se fijan los objetivos del Canadá con respecto a la representación de las mujeres en organizaciones internacionales. Además, en el contexto de la promoción de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas, el Canadá alienta activamente la adopción de políticas y prácticas para desalentar y eliminar toda forma de acoso sexual.

99. El Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional está decidido a mejorar la perspectiva de carrera de las mujeres aumentando su representación en los puestos de gestión y facilitando su acceso a ocupaciones no tradicionales. En los últimos años se ha avanzado mucho en la contratación de mujeres para el grupo de oficiales del servicio exterior. En los últimos tres años, el número de mujeres contratadas para este servicio superó el 40%. La tasa de ascenso de las mujeres también ha aumentado dramáticamente en los últimos años. En 1993, el 31% de los oficiales del servicio exterior ascendidos fueron mujeres. La retención de mujeres es también más elevada que la de hombres en esta categoría. En abril de 1994, 14 de los 110 jefes de misión eran mujeres.

100. En abril de 1994, mujeres canadienses ocupaban los siguientes puestos internacionales: Directora Ejecutiva del PNUMA, Secretaria General Adjunta de Ciencias Sociales y Humanas en la UNESCO, Directora de la División de Información de la OTAN, Directora de Planificación Estratégica y Evaluación del PNUD, Controladora del ACNUR, Coordinadora de Mujeres Refugiadas del ACNUR, Directora de Administración y Personal del PMA, Directora de Asuntos de la Mujer y la Juventud en la Secretaría del Commonwealth. De los 651 canadienses que ocupaban puestos del cuadro orgánico en el sistema de las Naciones Unidas, 177 (o el 27%) eran mujeres.

101. En 1994, el 32% de los empleados del Organismo Canadiense para el Desarrollo Internacional destacados en el extranjero eran mujeres. De éstas, el 3% ocupaba puestos de dirección, el 94% puestos de administración y el 3% puestos de apoyo administrativo.

Artículo 10. Educación

a) Acceso a estudios

102. El Gobierno federal, por conducto del Departamento de Asuntos Indígenas y Desarrollo de la Región Septentrional (DIAND), financia programas de educación elemental y secundaria para niños indígenas de reservas y niños de Inuit. El DIAND proporciona financiación también para indígenas y personas del grupo Inuit que desean realizar estudios postsecundarios con dedicación total o parcial. Se dispone de apoyo financiero para gastos de matrícula, de viaje y de mantenimiento. En junio de 1994, se anunció un aumento de 20 millones de dólares para el programa de apoyo a estudiantes postsecundarios indígenas y del Inuit, lo que llevó la cantidad total de fondos para 1994-1995 a 247,3 millones de dólares. Desde 1990 han utilizado este programa casi 22.000 estudiantes, dos tercios de los cuales son mujeres.

c) Eliminación de estereotipos

103. Una de las novedades más importantes de la evolución de la educación superior en los últimos decenios ha sido la creciente participación de las mujeres que, en 1993, representaron el 52% de los estudiantes de tiempo completo y el 62% de los estudiantes de tiempo parcial. Las mujeres representan el 54% de los estudiantes universitarios de tiempo completo, el 46% de los estudiantes a nivel de licenciatura y el 35% de los estudiantes a nivel de doctorado. En 1993 la proporción de mujeres fue aun superior entre los estudiantes de

tiempo parcial, con el 63% de los estudiantes universitarios, el 43% de los estudiantes a nivel de licenciatura y el 42% de los estudiantes a nivel de doctorado. Las mujeres representaron el 54% de los estudiantes de tiempo completo a nivel de licenciatura y el 63% de los estudiantes a tiempo parcial. Pese a que las mujeres superan ahora en número a los hombres, tanto en establecimientos universitarios como en colegios comunitarios, sólo el 15,8% de los graduados en ingeniería o ciencias aplicadas en 1992-1993 fueron mujeres.

104. En febrero de 1989 los ministros federal, provinciales y territoriales sobre la situación de la mujer se reunieron con los ministros de educación para examinar medidas encaminadas a mejorar el acceso a la educación; se volvieron a reunir en septiembre de 1991, momento en que llegaron a un acuerdo sobre estrategias para fomentar una mayor participación de niñas y mujeres en las esferas de las matemáticas, la ciencia y la tecnología.

105. En 1991, un documento preparado para los ministros de educación titulado "Educating Girls and Women for the 21st Century: Its Significance to Canada's Economy", fue respaldado por los ministros federal, provinciales y territoriales de la situación de la mujer y de educación, y publicado para su distribución general.

106. En su reunión anual de 1992, los ministros responsables de la situación de la mujer establecieron un Grupo de Trabajo sobre la situación de las funcionarias en cuanto a la igualdad de género en la educación y la capacitación. Entre otras tareas, el Grupo de Trabajo debía examinar la socialización y la autoestima, y el impacto de estos factores en la educación y capacitación de niñas y mujeres. En la Conferencia de Ministros responsables de la situación de la mujer, celebrada en junio de 1993, se presentó oficialmente un documento titulado "Gender Socialization; New Ways, New World". Este documento ha sido objeto de una amplia distribución en todo el país, incluido entre organizaciones no gubernamentales, bibliotecas, el sector de educación y miembros del Parlamento.

107. En la Conferencia de Ministros Responsables de la Situación de la Mujer antes citada se convino en que el Grupo de Trabajo federal, provincial y territorial sobre la situación de las funcionarias en materia de igualdad de género en la educación y la capacitación, con la posible colaboración de colegas del mercado laboral, iniciaría la formulación de principios genéricos para programas de igualización y desarrollo de aptitudes para mujeres. El resultado de esta labor fue un estudio sobre las prácticas y necesidades de capacitación de las mujeres, que se publicó en diciembre de 1994. Se produjeron sendos informes titulados "Rethinking Training: Meeting Women's Training Needs" y "Meeting Women's Training Needs: Case Studies".

108. En 1991, Industry Canada produjo un video de motivación e instrucción titulado "Rap-O-Matics: Catch the Beat of Science and Math", para estudiantes de 11 a 15 años de edad, a fin de alentar a los jóvenes, y particularmente a las niñas, a seguir cursos de matemáticas y ciencias durante toda la educación secundaria.

109. En 1991, la Federación Canadiense de Maestros publicó un informe titulado "A Cappella", que es un estudio de más de 1.000 adolescentes femeninas en el que se revela que las mujeres jóvenes deben enfrentar importantes barreras en sus carreras académicas y en sus aspiraciones en razón de su sexo.

110. En 1992, el Consejo Económico del Canadá publicó su informe "A Lot to Learn: Education and Training in Canada". Se trata de un estudio de la situación de las mujeres en puestos con autoridad en el sistema educativo del Canadá, entre otras esferas.

111. En marzo de 1993, se publicó el informe de la Junta Consultiva Nacional sobre Ciencia y Tecnología titulado "Winning with Women in Trades, Technology, Science and Engineering".

112. En febrero de 1990 se creó con apoyo federal el Comité Canadiense de la Mujer en el Sector de la Ingeniería, para examinar las condiciones y la participación de las mujeres en el sector de la ingeniería del Canadá. Su informe, titulado "More Than Just Numbers", se publicó en abril de 1992. El informe contiene 29 recomendaciones que van desde cambios de actitudes de los educadores, empleadores y profesionales de la ingeniería hasta cuestiones de igualdad en función del género y programas de capacitación. Industry Canada supervisa la aplicación de estas recomendaciones, tanto por el sector privado como por el Gobierno.

113. La Federación de Maestros del Canadá publicó en 1992 un informe titulado "The Better Idea Book: A Resource Book on Gender, Culture, Science and Schools". En el informe se vuelve a estudiar el imperativo económico de estimular a las niñas a que continúen sus estudios en matemáticas y ciencias.

d) Igualdad de oportunidades en becas y donaciones

114. En octubre de 1990, el Excmo. Gobernador General del Canadá anunció que, a partir de 1991, las becas del Gobernador General en ingeniería ambiental, valoradas cada una en 1.000 dólares, se concederían a 25 estudiantes canadienses que hubiesen alcanzado el último año de estudios universitarios en ingeniería. En las condiciones para aspirar a las becas se disponía que el 50% de las becas para estudiantes del primer año se concederían a mujeres.

115. El programa de becas canadienses de Industry Canada se inició en 1988 por un período de cinco años, que luego se prorrogó a 1995-1996. Está concebido para reconocer y alentar a estudiantes sobresalientes a que continúen sus estudios universitarios y de licenciatura en ciencias naturales, ingeniería, tecnología y disciplinas conexas. Las becas están divididas por partes iguales entre hombres y mujeres.

Artículo 11. Empleo

Artículo 11.1. Medidas para eliminar la discriminación en el empleo

116. En abril de 1993, el Gobierno Federal promulgó enmiendas a la legislación sobre el seguro de desempleo. Las enmiendas suprimen los beneficios de este seguro para los individuos que abandonan sus puestos sin causa justa. La Ley define como "causa justa" la que no tiene alternativa razonable que no sea renunciar al puesto e incluye el acoso sexual y otras formas de discriminación como circunstancias que pueden constituir causa justa.

117. En junio de 1994, se convirtió en ley la política de extender el beneficio de la duda a la persona que solicita el seguro de desempleo argumentando hostigamiento como la razón para renunciar al puesto anterior. Esto da a los individuos mayores seguridades de que recibirán el seguro de desempleo si se ven obligados a dejar el puesto de trabajo por razones de acoso sexual o de otro tipo.

118. Para apoyar la aplicación de la ley, Status of Women Canada trabajó junto con funcionarios de la Dependencia del Seguro de Desempleo del Departamento de Recursos Humanos del Canadá para diseñar un conjunto de capacitación con vídeos sobre acoso sexual y discriminación racial para todos los empleados de esta dependencia.

119. La Dependencia de Asuntos de la Mujer del Departamento de Recursos Humanos del Canadá ha preparado, junto con diversos hombres de negocios y dirigentes sindicales, un compendio de las medidas que están tomando para combatir el acoso sexual. En febrero de 1994 se publicó el documento titulado "From Awareness to Action, Strategies to Stop Sexual Harassment in the Workplace".

Artículo 11.1 b). Igualdad de oportunidades de empleo

120. El Departamento del Acervo Nacional Canadiense ha financiado varios proyectos que tratan de las barreras existentes en el Canadá para los profesionales capacitados en el extranjero, incluidas las mujeres inmigrantes. Entre las iniciativas figuran un importante análisis de los datos de censos nacionales sobre la correlación entre la educación obtenida en el extranjero y el logro de ingresos y puestos por los inmigrantes del Canadá, sesiones de información, investigaciones mediante encuestas, activismo y proyectos piloto para promover el reconocimiento de títulos obtenidos por mujeres en el extranjero.

Artículo 11.1 c). Libre elección de la profesión

121. El Gobierno canadiense reconoce la importancia de comprender mejor las necesidades de los negocios que son propiedad de mujeres, a fin de ayudarles a iniciar sus operaciones, crecer, obtener más beneficios y contribuir a la creación de empleo a largo plazo. Con financiación del Gobierno federal se han iniciado varios estudios de mujeres empresarias y sus negocios para ayudar a desarrollar programas y políticas que respondan a las necesidades de las mujeres que poseen y explotan negocios. El Gobierno federal es el patrocinador del

premio anual a la mujer empresaria canadiense, que se concedió por primera vez en noviembre de 1992.

122. Las mujeres representan actualmente el 25% de los propietarios de negocios del Canadá. En los últimos años, las mujeres han iniciado sus propios negocios a una tasa tres veces superior a la de los hombres y han tenido éxito con más frecuencia, en una época en que se atribuye a las pequeñas empresas del Canadá la creación del mayor número de puestos de trabajo en el último decenio. El Banco Federal de Fomento de los Negocios (FBDB), una corporación de la Corona, publicó en 1992 un directorio de negocios de propiedad de mujeres del Canadá (1975-1991) titulado "Women in Business: A Collective Profile". El FBDB ha compilado en este directorio los resultados de una amplia gama de estudios nacionales, regionales y provinciales sobre mujeres empresarias y ha organizado la información por temas para facilitar su referencia. En 1992, el FBDB lanzó su programa "Step-Up", concebido para proporcionar capacitación y apoyo específicos a mujeres empresarias y propietarias para el ulterior desarrollo y expansión de sus negocios.

123. Los canadienses que más necesitan capacitación y experiencia de trabajo son el centro de atención del Programa de Empleo y Servicios, creado en julio de 1991 para volver a orientar la estrategia de empleo del Canadá. Se modificó la estructura de los servicios para hacer hincapié en "clientes" diferentes, como trabajadores, empleadores y comunidades; en cada una de estas esferas hay un componente de ayuda a mujeres indígenas, discapacitadas y miembros de minorías visibles.

124. Una de las principales iniciativas del Programa de Empleo y Servicios es el proyecto de autosuficiencia, una actividad de investigación por un valor de 50 millones de dólares para facilitar la autosuficiencia económica a largo plazo dando empleo a padres separados que viven de la asistencia social, la mayoría de los cuales son mujeres.

Artículo 11.1 d). Igualdad de remuneración para
trabajo de igual valor

125. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá sigue promoviendo la aplicación del principio de igualdad de remuneración de la Ley de derechos humanos del Canadá, y sigue investigando las reclamaciones presentadas en virtud de estas disposiciones. La Comisión informa de que, hasta 1994, había resuelto unas 110 reclamaciones. El total pagado por concepto de indemnización por los empleadores o ex empleadores a los demandantes como resultado de estas reclamaciones es del orden de los 100 millones de dólares. Al final de 1994, se estaban investigando o se habían presentado a los tribunales 25 reclamaciones. Si bien reconoce que con el procedimiento de reclamación se han logrado algunos resultados encomiables en ciertos casos, la Comisión considera que es lento, engorroso, de confrontación y limitado en su eficacia general. La Comisión ha expresado la opinión de que la Ley de derechos humanos del Canadá debería enmendarse para exigir a los empleadores que tomen la iniciativa en la eliminación de las desigualdades basadas en el género en sus sistemas de remuneración. El Gobierno del Canadá está estudiando las recomendaciones de la Comisión, teniendo en cuenta los progresos que se han logrado a nivel federal en la aplicación del principio de igualdad de remuneración.

126. El programa de trabajo del Departamento de Recursos Humanos del Canadá, mediante su Labour Program (anteriormente Labour Canada) continúa sus actividades para asegurar una remuneración igualitaria en establecimientos reglamentados a nivel federal. Al final de 1994, los funcionarios del Departamento habían visitado a unos 1.250 empleadores sometidos a la jurisdicción federal, que empleaban a un porcentaje significativo del número total de empleados comprendidos en la legislación federal sobre remuneración igualitaria, a fin de ofrecer asesoramiento y consejos y vigilar los progresos en su aplicación. Si bien la legislación no exige a los empleadores que comuniquen las sumas de los ajustes por igualdad de remuneración, unos 47 empleadores han comunicado voluntariamente pagos de ajustes por valor de 38,9 millones de dólares hasta abril de 1995. Todos los casos remitidos a la Comisión de Derechos Humanos del Canadá para su investigación han sido resueltos.

127. En 1991, el Departamento inició un examen a fondo del cumplimiento del principio de la igualdad de remuneración entre los empleadores sometidos a reglamentación federal. El examen se basó en una muestra del 10% de los empleadores supervisados por el Departamento. El 88% de los empleadores encuestados informó de que el proceso de aplicación se había completado o se encontraba en diferentes etapas. Los resultados de este examen se describieron en el informe de 1993 a la Organización Internacional del Trabajo relativo al Convenio sobre Igualdad de Remuneración. En 1994, el Departamento introdujo un proceso de auditoría de la igualdad de remuneración para verificar las actividades que los empleadores habían comunicado como terminadas y para trabajar con estos empleadores a fin de resolver toda desigualdad comprobada de remuneración basada en el género.

128. Con respecto a la Administración Pública, la Junta de Hacienda sigue aplicando el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. A través de los años, se han logrado progresos sustanciales y se han gastado cantidades significativas de dinero en ajustes por igualdad de remuneración. Además, recientemente se ha concertado un arreglo general importante con el Instituto Profesional de la Administración Pública del Canadá. Las disposiciones de este arreglo se aplicarán tras su aprobación por el Tribunal de Derechos Humanos. Ahora bien, las reclamaciones presentadas por la Alianza de la Administración Pública del Canadá todavía están pendientes en el Tribunal de Derechos Humanos y no se espera una decisión hasta finales de 1996. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá tiene actualmente ante sí varias reclamaciones individuales y colectivas por igualdad de remuneración; la Junta de Hacienda está cooperando en su investigación.

Artículo 11.1 e). Pensiones y otras prestaciones de
la seguridad social

129. En 1991 se pusieron en práctica enmiendas del impuesto a la renta relacionadas con los ahorros para la jubilación. Los cambios incluían disposiciones para facilitar la distribución de las pensiones y la enmienda de la definición de cónyuge, entre otras cosas, para permitir el traspaso de los beneficios de superviviente a cónyuges consensuales.

130. La Ley para enmendar ciertas leyes relacionadas con las pensiones y poner en práctica la ley de arreglos especiales de jubilación y la Ley de división

de los beneficios de las pensiones recibió el Visto Bueno Real en septiembre de 1992. Algunos de los cambios para los empleados de la Administración Pública que afectan particularmente a las mujeres incluyen un aumento en el beneficio suplementario básico por fallecimiento (efectivo a partir de octubre de 1992), el pago de beneficios de supervivencia a cónyuges que contraen matrimonio con un miembro del plan después que éste se ha jubilado de la Administración Pública (efectivo a partir de febrero de 1994), el pago de pensiones a empleados de tiempo parcial (efectivo a partir de noviembre de 1993), y la división de los beneficios de la pensión en caso de terminación del matrimonio o de relaciones consensuales (efectivo a partir de septiembre de 1994).

Artículo 11.1 f). Salud y seguridad en el trabajo

131. En 1991, la Dependencia de Asuntos de la Mujer del Departamento de Recursos Humanos del Canadá publicó un documento titulado "Occupational Safety and Health Concerns of Canadian Women: A background Paper", en el que se examinan las posibles cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en ocupaciones en que trabaja un gran número de mujeres (los denominados "trabajos tradicionalmente femeninos"), y también ciertas cuestiones seleccionadas de salud y seguridad relacionadas con trabajos no tradicionales distintos de los de oficina.

132. Health Canada patrocinó una reunión nacional de mesa redonda de investigaciones sobre el género y la salud en el lugar de trabajo, que se celebró en 1992, en la que se examinaron conceptos y estrategias para mejorar la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo. El programa de la reunión abarcaba una amplia gama de temas, incluidos los peligros relacionados con el trabajo, el efecto de las actitudes culturales en el trabajo, el abuso de sustancias y el VIH/SIDA como amenazas ocupacionales a la salud de las trabajadoras, la interacción de las múltiples funciones de la mujer en su salud, y los efectos del estrés del lugar de trabajo y las necesidades especiales de grupos vulnerables de mujeres trabajadoras. Posteriormente se publicaron las actas de la reunión en mesa redonda.

133. El informe de la Comisión Real sobre Nuevas Tecnologías de Reproducción, "Proceed with Care" (que se describen en relación con el artículo 12.1), contiene recomendaciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 11.1 c). Cuidado de los niños

134. En 1994, el Gobierno federal aportó aproximadamente 680 millones de dólares para sufragar servicios de cuidado de los niños para los padres, mediante una mezcla de costos compartidos, transferencias y medidas impositivas.

- El Gobierno federal comparte con las provincias, en virtud del Plan de Asistencia del Canadá, los costos de plazas en centros de cuidado de los niños, reglamentados y subvencionados; en 1992-1993 esos costos ascendieron a 275 millones de dólares. En este último año, había en el Canadá 362.818 plazas reglamentadas para cuidado de los niños.
- El Gobierno Federal proporciona ayuda impositiva a padres que utilizan los servicios de cuidado de los niños, mediante una deducción de

gastos por cuidado de los niños que en 1992 se aumentó a 5.000 dólares para niños de siete años o menos y para los que tienen necesidades especiales, y a 3.000 dólares para niños de siete a 15 años de edad, a un costo aproximado de 300 millones de dólares anuales.

- En 1993-1994, el Gobierno federal proporcionó a padres aproximadamente 93 millones de dólares en subsidios de cuidado de dependientes, en virtud de programas federales de capacitación.
- En 1993-1994, el Gobierno federal gastó 11 millones de dólares con cargo al Fondo de iniciativas para el cuidado de los niños, un programa de duración limitada encaminado a mejorar la calidad de los servicios de cuidado del niño y fomentar las innovaciones; los fondos se gastaron en investigaciones, actividades de desarrollo y demostración realizadas por grupos comunitarios e instituciones de enseñanza a fin de mejorar las investigaciones nacionales en materia de cuidado del niño, estructuras de información y apoyo para padres y cuidadores, así como para ensayar modelos alternativos de servicios de cuidado del niño. El 20% de los fondos se asignaron a proyectos de cuidado de niños indígenas dentro y fuera de las reservas.

135. En el tercer informe del Canadá (artículo 11.2) se describe el sistema de licencias y prestaciones por maternidad y paternidad. El Código de Trabajo del Canadá da ahora a los empleados de la jurisdicción federal una flexibilidad similar a la de la Ley del Seguro de Desempleo en cuanto a la oportunidad de la licencia por paternidad.

136. El informe titulado "Balancing Work and Family Responsibilities: Current Canadian Practices", preparado por el Comité de Mujeres Empleadas de los Departamentos de Trabajo federal, provinciales y territoriales, fue publicado en febrero de 1995. El informe constituye una fuente de información importante sobre prácticas innovadoras de los empleadores.

Artículo 11.2 d). Medidas durante el embarazo

137. En virtud de una Ley de enmienda del Código de Trabajo canadiense y la Ley de Relaciones del personal de la Administración Pública, que recibió el Visto Bueno Real el 23 de junio de 1993, el Código de Trabajo del Canadá exige ahora a los empleadores sometidos a la jurisdicción federal que hagan intentos razonables de modificar un puesto o disponer la reasignación de mujeres embarazadas cuando así lo requiera su estado de salud. Si no es posible hacer arreglos de trabajo adecuados, el empleado puede tener derecho a reclamar los beneficios del seguro de desempleo ordinario en lugar de tener que utilizar los limitados beneficios relacionados con la maternidad.

Artículo 12. Atención médica

Artículo 12.1. Acceso a los servicios de atención médica

138. En agosto de 1993, el Ministro de Salud Pública federal anunció la creación de una Dependencia de la Salud de la Mujer dentro de Health Canada. La función de la Dependencia es asegurar que se haga hincapié en los problemas de salud de las mujeres y que éstas reciban la atención adecuada en Health Canada, promover la comprensión de las diferencias de género como una variable crítica de la salud, y analizar y evaluar el impacto de políticas, programas y prácticas en el sistema sanitario dedicado a las mujeres y en la salud de las mujeres.

139. Health Canada ha desarrollado un segundo plan quinquenal de acción en el que se establecen las orientaciones de las políticas y los programas relacionados con la salud de las mujeres para el período 1990-1995. La Dependencia de la Salud de las Mujeres coordinará la preparación de una estrategia de salud nacional para abordar diversos aspectos de la salud de las mujeres, incluido el establecimiento de Centros de Excelencia para la Salud de las Mujeres.

140. Tras celebrar amplias consultas, el informe de la Comisión Real sobre Nuevas Tecnologías de Reproducción, titulado "Proceed with Care", fue terminado y publicado en noviembre de 1993. Las principales recomendaciones de la Comisión Real fueron: crear una comisión nacional de tecnologías de reproducción para licenciar, reglamentar y supervisar tecnologías; prohibir ciertas tecnologías; y promover estrategias para la prevención de la infertilidad. La Comisión recomendó la prohibición, con arreglo al Código Penal, de ciertas prácticas, incluida la venta de óvulos, esperma, embriones, fetos y tejidos fetales humanos, y la publicidad y la concertación de contratos de maternidad. Se recomendó la prohibición de las clínicas de selección sexual. El Gobierno del Canadá está preparando una respuesta al informe de la Comisión Real.

141. En 1992, el Gobierno del Canadá proporcionó 25 millones de dólares en un período de cinco años, entre otras cosas, para establecer el Fondo de Fomento e Iniciativas de Investigación del Cáncer de Mama, y preparar cinco proyectos pilotos regionales de intercambio de información sobre cáncer de mama. En 1993 se celebró un Foro Nacional, que reunió a profesionales de la salud, docentes y supervivientes del cáncer de mama. Se creó una junta consultiva con miembros seleccionados de entre estos grupos para escoger proyectos pilotos y participar en los comités de gestión que proporcionarán la orientación general para la asignación de fondos de investigación.

142. La Iniciativa Federal sobre Violencia Familiar financió (en 1991-1995) muchas actividades con componentes importantes relativos a la salud de las mujeres. En virtud de esta Iniciativa se publicó en 1993 un documento de trabajo titulado "The Health Care Sector's Response to Woman Abuse", para examinar el tratamiento proporcionado por el sector de la salud a mujeres que habían sido objeto de abuso en relaciones íntimas. En el estudio se reconoce que la violencia contra las mujeres es un fenómeno incipiente en el sector del cuidado de la salud. Se destaca también que la integración de las respuestas del Gobierno y de la comunidad es necesaria para desarrollar una serie de actividades de prevención primaria y programas de tratamiento humanitario.

143. Como parte de la estrategia nacional sobre las drogas, Health Canada patrocinó en octubre de 1993 una reunión de mesa redonda sobre las mujeres y el uso, uso indebido y uso incorrecto de sustancias, y en febrero de 1994 un seminario nacional sobre la adopción de medidas relativas a las mujeres y el uso indebido de sustancias. La reunión, que contó con la participación de expertos de todo el Canadá, tuvo por objeto identificar cuestiones clave para mujeres de todas las edades, así como estrategias de acción. La publicación de las actas de la reunión estaba prevista para 1995.

144. El Gobierno anunció en julio de 1993 una iniciativa sobre las mujeres fumadoras. Esta iniciativa, que es parte de varias otras encaminadas a reducir el uso del tabaco por los canadienses, comprende actividades para asegurar la eliminación del uso de tabaco por mujeres como una prioridad alta del Gobierno Federal. En 1993 se estableció el Grupo de Trabajo sobre las mujeres y el tabaco como un subgrupo del Comité Permanente del Gobierno federal sobre la estrategia para reducir la demanda de tabaco. Se prevé el establecimiento de una red de información sobre las mujeres y el tabaco para combinar las actividades y el desarrollo de políticas, así como para crear vinculaciones con otras actividades internacionales. Entre los documentos de trabajo figuran: "A Situational Analysis of Adolescent Women's Substance Use" y "Pre and Postnatal Smoking: A review of the Literature".

145. En julio de 1993, el Grupo de Trabajo de los gobiernos federal, provinciales y territoriales sobre la salud de las mujeres publicó un informe titulado "Working Together for Women's Mental Health", que tiene por objeto proporcionar un marco para el desarrollo de políticas y programas para las mujeres. Este informe es complementario del documento de 1990 titulado "Working Together for Women's Health" (véase el Tercer Informe, párrafo 221).

146. El Departamento del Acervo Nacional Canadiense y Status of Women Canada abordan cuestiones de atención médica, servicios sociales y salud mental en relación con las mujeres inmigrantes, las mujeres de comunidades étnicas y culturales y las mujeres pertenecientes a minorías visibles, y especialmente aquellas que no hablan ninguno de los idiomas oficiales. Entre estas cuestiones figuran la posibilidad de acceder a los servicios y si las necesidades de estas mujeres son atendidas de manera cultural y lingüísticamente apropiada por los organismos y los profesionales a los que piden asistencia.

Artículo 12.2. Servicios apropiados en relación con el
embarazo, el parto y el período postnatal

147. La Iniciativa para un futuro mejor, lanzada por el Gobierno en 1992, incluye la Iniciativa para el desarrollo del niño, una serie de programas a largo plazo, concebidos para abordar el problema de las condiciones de riesgo durante los primeros años de la vida del niño. Tiene por objeto reducir las condiciones de riesgo en que se encuentran en muchos niños, en particular los más jóvenes, a través de medidas de prevención, promoción, protección y asociación a nivel comunitario.

148. El nuevo programa de nutrición prenatal del Canadá es otro paso importante en favor de la salud de las mujeres. El programa, que se anunció en el presupuesto de febrero de 1994, está dirigido a mujeres embarazadas de bajos

ingresos y establecerá o ampliará los programas prenatales ya existentes en todo el Canadá.

Artículo 13. Vida económica y social

149. En el Canadá, como en otros países, las mujeres soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado. A este respecto, en abril de 1993 se celebró en Ottawa la primera Conferencia Internacional sobre Medición y Valoración del Trabajo no Remunerado organizada por el Canadá. La Conferencia, que estuvo patrocinada por Statistics Canada y Status of Women Canada, reunió a estadísticos de todo el mundo y representantes de grupos canadienses de mujeres para examinar la valoración, el reconocimiento y la medición de trabajos no remunerados como la gestión del hogar, la labor voluntaria y el cuidado de las personas. El Canadá está estudiando la posibilidad de incluir preguntas sobre trabajo no remunerado en el censo de 1996.

150. Statistics Canada, junto con su sistema de cuentas nacionales, ha venido generando durante muchos años estimaciones del valor de las actividades no relacionadas con el mercado realizadas en el hogar. En 1992 y 1994 se publicaron sendas estimaciones del valor del trabajo realizado en los hogares en el documento titulado "The Value of Household Work in Canada" (informes Tercero y Cuarto). Statistics Canada también realiza encuestas sociales de carácter general que constituyen la fuente de datos más importante sobre trabajo no remunerado. La publicación más reciente basada en las conclusiones de las encuestas data de 1993.

151. Las cuestiones de la igualdad económica no han sido tratadas por los economistas neoclásicos; ahora bien, los aspectos económicos relacionados con las mujeres están ganando terreno en el sector académico canadiense. En noviembre de 1993, Status of Women Canada copatrocinó con el Ministerio de Columbia Británica y con otros organismos provinciales y territoriales relacionados con las mujeres un seminario sobre igualdad económica. El seminario, que se celebró en Ottawa, reunió a académicos, investigadores y encargados de fijar políticas y tuvo por objeto aumentar los conocimientos colectivos sobre las cuestiones de igualdad económica y su impacto sobre las mujeres. Las actas y los documentos de la reunión se pueden pedir a Status of Women Canada.

Artículo 13 a). El derecho a los beneficios familiares

152. El presupuesto de febrero de 1992 tiene un nuevo beneficio impositivo para los niños que sustituye al subsidio familiar, al crédito impositivo por hijos y al crédito impositivo reembolsable por hijos, con un pago mensual aumentado libre de impuesto dirigido a familias de ingresos bajos y medios. Desde enero de 1993 se aplica el subsidio federal impositivo por hijos, en virtud del cual se presta asistencia mensual a familias de ingresos bajos y medios con niños menores de 18 años. El subsidio especial por hijos se asigna a organismos de bienestar social, a departamentos gubernamentales y a padres adoptivos para los hijos menores de 18 años bajo su cuidado.

Artículo 13 b). El derecho a obtener préstamos, hipotecas
y otras formas de crédito financiero

153. En el presupuesto de febrero de 1994 se anunciaron medidas para ayudar a los propietarios de pequeñas empresas. Dado que las mujeres representan el 30% de los empresarios del Canadá, estas iniciativas benefician a las mujeres. Uno de los principales obstáculos con que tropiezan las pequeñas propietarias es el acceso a financiación. El Gobierno declaró que tomaría medidas para asegurar que el Grupo de Trabajo conjunto de la industria y el sector financiero tuviera en cuenta las preocupaciones de las mujeres; este Grupo de Trabajo se ha establecido para desarrollar un código de conducta para los préstamos a empresas pequeñas.

Artículo 13 c). El derecho a participar en actividades de
recreación y deportivas y en todos los
aspectos de la vida cultural

i) Deportes

154. En 1991, Sport Canada publicó una segunda edición de "Women, Sport and Physical Activity: Research and Bibliography", que constituye una crítica femenina a las investigaciones sobre las mujeres en el deporte y las actividades físicas, y sirve de guía respecto de cuestiones que afectan a la participación de las mujeres en este campo. Posteriormente se ha preparado una nueva edición, cuya publicación estaba prevista para 1994, que trata de temas de investigación seleccionados.

155. En respuesta a recomendaciones del Grupo de Trabajo del Ministro sobre la política federal de deportes, el Gobierno del Canadá anunció en 1993 su continuada dedicación a promover la participación de niñas y mujeres en los deportes, como participantes y líderes. Propuso también que se realizaran actividades para corregir el actual desequilibrio en razón del género en todos los aspectos relacionados con el deporte.

156. A través del Programa de Mujeres en el Deporte de Sport Canada, se presta apoyo a organizaciones y proyectos cuyo objetivo es aumentar las oportunidades para las mujeres en el deporte. Por ejemplo, todos los años se proporcionan fondos a la Asociación Canadiense para el Adelanto de la Mujer en el Deporte y las Actividades Físicas (CAAWS), para apoyar su labor de promoción y educación relacionada con cuestiones de igualdad de género. En 1993 se produjo, mediante una labor cooperativa, el documento "Towards Gender Equity for Women in Sport: A Handbook for National Sport Organizations", así como un documento titulado "Self Esteem, Sport and Physical Activity". En este último se recomiendan estrategias para organizaciones, entrenadores, maestros, padres y otros líderes, a fin de aumentar la autoestima de las adolescentes. Sport Canada y la CAAWS también han trabajado conjuntamente con otras organizaciones para elaborar una política sobre el acoso sexual en la comunidad deportiva nacional.

157. También se presta apoyo a diversas iniciativas relacionadas con el desarrollo de carreras y liderazgo para las mujeres como entrenadoras, incluido un programa especial de aprendizaje para los juegos del Commonwealth de 1993-1994, que ha brindado a las mujeres la oportunidad de participar en actividades de entrenamiento en deportes de alta intensidad que culminaron en

los Juegos del Commonwealth de 1994 a los que dio acogida al Canadá. Como parte de su dedicación a la igualdad de género, la Asociación Canadiense para los Juegos del Commonwealth aprobó en 1993 un conjunto de objetivos de gran alcance para ampliar las oportunidades de liderazgo y la competitividad de las mujeres, así como para promover las cuestiones de igualdad de género a nivel internacional.

ii) Vida cultural

158. En 1990, la Junta Nacional de Cinematografía (NFB) desarrolló un programa de iniciativas cinematográficas para dar oportunidades a mujeres de color y mujeres de las Primeras Naciones. En 1991, la NFB estableció Studio One, con el objeto de dar a los pueblos nativos la oportunidad de producir y dirigir películas.

159. En los estudios para mujeres de la NFB, Studio D y Regards de femmes se produjeron varias películas sobre cuestiones relacionadas con la mujer, y para ellas, sobre temas tales como tecnologías de reproducción, mujeres discapacitadas, la historia de las mujeres nativas, la violencia contra las mujeres, las artistas mujeres y las mujeres empresarias.

160. La NFB también coordina el Programa Federal de Películas sobre la Mujer, que se dedica a crear películas sobre los siguientes temas: la mujer y el trabajo, el desafío que enfrentan las mujeres rurales y agricultoras, y la situación de las mujeres de más edad. Se produjeron 16 películas en cada uno de los idiomas oficiales.

161. En 1992, el Gobierno Federal designó el mes de octubre como Mes de la Historia de la Mujer, a fin de reconocer públicamente las contribuciones importantes, a menudo ignoradas, hechas por las mujeres a la sociedad canadiense. Los actos y las actividades organizadas por diversos grupos de mujeres y comunitarios, escuelas y comercios despertaron gran interés entre los medios de información y fomentaron el reconocimiento de las contribuciones pasadas y presentes de las mujeres del Canadá.

162. Para resolver la falta de un reconocimiento adecuado de la contribución de las mujeres a la historia canadiense, la Dirección de Sitios Históricos Nacionales de Parks Canada inició consultas con mujeres canadienses para determinar la forma de mejorar la representación de su historial en el sistema de sitios históricos nacionales de Parks Canada. En 1992 y 1994 se realizaron dos seminarios nacionales sobre la historia de las mujeres en el Canadá para facilitar este proceso. La Dirección de sitios históricos nacionales está elaborando propuestas para orientar a Parks Canada en sus actividades relativas a esta iniciativa durante los próximos 10 años y más adelante.

163. En 1993, el Departamento del Acervo Nacional Canadiense se asoció a la entidad Mujeres Canadienses en Radio y Televisión para iniciar el programa de premios Seanne Sauvé para las mujeres en el sector de las comunicaciones. Los premios fueron establecidos por el Departamento en reconocimiento de la integración, el desarrollo y el adelanto de las mujeres en los medios de información electrónicos y campos conexos, incluidas las telecomunicaciones, las transmisiones por cable y la cinematografía. Los premios también forman parte de las actividades de la industria encaminadas a promover la igualdad de empleo para las mujeres.

164. En los últimos años Canada Post ha conmemorado el Día Internacional de la Mujer emitiendo sellos conmemorativos de mujeres distinguidas del Canadá. En 1994, se conmemoró en un sello la actuación de la primera mujer que ocupó el puesto de Gobernadora General. En 1993 se emitió un conjunto de cuatro sellos para conmemorar los centenarios del establecimiento del Consejo Nacional de Mujeres del Canadá (NCWC) y de la fundación de la Oficina Nacional de la YWCA. Esto coincidió también con el quincuagésimo aniversario del nombramiento de la primera jueza federal del Canadá.

Artículo 14

Mujeres rurales

Artículo 14.1. Igualdad económica para las mujeres rurales

165. En su reunión anual de julio de 1994, los ministros de agricultura federal, provinciales y territoriales trataron por primera vez, en este importante foro de fijación de políticas, cuestiones relacionadas con las mujeres agricultoras. Los ministros acordaron varias medidas concretas que darán una orientación más concreta a las actividades del Gobierno en apoyo del adelanto de las mujeres agricultoras, incluido un examen de los programas federal y provinciales desde una perspectiva de la igualdad. El Acta de Decisiones de la reunión contiene cuatro declaraciones en que se reconoce la importancia de las mujeres en el sector agrícola.

166. El censo agrícola de 1991 fue el primero de la historia en que se reunió información de hasta tres personas por establecimiento agrícola del Canadá. Esta modificación proporcionó un perfil más amplio de la participación de las mujeres en la agricultura canadiense. Los datos disponibles incluyen edad, estado civil y educación, ocupación e información sobre ingresos, así como características de los establecimientos agrícolas. Del censo de 1991 se desprende que otras 89.705 mujeres eran "agricultoras colectivas", en combinación con una o más personas, con mucha frecuencia hombres. En conjunto, las agricultoras individuales y colectivas representaban un cuarto de todos los agricultores.

167. La Oficina de Mujeres Agricultoras del Departamento de Agricultura y Agri-Food patrocinan también el desarrollo de un perfil estadístico de la igualdad económica de las agricultoras en las empresas agrícolas. La finalidad es determinar el impacto de la situación del empleo de las agricultoras, en calidad de asociadas o copropietarias, empleadas a sueldo del cónyuge o trabajadoras familiares no remuneradas, sobre su seguridad económica. Se procurará también determinar qué ingresos económicos directos (salarios, beneficios, acumulación de bienes) reciben las agricultoras de pleno derecho, si los hubiere, más que en carácter de "ingresos agrícolas familiares".

Artículo 14.2

Desarrollo rural

168. En 1993, Human Resources Development Canada estableció un comité de servicios de ajuste industrial para tratar las necesidades de capacitación de las agricultoras. El Comité realizó varias actividades diferentes de investigación, incluida una consulta nacional, y está considerando formas de aplicar las conclusiones de su informe.

169. Varios proyectos patrocinados en el marco de la Iniciativa contra la Violencia Familiar del Gobierno federal (1991-1995), tratan de las necesidades especiales de grupos vulnerables, incluidas las mujeres de comunidades rurales y remotas. Por ejemplo, la Red Canadiense de Mujeres Agricultoras recibió fondos, a través de la Iniciativa, para producir un vídeo y una guía de estudios concebidos para crear un diálogo sobre el abuso de las esposas rurales. También con asistencia de la Iniciativa, la YWCA del Canadá, como parte de su proyecto trienal principal para promover la conciencia pública sobre la violencia contra las mujeres, desarrolló "There's No Excuse for Abuse: Rural and Remote Kit", que tiene por objeto ayudar a las mujeres que forman parte de relaciones abusivas a comprender su situación y estudiar las opciones, así como a promover una mejor comprensión general de la cuestión.

Artículo 15.1

La igualdad con los hombres ante la ley

170. En 1990, los Ministros de Justicia y Fiscales Generales federal, provinciales y territoriales establecieron un Grupo de Trabajo sobre la igualdad de género en el sistema de justicia canadiense. A fin de facilitar la labor del Grupo de Trabajo, el Departamento de Justicia Federal patrocinó en junio de 1991 un Simposio Nacional sobre la mujer, la ley y la administración de justicia. Entre las respuestas del Departamento a las recomendaciones del Simposio, que se publicaron en septiembre de 1993, figura un plan de acción departamental sobre igualdad de género diseñado para promover la igualdad de género en el sistema judicial canadiense.

171. El Grupo de Trabajo federal, provincial y territorial sobre la igualdad de género en el sistema judicial canadiense publicó su informe en julio de 1993. El informe abarca una serie de propuestas de acción de los Fiscales Generales federal y provinciales para eliminar la discriminación por razón de género en el sistema judicial, incluidas las modificaciones de los procedimientos de nombramiento y disciplinarios para jueces, y el aumento de los servicios de asistencia jurídica civil para las mujeres.

172. La Asociación de Abogados Canadienses patrocinó otras actividades sobre la cuestión de la igualdad de género en el sistema judicial mediante su informe titulado "Touchstones for Change". El informe, publicado en agosto de 1993, contiene varias recomendaciones para ayudar a las mujeres que trabajan en la profesión jurídica y asegurar que los jueces traten a todas las mujeres de manera justa e imparcial. En respuesta al informe, el Departamento de Justicia estableció un grupo de trabajo sobre igualdad de género en la profesión jurídica.

Artículo 16

La mujer y la familia

173. En el tercer informe del Canadá se describe la Iniciativa contra la Violencia en la Familia lanzada en 1988. En febrero de 1991, el Gobierno federal anunció la prórroga de esta Iniciativa y asignó 136 millones de dólares en un período de cuatro años a siete departamentos federales del Gobierno. La Iniciativa, que trata de la violencia contra la mujer, el abuso de los niños y el abuso de los ancianos ha centrado su atención en los siguientes objetivos de programa:

- Aumentar la conciencia de la población y las actividades de prevención;
- Fortalecer el marco jurídico federal;
- Prestar servicios a los pueblos indígenas de las reservas y las comunidades Inuit;
- Fortalecer los servicios de intervención y tratamiento;
- Aumentar la disponibilidad de refugios de emergencia y viviendas de segunda fase para las víctimas;
- Aumentar la coordinación y el intercambio de información a nivel nacional;
- Establecer una buena base de información sobre la extensión de la violencia familia.

174. A través de la Iniciativa contra la Violencia en la Familia, se está prestando especial atención a las mujeres discapacitadas, inmigrantes, pertenecientes a minorías visibles, agricultoras, indígenas y ancianas. Hasta la fecha se han financiado unos 2.000 proyectos, muchos de ellos en asociación con gobiernos provinciales u organizaciones no gubernamentales, a fin de mejorar la seguridad, el tratamiento y la atención continuada de mujeres que han sido objeto de abuso.

175. Los principales componentes de la Iniciativa federal sobre la Violencia en la Familia abarcan:

- Aportación de 36 millones de dólares para comunidades Inuit y de las Primeras Naciones, para resolver el problema del abuso conyugal y otras formas de violencia familiar;
- Financiación de refugios de emergencia y de segunda fase en ubicaciones urbanas y rurales. La Corporación de Hipotecas y Viviendas del Canadá asume la responsabilidad de ejecutar el proyecto "Haven" y el programa "Next Step";
- Los estudios de hogares transitorios de 1991-1992 y 1992-1993;

- El estudio nacional sobre la violencia contra las mujeres realizado por Statistics Canada, cuyos resultados se publicaron en noviembre de 1993; esta encuesta fue la primera de su tipo en proporcionar estimaciones nacionales fiables de la naturaleza y extensión de la violencia contra las mujeres, y del temor de éstas a la victimización;
- El establecimiento de una red de cinco centros de excelencia sobre la violencia familiar y la violencia contra las mujeres;
- El lanzamiento de un programa nacional en gran escala de educación pública sobre la violencia contra la mujer a través de la YWCA en todo el Canadá;
- Sesiones de creación de conciencia para la Junta Nacional de Libertad Condicional.

176. En junio de 1994, los Ministros federal, provinciales y territoriales responsables de la situación de la mujer respaldaron la Regina Declaration on the Rights of Women Subjected to Violence. En la Declaración se pide el reconocimiento de que las mujeres sometidas a violencia tienen el derecho a una protección y beneficios iguales en virtud de la ley. Esto incluye el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona. Afirma también los derechos de la mujer a remedios justos, oportunos y efectivos contra el mal que han sufrido.

177. La Comisión Real sobre los Pueblos Indígenas tiene el mandato de examinar, entre otras cosas, la cuestión de la violencia familiar. La publicación de su informe está prevista para 1995.

178. El Programa Federal de Películas sobre las Mujeres de la Junta Nacional de Cinematografía producirá una serie de películas en francés e inglés (1994-1997) dirigidas a adolescentes, familias y escuelas, en las que se examinará el fenómeno de la violencia. Las películas presentarán formas positivas de "luchar" contra la violencia en la sociedad, desde la perspectiva de las mujeres. Los temas que se están considerando son la violencia psicológica, las drogas en la escuela, la influencia de los medios de información y el futuro incierto. La Junta Nacional de Cinematografía tiene también un servicio de préstamos de video; hay muchas películas sobre la violencia familiar que están disponibles en todo el país.

179. La Junta Nacional de Cinematografía, en cooperación con varios departamentos federales, está produciendo también una documental titulada "For Generations to Come".

180. El Comité Canadiense para el Año Internacional de la Familia, compuesto de representantes del comercio, los trabajadores y el Gobierno, ha planeado y coordinado actividades y actos para celebrar en 1994 el Día Internacional de la Familia, de las Naciones Unidas, en todo el Canadá. También en 1994, la Junta de Conferencias del Canadá organizó tres conferencias nacionales sobre diversos aspectos del trabajo y la familia. Publicó también "The Work and Family Challenge: Issues and Options". Se han publicado otros informes, entre ellos: "Basic Facts on Families in Canada, Past and Present" y "A Portrait of Families in Canada", de Statistics Canada, y "110 Canadian Statistics on Work and Family", de la Junta Consultiva Canadiense sobre la Situación de la Mujer.

181. El estudio "The State of the Family in Canada", publicado en diciembre de 1994, fue realizado por el Comité para el Año Internacional de la Familia, 1994. El documento contiene un estudio sobre actitudes y opiniones canadienses sobre cuestiones que afectan a las familias en el Canadá contemporáneo.

182. Statistics Canada publicó en enero de 1995 "Dimensions of Job-Family Tension", en el que se describen las características de personas que participan en el cuidado de la familia más allá del cuidado de sus propios hijos.

183. El 25 de marzo de 1993 recibieron el Visto Bueno Real la "Ley de enmienda de la Ley de divorcio y la Ley de asistencia para la aplicación de los acuerdos y las órdenes familiares. Esta ley tiene el propósito de simplificar los procedimientos para obtener la custodia de niños o una orden de apoyo, o una variación de una orden existente, para cónyuges que viven en provincias diferentes. La Ley tiene también por objeto mejorar el acceso a datos que puedan ayudar a ubicar a individuos que supuestamente han secuestrado a niños.

184. La Ley del impuesto a la renta exige a los que reciben pagos el mantenimiento de hijos, que incluyan ese apoyo como ingresos a los fines de los impuestos, y autoriza al que paga ese apoyo a deducir la cantidad de los ingresos imponibles. En mayo de 1994, el Tribunal Federal de Apelaciones dictaminó que el requisito de que el padre receptor pague impuesto a la renta por el apoyo que recibe para el niño es inconstitucional en virtud de la Carta de Derechos Humanos y Libertades del Canadá. El 18 de mayo de 1994, el Gobierno canadiense anunció que apelaría esa decisión ante el Tribunal Supremo del Canadá. El Gobierno estableció también un grupo de trabajo compuesto de tres miembros del Parlamento pertenecientes a la bancada gubernamental para consultar con el pueblo canadiense y asesorar al Gobierno acerca de la forma de tratar adecuadamente los aspectos impositivos del apoyo para el mantenimientos de los hijos.

185. El Comité Jurídico de la Familia, un comité permanente compuesto de funcionarios federales, provinciales y territoriales, viene examinando desde 1990 cuestiones relacionadas con la obligación de prestar alimentos. El informe y recomendaciones del Comité se publicaron en enero de 1995. En el informe se recomienda la adopción de una fórmula para determinar niveles apropiados de apoyo para los niños, se examinan opciones a la imposición fiscal de ese ingreso y se esbozan medidas futuras para mejorar el cumplimiento obligatorio de los pagos de alimentos.

186. Un grupo de trabajo conjunto de funcionarios federales, provinciales y territoriales de Human Resources Development Canada y Status of Women Canada preparó un documento titulado "Women and Men in the Workplace", en el que se examina el apoyo del lugar de trabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares. El documento, publicado en junio de 1993, contiene un examen conciso de las opciones disponibles para facilitar la integración de las responsabilidades de trabajo y familiares. Los acompañantes que viven en el hogar cumplen una función importante en el cuidado de los niños. También cuidan de personas ancianas o discapacitadas en sus hogares.

187. Entre las iniciativas de Human Resources Development Canada sobre las responsabilidades de trabajo y familiares figuran: publicación de materiales de referencia, copatrocinio con Statistics Canada de un simposio sobre arreglos de trabajo y de familia (septiembre de 1993), un programa de contribuciones

titulado Fondo de Capital en el lugar de trabajo, y una serie de cuatro seminarios regionales con representantes superiores del sector laboral y de los empresarios. Estos representantes examinaron la elaboración de estrategias para satisfacer las necesidades de los empleados con responsabilidades familiares.

188. En diciembre de 1993, Statistics Canada publicó un informe titulado "Dual Earners: Who's Responsible for Housework?". En este informe se llega a la conclusión de que, si bien el trabajo en el hogar se comparte por lo general de manera más equitativa a medida que aumenta el nivel de educación y la capacidad de obtener ingresos de las mujeres, estas últimas realizan la mayoría de los trabajos del hogar, especialmente a medida que aumenta el número de hijos, independientemente de su situación de trabajo.

PARTE III: MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS PROVINCIALES*

1. TERRANOVA

189. La presente información actualiza hasta el 31 de marzo de 1994 la información contenida en informes anteriores del Canadá en virtud de la Convención.

Artículo 2

190. El Código de Derechos Humanos, que sustituye al Código de Derechos Humanos de Terranova, 1988, ofrece protección a las mujeres contra la discriminación en la admisión a lugares y servicios públicos (art. 6), en el alquiler de viviendas (art. 7), y en el empleo (art.9); contra el hostigamiento por razón de género en el alquiler de viviendas (art. 8) y en un establecimiento (art. 12), contra los avances sexuales hechos por una persona en situación de conceder o de negar una ventaja o ascenso cuando la persona sabe o debiera razonablemente saber que no es bien recibida (art. 13) y contra la discriminación en la remuneración cuando realizan un trabajo igual o similar al de los hombres (art. 11). La discriminación basada en el embarazo se considera como una discriminación de género. El cuadro que figura a continuación muestra el número de denuncias relacionadas con el sexo como tema prohibido.

<u>1994</u>	<u>Totales (nuevas en 1994 y arrastradas de 1993)</u>
En el marco del empleo	135
Hostigamiento en un establecimiento	10
Salario igual por trabajo igual o similar	4
Avances sexuales	4

191. El Código de Derechos Humanos prevé la remisión de las reclamaciones que no puedan resolverse a una Junta de Investigaciones. La Comisión de Derechos Humanos de Terranova es parte en las actuaciones y presenta la denuncia ante la Junta. La denunciante tiene la opción de contratar, a sus propias expensas, a un asesor jurídico separado.

192. El artículo 19 del Código de Derechos Humanos autoriza a la Comisión de Derechos Humanos a aprobar programas especiales para las mujeres concebidos para prevenir, reducir o eliminar desventajas por razón de género.

Artículo 3

193. Entre las actividades relacionadas con el derecho de las mujeres a vivir en un ambiente seguro y libre de violencias figuran: a) el suministro de financiación para la celebración de seminarios en la esfera del abuso de las

* En orden geográfico de Este a Oeste.

esposas (1990); b) el suministro de financiación para el funcionamiento continuado de cuatro refugios distribuidos en la provincia más financiación para abrir un nuevo refugio en Gander, en junio de 1991; c) el desarrollo de un programa de asistencia a víctimas y testigos (programa de servicios a las víctimas) iniciado en 1991-1992. Este último abarca la expansión del programa de servicios a las víctimas (diciembre de 1993) mediante seis nuevas oficinas de servicios y coordinadores regionales en toda la provincia, cuya inauguración estaba prevista para febrero de 1994. Asimismo, se introdujeron dos nuevas actividades: acceso a servicios de asesoramiento profesional; y contribuciones a grupos basados en la comunidad para la selección de proyectos locales; d) introducción de una política para la Corporación de Viviendas de Terranova y Labrador en la que se da prioridad a las mujeres que necesitan vivienda para poder salir de una situación de abuso (1991); e) educación sobre acoso sexual, incluida la celebración de un seminario gratuito sobre acoso sexual en tres lugares y mediante teleconferencia (1992), la publicación de una hoja de información sobre acoso sexual y la impresión de un cartel sobre el mismo tema (1993); f) la organización de seminarios en seis comunidades de toda la provincia para facilitadores voluntarios de grupos para mujeres supervivientes de violencia (uno en 1992-1993, cinco en 1993-1994); g) publicación por la Oficina de Políticas relativas a las Mujeres de "Sharing Our Strengths", un manual para facilitadores voluntarios de grupos de autoayuda que trabajan con mujeres supervivientes de incidentes de violencia (enero de 1994); h) nombramiento de un Comité Interdepartamental para formular una estrategia provincial sobre la violencia contra las mujeres, los niños, los ancianos y las personas adultas dependientes (diciembre de 1991), Comité que publicó un documento de consulta en 1993; respecto de este documento de consultas se celebraron reuniones en cinco regiones de la provincia para recabar las opiniones de la comunidad y se preparó un informe del proceso de consulta que ya está disponible; i) desarrollo y distribución de Tarjetas de información sobre la violencia familiar. En la Tarjeta se destaca que el abuso conyugal es un crimen y se da información sobre bonos de paz, órdenes de restricción y refugios.

194. Con respecto al tema de la educación, cabe señalar las siguientes iniciativas: a) proyecto de preparación de modelos de comportamiento: proyecto piloto en el que se comparó a estudiantes de escuelas secundarias y postsecundarias con mujeres empleadas en ocupaciones no tradicionales (1990-1991); b) cambios en la ayuda a los estudiantes que beneficia a los padres solteros (1990-1992): se aumentaron las subvenciones de 1.250 dólares a 1.600 dólares por año; los gastos de cuidado del niño se aumentaron en 100 dólares por mes para los que utilizan servicios no registrados de cuidado diario; c) financiación para el vídeo "WISE Choices" y para la guía de maestros (en el vídeo se alienta a las jóvenes a ingresar en ocupaciones científicas y tecnológicas); d) publicación y distribución de "Expanding Choices: Math and Science Programs for Girls and Women - A National Listing" (1993), compilada por la Dirección de Mujeres de Nueva Escocia; e) establecimiento del Comité de Enlace sobre igualdad de género en el campo de la educación (1993); f) publicación y distribución de "Gender Socialization: New Ways, New World" (1993); g) producción por la Oficina de Políticas relativas a la mujer de folletos sobre derechos de paternidad imparciales en cuanto al género, cuya distribución está prevista para el otoño de 1994.

195. Entre las medidas adoptadas para acelerar el logro de la igualdad de facto entre hombres y mujeres figuran a) el examen del cumplimiento de los contratos, como posible medio para asegurar que el Gobierno se ocupe de la igualdad en el empleo en el sector público provincial; b) estímulo a las juntas escolares para que elaboren planes de igualdad en el empleo. El Consultor de Servicios de Educación para las Mujeres organizó cursos prácticos sobre igualdad en el empleo para juntas escolares de toda la provincia durante 1990-1991; c) reactivación del Consejo de Igualdad en el Empleo. El Consejo presentó su informe al Presidente de la Junta de Hacienda en abril de 1993.

196. Con respecto al aumento de la representación de las mujeres en las juntas, comisiones y organismos, la Oficina de Políticas relativas a la mujer informa que la participación femenina en las juntas aumentó al 34% en 1994, y al 38% respecto de los nombramientos discrecionales.

197. El Departamento de Educación ha reactivado la política de igualdad en el empleo para las junta escolares y exigirá a éstas que presenten detalles sobre programas y políticas de igualdad en el empleo y que presenten informes anuales sobre la marcha de los trabajos.

Artículo 7

198. Los cuadros que figuran más adelante proporcionan alguna información sobre el porcentaje de mujeres en funciones de adopción de decisiones en las municipalidades, las legislaturas, la justicia y el Gobierno, así como el número de mujeres en las juntas escolares.

Artículo 10

199. En mayo de 1993, el Departamento de Educación realizó un estudio de las actitudes de la juventud de Terranova y Labrador sobre la coerción sexual, los estereotipos basados en el género y la homosexualidad.

200. En el verano de 1992 se preparó un plan de acción titulado "Blueprint for Skills Development: Planning for Diversity in Apprenticeship". Como medida de carácter preliminar, se realizaron cursos prácticos de sensibilización en toda la provincia. Los cursos realizados en Labrador se refirieron a la facilidad de acceso en zonas rurales.

201. La provincia de Terranova estuvo a la cabeza de la coordinación de un examen jurisdiccional de la igualdad en las posibilidades de aprendizaje en el Canadá; tras las consultas celebradas con las provincias, el informe final está casi terminado.

Artículo 11 1) d)

202. En 1991, el Gobierno finalizó estudios sobre igualdad de remuneración para las compañías de agua y el sector I de atención médica (clasificaciones del apoyo) de Terranova y Labrador. Hasta la fecha, las clasificaciones afectadas dominadas por mujeres han recibido cuatro ajustes de salarios anuales acumulativos basados en el 1% de la nómina anual total. Al 20 de marzo de 1995,

estos ajustes se aumentarían al 2% y permanecerían en ese nivel hasta que se lograra la igualdad de remuneración.

203. Se están llevando a cabo otros estudios de igualdad de remuneración para otros grupos dominados por mujeres en el sector de la atención médica (enfermeros y otros profesionales de la salud) y el sector general del Gobierno (incluidas las corporaciones de la Corona y las instituciones educacionales postsecundarias). Los primeros ajustes para igualar la remuneración de estos grupos están previstos para la mitad del ejercicio económico 1995-1996. Los ajustes de salarios para lograr la igualdad de remuneración de estos grupos se calcularán sobre la base del 1% de la nómina total.

Artículo 11 1) e)

204. Desde 1991, el Gobierno ha venido incrementando los beneficios de las pensiones para los supervivientes, del 55% al 60%, aumentado así los pagos a los cónyuges no miembros, la mayoría de los cuales son mujeres. El Gobierno también ha puesto en práctica la posibilidad de dividir las pensiones cuando se rompe el vínculo matrimonial, haciendo posible el pago inmediato de sumas globales a planes de ahorro para la jubilación registrados, en lugar de esperar hasta que se inicien los pagos de la pensión.

Artículo 11 2)

205. Entre los aspectos destacados de la estrategia elaborada para ayudar a los trabajadores a integrar las obligaciones laborales y familiares figuran: a) elaboración de directrices para asegurar que las obligaciones laborales y familiares se tienen en cuenta en toda política nueva o modificada del Gobierno (1990); b) la publicación de "When Work and Family Collide: A Help Book for Employers", relativa a las obligaciones laborales y familiares (1990-1991); c) la publicación de "Women and Men in the Workplace - A Discussion of Workplace Supports for Workers with Family Responsibilities" (1993).

206. Desde la fecha del último informe, se ha aumentado el nivel mínimo legal de beneficios a los que tiene derecho el trabajador en virtud de la Ley de normas laborales, R. S. N. 1990, c. L-2. A la mayoría de los empleados, el contrato de servicio o el acuerdo colectivo dispondrá términos o condiciones más favorables que el mínimo legal. Todo contrato de servicios que confiera derechos o beneficios inferiores a los beneficios mínimos legales será nulo y sin efecto y se aplicarán a esos trabajadores los beneficios mínimos legales.

207. En la sección 41 de la Ley de normas laborales, se dispone una licencia por embarazo de 17 semanas para los que han estado empleados con el mismo empleador por un período de 20 semanas consecutivas. En la sección 43 se dispone la licencia por adopción durante un período de 17 semanas después que el niño se ha puesto bajo la custodia y el cuidado de un padre por primera vez. En virtud de la sección 43.3, los empleados que son padres de un niño tienen derecho a 11 semanas de licencia sin goce de sueldo después del nacimiento del niño o de que éste se ha puesto bajo su cuidado y custodia por primera vez. Los empleados que gocen de licencia por embarazo, adopción o para los progenitores tendrán derecho a solicitar los beneficios del seguro de desempleo durante el período de la licencia sin goce de sueldo.

208. Para los trabajadores que en virtud de su contrato de servicios no tienen derecho al pago de licencia por enfermedad o licencia por luto, la Ley de normas laborales, sección 43 10), dispone que un empleado, tras 30 días de empleo, tiene derecho a tres días de licencia por luto, uno pagado y dos sin goce de sueldo. Asimismo, después de seis meses de empleo, el trabajador tiene derecho a cinco días por año de licencia por enfermedad sin goce de sueldo.

Mujeres en puestos de adopción de decisiones							
Municipalidades ¹		Legislatura		Judicatura ² Tribunal Supremo		Gobierno	
Alcaldes	Concejales	Federal	Provincial	Apelaciones	Primera Instancia	D. M.	ADM
13%	23%	35%	6%	11,1%	4,3%	16,7%	13,3%

¹ Fuente: Departamento de Asuntos Provinciales y Municipales.

² Fuente: Oficina del Comisionado de Asuntos Judiciales Federales.

Composición de juntas escolares ¹ por sexo, al 31 de enero de 1993																
DE ²	Conforme a los reglamentos electorales										Por nombramiento					
	Elección por mayoría			Elección por aclamación			Nombramiento en lugar de elección			Total	Distinto de la elección ³			Número de bancas cubiertas		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T		M	F	T	M	F	T
Int. ⁴	38	16	54	55	22	77	42	19	61	192	54	8	62	189	65	254
CR ⁵	23	9	32	18	7	25	18	7	25	82	48	19	67	107	42	149
ECP ⁶	7	0	7	3	0	3	2	0	2	12	3	0	3	15	0	15
EASD ⁷	0	0	0	0	1	1	2	0	2	3	2	3	5	4	4	8
Total	68	25	93	76	30	106	64	26	90	289	107	30	137	315	111	426

¹ La composición de las juntas escolares se ajusta al Reglamento para la elección de Juntas Escolares, 1985.

² Distrito escolar.

³ Nombramientos hechos por iglesias y juntas escolares.

⁴ Escuelas integradas.

⁵ Escuelas católicas romanas.

⁶ Escuelas de congregaciones pentecostales.

⁷ Escuelas de adventistas del séptimo día.

2. ISLA PRÍNCIPE EDUARDO

Medidas jurídicas y de otro tipo adoptadas desde el Tercer Informe

209. En 1992, el Gobierno de la Isla Príncipe Eduardo aprobó la Ley de normas sobre el empleo. Esta Ley contiene varias disposiciones que se ocupan de la discriminación contra la mujer. La Ley contiene disposiciones sobre licencia por maternidad de hasta 20 semanas, con la obligación de reincorporar al empleado tras la expiración de la licencia en el mismo puesto o en uno similar. Dispone también del mantenimiento de la antigüedad en el trabajo y de los beneficios de la jubilación durante el período de la licencia por maternidad. Hay también disposiciones similares para la licencia para los progenitores.

210. La Ley de normas sobre el empleo exige a los empleadores que proporcionen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. Todos los empleadores deben establecer una política relativa al acoso sexual en el lugar de trabajo y deben asegurar que todos los empleados tengan conocimiento de esa política. La Ley especifica ciertos elementos que deben figurar en la política sobre acoso sexual.

211. En el Tercer Informe del Canadá, esta provincia notificó de la promulgación de la Ley sobre la igualdad de remuneración en 1988. En ese momento, la diferencia entre los salarios pagados a hombres y mujeres empleados a jornada completa en la Isla Príncipe Eduardo era la más baja de todas las provincias del Canadá; las mujeres recibían el 70,3% del salario que recibían los hombres. Ya se han tomado todas las medidas necesarias para aplicar la igualdad de remuneración en el sector público con arreglo a la Ley sobre la igualdad de remuneración, aunque todavía quedan algunos ajustes de salarios pendientes para los próximos años. Los salarios de las mujeres empleadas a tiempo completo ascienden ahora a 80,8% del de los hombres y este aumento se debe en gran parte al proceso de igualación de la remuneración.

Progresos efectivos realizados para promover y garantizar la eliminación de la discriminación contra la mujer

212. En 1993 la Isla Príncipe Eduardo fue la primera provincia que eligió a una mujer Primera Ministra. El líder de la oposición en la legislatura es también una mujer y la Primera Ministra ha seleccionado a mujeres para los puestos de Presidente y Vicepresidente de la Legislatura. Además, el representante de la Reina en esta provincia, que ocupa el puesto de Vicegobernador, ha sido una mujer durante el período del presente informe. Todo esto indica una mayor participación de la mujer en los asuntos públicos de la provincia, y particularmente a los niveles más altos de la estructura política.

213. Tradicionalmente, la Isla Príncipe Eduardo ha incluido en este informe las tasas de participación de las mujeres en diversos puestos públicos; el cuadro siguiente es una actualización de esos datos.

LA MUJER EN DIVERSOS CARGOS PÚBLICOS DE LA ISLA
PRÍNCIPE EDUARDO, 1994

	<u>Número de</u> <u>cargos</u>	<u>Número total de</u> <u>mujeres en esos</u> <u>cargos</u>	<u>Porcentaje</u> <u>del total</u>
Parlamentarios	32	8	25%
Ministros del gabinete provincial	9	1	11,1 %
Viceministros provinciales	9	2	22,2 %
Alcaldes/Presidentes de ayuntamientos	89	13	14,6 %
Concejales (aparte de los Presidentes)	479	107	22,3 %
Presidentes de juntas escolares	5	3	60,0 %
Miembros de juntas escolares (aparte de los Presidentes)	67	22	32,8 %
Jueces del Tribunal Supremo*	8	1	12,5 %
Jueces de tribunales provinciales*	3	0	0%
TOTAL	701	157	22,4 %

* En este informe, se añaden las dos últimas categorías, si bien estas personas ocupan los cargos por nombramiento en lugar de elección.

Obstáculos que subsisten

214. Como se ha comunicado anteriormente, en la Isla Príncipe Eduardo no hay ninguna instalación para abortos terapéuticos. Aunque las mujeres disponen de un subsidio de la provincia de la Isla Príncipe Eduardo para sufragar el costo de esas intervenciones, los servicios se deben obtener en otras provincias.

3. NUEVA ESCOCIA

Artículo 2

215. La Ley de Derechos Humanos R.S.N.S. 1989, c. 214, de Nueva Escocia es la principal ley de lucha contra la discriminación basada en el sexo que ofrece a las mujeres recursos contra presuntas discriminaciones de este tipo. Esta Ley fue objeto de importantes revisiones en 1991, cuyo efecto ha sido el suministro de protección adicional para los niños y sus familias. La situación de familia, definida como "una relación entre padres e hijos", se añadió como nueva característica en virtud de la cual se prohibía la discriminación y se ampliaba la protección contra la discriminación basada en el estado civil a todas las facetas de la vida pública. Las querellas basadas en el embarazo se consideran como querellas por discriminación basada en el sexto. La Ley prohíbe también el acoso sexual y la discriminación basada en el miedo irracional de contraer una enfermedad.

216. En 1993, el 40% de las querellas presentadas en virtud de la Ley fueron por discriminación basada en el sexo (que incluye reclamaciones por razón de género, acoso sexual y embarazo). Esto representa un aumento con respecto a 1985 (23%) y a 1990 (35,5%). Además, la mayoría de las querellas basadas en el estado civil o el estado de familia fueron presentadas por mujeres.

217. La mayoría de las querellas se siguen resolviendo mediante procesos de conciliación con arreglos que van desde una compensación financiera, la restitución del puesto que había ocupado la persona cesante y la revisión de las políticas y prácticas de contratación hasta la elaboración y aplicación de políticas contra el acoso y la celebración de sesiones de concienciación sobre derechos humanos.

218. Desde 1990, 12 de las 30 querellas remitidas a una junta de investigación se refirieron a la discriminación por razón de sexo.

Artículo 3

219. En 1977 se estableció el Consejo Consultivo de Nueva Escocia sobre la situación de la mujer para seguir de cerca cuestiones relacionadas con las mujeres y actuar como enlace directo entre el Ministro responsable de la situación de la mujer y las mujeres de Nueva Escocia. El Consejo Consultivo sobre la situación de la mujer, junto con la Escuela Dalhousie de Administración Pública y el Consejo Consultivo de Nuevo Brunswick sobre la situación de la mujer, ha desarrollado un proyecto sobre la mujer y la economía. Los objetivos del proyecto son mejorar la situación económica de las mujeres, aumentar su participación en iniciativas económicas y la adopción de políticas y decisiones a nivel local, y crear una base de conocimientos para incorporar las experiencias y perspectivas de las mujeres a las actividades económicas.

220. El Consejo Consultivo sobre la situación de la mujer cuenta con cuatro oficiales de campo que trabajan en el interior de la provincia con mujeres, individualmente o en grupos, para tratar de mejorar su situación en las zonas urbanas y rurales.

221. En 1989 se estableció la Dirección de Asuntos de la Mujer de Nueva Escocia para asistir al Gobierno en cuestiones relativas a la mujer y asegurar que se tengan en cuenta en la formulación de políticas y programas.

222. El Comité Interdepartamental sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Nueva Escocia (CWI) se estableció en 1976 y forma parte ahora de la Dirección de Asuntos de la Mujer. La labor del Comité está centrada en mejorar la condición de la mujer en la Administración Pública. También ofrece asesoramiento al Gobierno en cuestiones que incluyen el acoso sexual, la seguridad en el lugar de trabajo, la acción afirmativa, la igualdad de remuneración y los programas de transición. Los representantes de los departamentos gubernamentales ante el CWI son nombrados por los respectivos Viceministros.

223. En 1988 se promulgó la Ley de igualdad de remuneración R. S. N. S. 1989, c. 337. Todos los grupos comprendidos en la Ley, con excepción de las municipalidades, han completado el proceso de igualación de la remuneración. Aunque todavía hay algunas restricciones salariales en la Administración Pública, el proceso de igualación de la remuneración se ha seguido aplicando en la forma prevista.

Artículo 4

224. El Gobierno provincial y el Sindicato de Empleados Gubernamentales de Nueva Escocia están trabajando para mejorar la acción afirmativa en la Administración Pública. Basada en un programa que está en vigor desde 1978, la nueva política hace hincapié en la identificación y eliminación de barreras a la contratación y el ascenso, y en los cambios de organización. El análisis de la fuerza de trabajo, iniciado en 1993, proporcionará una medición de base del número de empleados pertenecientes a los grupos objetivo que actualmente forman parte de la Administración Pública. Los departamentos y organismos departamentales utilizarán estos datos para formular objetivos, calendarios y planes de acción.

225. En abril de 1993 se aprobó una política para promover la contratación de candidatos de grupos postergados en puestos ocasionales para que vayan ganando experiencia y puedan aumentar sus oportunidades de obtener empleo permanente.

Artículo 5

226. El Gobierno publicó en 1992 las Directrices para las comunicaciones contemporáneas. Estas directrices complementan la política gubernamental que exige la descripción justa de las mujeres y otros grupos minoritarios en todas sus comunicaciones escritas, orales y visuales.

227. El Gobierno, con la asistencia de sus departamentos competentes, ha producido documentos y folletos de información como "Take Affirmative Action", "Dating Violence", "What is Racial Harassment", y "What is Sexual Harassment".

228. La División de Relaciones entre las Razas, de la Comisión de Derechos Humanos, es responsable de promover buenas relaciones entre las razas y las culturas y de desarrollar políticas y programas para promover la armonía racial y eliminar barreras a la plena participación en la sociedad.

229. El Departamento de Educación estableció en 1992 una oficina de relaciones raciales y entendimiento entre culturas, con consultores en multiculturalismo, relaciones raciales y educación Mi'kmaq.

230. El Grupo de Tareas sobre relaciones raciales e igualdad en el empleo del Gobierno provincial está capacitando a todos los funcionarios públicos.

Artículo 6

231. El Grupo de Trabajo sobre la explotación de jóvenes para el comercio sexual, establecido en octubre de 1992, publicó su informe en enero de 1993. El Gobierno provincial actuó de inmediato respecto de una de sus recomendaciones, designando al Departamento de Servicios Comunitarios como el Departamento encargado de aplicar las recomendaciones. El Ministro de Servicios Comunitarios confirmó su dedicación a la solución de los problemas relacionados con la prostitución juvenil, incluidos los programas de educación preventiva para padres, estudiantes y maestros a fin de eliminar el abuso sexual de los niños.

Artículo 7

232. La representación de las mujeres en la vida política ha experimentado algunos cambios positivos en algunas esferas, mientras que en otras ha permanecido básicamente sin modificaciones. En la legislatura provincial, la proporción de mujeres aumentó del 5,7% en 1990 al 9,6% en 1994. De un total de 17 ministros, dos son mujeres, en comparación con ninguno en 1990. De un total de 20 viceministros, tres (o el 15%) son mujeres. En las juntas escolares, cuyos miembros son ahora totalmente elegidos por la población y no parcialmente nombrados por el Gobierno, las mujeres ocupan el 51% de los puestos, en comparación con el 37,8% en 1990. La representación en los consejos deliberantes de las municipalidades ha permanecido, básicamente sin cambios, en el 15,6% en 1994 y el 15,9% en 1991. En el Poder Judicial, hay cuatro juezes mujeres nombradas por el Gobierno federal de un total de 34 en 1994, en comparación con tres de 32 en 1990, y seis juezes mujeres nombradas por el Gobierno provincial, de un total de 44 en 1994, en comparación con 4 de 45 en 1990.

Artículo 10

233. El Sindicato de Maestros de Nueva Escocia (NSTU) ha elaborado un proyecto basado en las conclusiones del informe "A Cappella" de la Federación de Maestros del Canadá. En el informe se examinaba cómo 1.000 niñas de menos de 20 años de edad se veían a sí mismas y al mundo en que vivían. El Comité sobre las Mujeres en la Educación del NSTU preveía organizar una conferencia en 1994 para estimular el diálogo entre estudiantes, maestros y administradores femeninos y masculinos sobre cuestiones tales como el impacto de las escuelas en el desarrollo de la autoestima de las mujeres, la forma en que las escuelas pueden estimular la autoestima de las adolescentes, la lucha contra el sexismo y las desigualdades de género y programas modelo que aumenten la autoestima.

234. Los colegios comunitarios de Nueva Escocia cuentan con cursos sobre pretecnología para mujeres. Hay un ligero aumento del número de mujeres que

ingresan en programas de aprendizaje en esferas dominadas por los hombres. Se están reservando puestos para mujeres en esferas no tradicionales de estudio, como la construcción eléctrica. En 1995 había 1.274 hombres y 1.643 mujeres matriculados en programas de tiempo completo en los colegios comunitarios de Nueva Escocia. El 72% de los hombres estaba matriculado en ingeniería, ciencias aplicadas, ciencias naturales e industrias primarias y sólo el 4% de las mujeres estaban matriculadas en estos cursos. En 1991, el 63% de los 1.027 hombres y el 12% de las 1.571 mujeres estaban matriculados en estos cursos. Las mujeres se orientaban principalmente hacia las ciencias sanitarias, las humanidades y los servicios sociales.

235. En 1992, la Dirección de la Mujer produjo y distribuyó "Expanding Choices - Math and Science Programs for Girls and Women", un inventario nacional de programas de ciencias y matemáticas para niñas y mujeres jóvenes.

236. Se han elaborado nuevos cursos en las escuelas públicas sobre estudios familiares y tecnología de las artes industriales, y los maestros están eliminando barreras que habían hecho que estos programas se considerasen tradicionalmente como de un solo género.

237. El programa de estudios familiares y vida familiar, que se enseña en un ambiente coeducacional, sigue estando abierto a estudiantes de 12 a 15 años de edad. El programa tiene cinco componentes: el individuo, los sentimientos, las relaciones, la planificación de la carrera y el desarrollo y crecimiento humanos. Incluye secciones específicas sobre estereotipos, prejuicios y discriminación, actitudes sexuales, explotación, carreras y estilos de vida y conflictos familiares.

238. En las escuelas se está impartiendo un nuevo curso en forma experimental sobre "La carrera y la administración de la propia vida". En 1996 el curso será obligatorio para todos los estudiantes secundarios de 16 a 18 años de edad.

239. El Departamento de Educación publicó en diciembre de 1993 el "Discipline Handbook for Nova Scotia Schools". Se deben desarrollar y ejecutar políticas expresas sobre disciplina para juntas escolares, escuelas y aulas. Varias juntas escolares están utilizando este manual como guía para ayudar a desarrollar políticas sobre acoso sexual y otras formas de comportamiento discriminatorio y sexista.

240. El Departamento de Educación está elaborando un manual sobre programación para alumnos excepcionales. La atención se centrará en la identificación de grupos minoritarios o subrepresentados en el grupo de los estudiantes excepcionales, y en satisfacer sus necesidades.

241. La Fundación para la Educación en las Provincias Marítimas ha completado un proyecto de derechos humanos para maestros y alumnos de escuelas primarias. Incluye una bibliografía anotada, un manual para maestros, un vídeo y un conjunto de instrucciones para el servicio dirigido a los maestros.

242. El Departamento de Educación tiene un consultor a tiempo completo en educación Mi'kmaq para mejorar el plan de estudios y los servicios conexos.

Artículo 11

243. En 1986, las mujeres representaban el 42% de la fuerza de trabajo provincial, porcentaje que aumentó al 45,4% en 1992.

244. La política y los procedimientos del gobierno provincial sobre acoso sexual entraron en vigor en enero de 1994. La finalidad de la política es crear un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. Se ha elaborado un programa de educación; en abril de 1994, habían recibido capacitación 75 facilitadores, 15 asesores y 12 investigadores, y otros 10.000 funcionarios públicos la recibirían en el otoño de 1994.

245. En virtud del Código de Normas Laborales, R.S.N.S., 1989 c.246, de Nueva Escocia, las mujeres tienen derecho a 34 semanas de licencia para los progenitores y por maternidad combinadas. Las nuevas disposiciones sobre licencias para los progenitores permiten también ahora a los padres tomar hasta 17 semanas de licencia sin goce de sueldo para cuidar de sus hijos recién nacidos o recién adoptados. En algunos casos, las mujeres pueden recibir los beneficios del seguro de desempleo durante esta licencia.

246. A partir de diciembre de 1989, las funcionarias públicas provinciales que tienen derecho a recibir beneficios de maternidad con arreglo a la Ley Federal del Seguro de Desempleo reciben ahora, durante la licencia por maternidad, un subsidio suplementario con arreglo al Plan de Beneficios Suplementarios de Desempleo.

247. Desde 1985, las mujeres han representado el 40% de los graduados de la Facultad de Derecho de la provincia y constituye más del 40% de los abogados admitidos en el Colegio de Abogados de Nueva Escocia. En la actualidad, las mujeres representan el 23% de todos miembros que practican la profesión asegurados de Nueva Escocia.

248. En 1980, había en la provincia 253 guarderías licenciadas. En 1985, ese número había aumentado a 324 y en 1993 a 374. El presupuesto total para guarderías en 1992-1993 fue de 11,8 millones de dólares. Hay en la actualidad 10.668 puestos en guarderías licenciadas en Nueva Escocia, de los cuales 2.142 están subvencionados.

Artículo 12

249. El Programa de Cuidado de la Salud de la Madre y del Niño es el principal programa de prevención del Departamento de Salud y Capacidad Física de Nueva Escocia. Este programa comprende la educación prenatal en los hogares y en las clínicas, visitas a los hogares después del parto y durante la infancia y evaluación y supervisión de la salud en toda la provincia de Nueva Escocia. Los padres de todos los recién nacidos reciben un folleto sobre nutrición adecuada para los bebés.

250. En abril de 1993 el Departamento de Salud anunció un nuevo programa de promoción de la salud prenatal. El programa consiste en ocho módulos que examinan la crianza de niños desde diferentes perspectivas. Hay oportunidades para que los padres estudien cuestiones de socialización basadas en el género.

251. En 1990 se nombró un Grupo de Tareas sobre enfermería para desarrollar estrategias y recomendar medidas en las esferas de la planificación de los recursos humanos, la educación de enfermeras, la relación entre su vida y el trabajo profesional, y el empleo innovador de enfermeras en el sistema de cuidado de la salud. Su informe y recomendaciones se publicaron en julio de 1993.

252. En 1995 se inaugurará un programa de estudios de enfermería en el que colaborarán todas las escuelas de enfermería de la capital de la provincia. Esta medida se tomó en reconocimiento de que la reforma del cuidado de la salud acelerará la necesidad de contar con enfermeras habilitadas con conocimientos y experiencia clínica más profundos en promoción de la salud, prevención de enfermedades y cuidado basado en la comunidad.

253. Durante el período 1983-1993, se había diagnosticado el SIDA a 12 mujeres. De éstas, nueve han muerto. De 1990 a 1993, el número de mujeres a las que se ha diagnosticado VIH positivo asciende a 14.

254. El Proyecto del SIDA y las Mujeres, de Nueva Escocia, patrocinado por la Coalición de Personas de Nueva Escocia con SIDA, inició un estudio de 12 meses para evaluar las necesidades de las mujeres preocupadas por el impacto del VIH/SIDA en sus vidas y sus entornos. El informe, que se publicó en abril de 1994, hace hincapié en la identificación y documentación de las necesidades de las mujeres con VIH positivo y las mujeres que viven con personas con VIH/SIDA o que cuidan de personas con VIH positivo y personas con SIDA. Se determinó que se necesitaba información y educación sobre VIH/SIDA para las mujeres de Nueva Escocia, y se hizo hincapié en la necesidad de identificar y destacar las cuestiones que afectan a las mujeres infectadas y afectadas por el VIH/SIDA, y de asegurar que se utilicen todos los recursos posibles de la comunidad para eliminar las barreras existentes a la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de mujeres.

Artículo 16

255. La Ley de servicios para la familia y los niños, 1990, c. 5, que entró en vigor en septiembre de 1991, sustituyó a la Ley de servicios para los niños. La nueva legislación establece reglas más claras y declara sin ambigüedades que, cuando sea posible, las unidades familiares deben permanecer juntas y contar con una amplia gama de ayudas. En varias de sus secciones se establece el requisito de que en todas las decisiones que afectan a los niños se deben tener en cuenta los intereses de éstos. Entre las circunstancias que la Ley considera pertinentes para salvaguardar los intereses de los niños figuran: la importancia que para el desarrollo del niño reviste una relación positiva con un padre y un lugar seguro como miembro de la familia; la importancia de la continuidad del cuidado del niño y el posible efecto sobre el niño de la interrupción de esa continuidad; el lazo que une al niño con sus padres; el grado de desarrollo emocional, mental y físico del niño; los antecedentes lingüísticos, religiosos, raciales y culturales del niño; las opiniones y los deseos del niño, si se pueden determinar razonablemente, y el riesgo de que el niño pueda sufrir daños si se lo separa del cuidado de un padre, se lo mantiene separado de él, si se lo devuelve al cuidado de un padre o si se permita que siga en su cuidado.

256. En situaciones en que un niño de origen indígena es el sujeto de una actuación relativa a una intervención de protección, la Ley de servicios para la familia y los niños permite que los Servicios Mi'kmaq para la familia y los niños de Nueva Escocia sustituyan, en cualquier fase de la actuación, al organismo que comenzó siendo parte en las actuaciones. Los Servicios Mi'kmaq para la familia y los niños se han establecido con plena autoridad legislativa.

257. A través del Departamento de Servicios Comunitarios se han iniciado muchos programas para aumentar la independencia de los receptores de beneficios familiares. El Programa de Transición a Situación de Empleo, una iniciativa para ayudar a los padres que reciben beneficios familiares a encontrar trabajo, abrió una oficina en Halifax en julio de 1993. La oficina presta servicios de asesoramiento para la búsqueda de trabajo y asistencia para la preparación de historiales de trabajo y anuncios de búsqueda de empleo. Un programa de empleo por valor de 1,9 millones de dólares anunciado en agosto de 1993 proporcionará 300 puestos para receptores de asistencia social.

258. El Departamento de Servicios Comunitarios proporciona un subsidio de 200 dólares por mes para sufragar los costos adicionales de los padres solteros que asisten a cursos de capacitación profesional. En ciertas circunstancias se pueden sufragar los costos de matriculación, los costos de transporte aprobados, los gastos de cuidado del niño aprobados, las necesidades especiales y/o los gastos de búsqueda de trabajo. Los receptores en transición a situación de pleno empleo tienen derecho al salario bruto ganado durante las primeras cuatro semanas de empleo exento de deducciones al 100%, a los fines de los beneficios familiares. Las primeras cuatro semanas del subsidio para capacitación profesional también están exentas.

259. La Ley de beneficios familiares, R. S. 1989, c. 158, tiene por objeto prestar asistencia a personas y familias que la necesitan cuando la causa de la necesidad sea, o tenga probabilidades de ser, de naturaleza prolongada. Aproximadamente el 51% de los receptores de esta asistencia son adultos con discapacidades que les impedirán obtener empleo en por lo menos un año, y menos del 1% son personas de edad. Los padres solteros representan el 42% de los receptores, los padres con discapacidades el 6% y los padres adoptivos el 1%. En el otoño de 1992, había 12.279 madres solteras y 279 padres solteros receptores de beneficios familiares (aproximadamente 26.000 niños). Todos los solicitantes, con excepción de los padres adoptivos, deben proporcionar pruebas de su necesidad, es decir, deben demostrar que sus ingresos son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con arreglo a cifras establecidas por el Departamento de Servicios Comunitarios de Nueva Escocia. Los beneficios familiares constituyen una asistencia de último recurso, es decir, los solicitantes deben demostrar que no tienen derecho a ninguna otra forma de apoyo, como asistencia de un cónyuge, seguro de desempleo, etc. El monto de los cheques de beneficios familiares provinciales para madres solteras aumentó en un 1% en enero de 1994.

260. Las personas que no estén comprendidas en alguna de estas categorías de beneficios familiares pueden solicitar asistencia social en la municipalidad, que satisface las necesidades a más corto plazo. Los montos de la asistencia municipal son más bajos que los de los beneficios familiares y varían de una municipalidad a otra.

261. La Ley de mantenimiento familiar, R.S.N.S. 1989, c.160, dispone el pago de mantenimiento para niños y cónyuges dependientes cuando se demuestre una necesidad razonable de asistencia.

262. El Programa de Apoyo a los Ingresos por Mantenimiento Familiar (1991) permite a los padres solteros con derecho a beneficios familiares que reciben pagos por mantenimiento irregulares, asignar los pagos a la provincia y recibir el monto completo de sus beneficios.

263. La Ley sobre acceso a la información contenida en ordenes sobre cuestiones de familia, R.S.N.S. 1989, c. 161, establece la aplicación obligatoria de las órdenes de los tribunales que afecten a niños o que tengan que ver con obligaciones de apoyo, disponiendo el acceso libre a la información que pueda facilitar la ubicación de niños, cónyuges en situación de incumplimiento y otras personas.

264. La Ley de relativa a la ejecución de ordenes de mantenimiento familiar, R.S.N.S. 1989, c.268, dispone el cumplimiento obligatorio recíproco del mantenimiento cuando el demandado no cumple con una orden del tribunal de pagar alimentos para un hijo.

265. La División de Servicios para Víctimas, del Departamento de Justicia, se estableció en 1989 para prestar servicios a víctimas de asaltos sexuales, abuso de menores y violencia familiar, haciendo particular hincapié en las mujeres. En la provincia de Nueva Escocia hay cinco oficinas de Servicios para Víctimas, tanto para habitantes de zonas urbanas como rurales. El "Fondo para el Programa de Servicios para Víctimas" proporciona financiación a organizaciones de base comunitaria en beneficio de víctimas de violencia familiar, asalto sexual y abuso de menores. El programa, que ya ha funcionado durante tres años, tiene 36 proyectos financiados por un valor total de 1,2 millones de dólares. El Fondo se financia con un recargo sobre las multas judiciales en virtud del Código Penal y otros estatutos provinciales. La Ley de derechos y servicios de las Víctimas, S.N.S. 1989, c. 14, enmendada por S.N.S. 1992, c. 36, comprende ahora la Ley de indemnización para víctimas de delitos, R.S.N.S. 1989, c. 83, que había sido derogada en 1989. La reglamentación de esta Ley, aprobada en 1994, dispone la indemnización por servicios tales como asesoramiento, pérdida de ingresos, gastos de mudanza y gastos de mantenimiento de un niño.

266. La División de Servicios para Víctimas funciona también como programa piloto de tres años para apoyar a los niños víctimas de delitos, con el fin de prepararlos para la experiencia de comparecer y prestar testimonio ante un tribunal. La finalidad es que los niños conozcan y entiendan el proceso de un juicio y el papel que juegan en él. Se capacitará a expertos en comunidades de toda la provincia, y sus servicios se pondrán a disposición de los niños víctimas y sus padres.

267. Enmiendas introducidas en septiembre de 1993 a la Ley de prescripción, R.S.N.S. 1989, c. 258, amplían el período de prescripción para iniciar una acción civil respecto de las víctimas de abuso sexual.

268. La Dirección de Asuntos de la Mujer, en colaboración con el Departamento de Educación, distribuyó más de 20.000 ejemplares de un folleto sobre violencia en las relaciones personales a escuelas, universidades y colegios comunitarios de Nueva Escocia.

269. En julio de 1992 se nombró a un Abogado Principal de la Corona para casos de asalto sexual, encargado de enjuiciar a presuntos delincuentes, prestar asesoramiento y capacitar a oficiales de policía y abogados de la Corona, redactar proyectos de políticas y compilar y difundir información entre los abogados de la Corona, las víctimas y la población.

270. El Departamento de Justicia estableció en septiembre de 1993 un comité interdepartamental en respuesta al informe del Grupo de Trabajo federal, provincial y territorial sobre igualdad de género en el sistema de justicia canadiense. El Comité publicó en febrero de 1994 un resumen de las actividades de Nueva Escocia en esta esfera.

271. Las actividades de educación judicial abarcan cursos sobre igualdad de género, diversidad racial y cultural, disparidad de las sentencias, cuestiones de violencia familiar, asalto conyugal, abuso de menores y cuestiones de credibilidad en casos de agresión sexual. Las actividades de capacitación para la policía incluyen sensibilidad en materia de género, cursos prácticos sobre abuso de personas de edad, e investigación de incidentes de violencia familiar. Las sesiones de educación para fiscales públicos incluyen abuso de menores y técnicas para una comunicación efectiva con las víctimas del abuso. La capacitación para fiscales públicos comprenden el abuso de menores, la dinámica del abuso de menores y la comunicación efectiva con las víctimas.

272. La Iniciativa de Prevención de la Violencia Familiar (FVPI) se estableció en enero de 1992 para asegurar una respuesta gubernamental efectiva y coherente a la violencia familiar, fomentando una mayor cooperación entre los departamentos gubernamentales y los organismos comunitarios. Siete departamentos y agencias tienen a su cargo la dirección de la FVPI: Servicios Comunitarios, Educación, Vivienda, Justicia, Prioridades y Planificación y la Dirección de Asuntos de la Mujer. Los comités departamentales sobre violencia familiar formulan y aplican planes de trabajo anuales. En esta iniciativa participan también grupos de indígenas, personas de color e inmigrantes. En virtud de la FVPI se ha desarrollado también una serie de folletos de información sobre abuso de mujeres, abuso de menores, abuso de personas de edad, mujeres con discapacidades y mujeres sometidas a malos tratos, y los hombres y los malos tratos. Publica un boletín que tiene una tirada de 25.000 ejemplares.

273. La Iniciativa ha desarrollado un protocolo para coordinar la respuesta al abuso físico y sexual de menores, el abuso conyugal y el abuso de personas de edad, ha desarrollado programas de capacitación para las personas que trabajan en este campo, y ha producido una serie de proyectos para aumentar los conocimientos de la población sobre la prevención de la violencia familiar. Se ha diseñado una estrategia de capacitación que ya se está aplicando. Los elementos fundamentales de la estrategia son la capacitación de líderes, la orientación básica, la capacitación especializada para ocupaciones específicas y la capacitación para facilitar relaciones colegiadas positivas y espíritu de equipo entre los organismos y los sectores. En sesiones de capacitación, la FVPI aumenta los conocimientos al examinar las percepciones de las funciones y el género en el contexto de la violencia familiar. Algunas de las medidas concretas que se han tomado son: 16 comunidades de Nueva Escocia tienen comités activos entre organismos sobre violencia familiar, cada uno con representantes de servicios para los niños, casas de transición, servicios médicos, escuelas, policía, juntas de libertad condicional, grupos de tratamiento para hombres y grupos de personas de edad. Siete pueblos se están preparando para realizar

campañas de prevención sin financiación especial del Gobierno; se han celebrado reuniones de información con líderes comunitarios para ofrecerles estímulo y mostrarles qué medidas pueden adoptar contra la violencia familiar en sus comunidades; profesionales de diversas comunidades (maestros, enfermeros, oficiales de policía, expertos en diversos aspectos de la toxicomanía, sacerdotes, educadores de la infancia y personal correccional) han recibido capacitación básica en violencia familiar, con particular atención al desarrollo de actitudes constructivas y motivación para jugar un papel activo en las medidas de prevención y corrección.

274. Se dispone de una carpeta de información para médicos que realizan exámenes después de agresiones sexuales. Esta carpeta, que se publicó a fin de febrero de 1994, contiene formularios, contenedores de muestra, un video de capacitación, información sobre leyes de agresión sexual y servicios de protección de adultos, secciones pertinentes de la Ley de servicios para la familia y los niños, información sobre lugares donde se pueden denunciar casos sospechosos de malos tratos y negligencia, y muestras de formularios médicos. Estas carpetas se distribuirán en 50 hospitales de Nueva Escocia.

275. La Coalición de Mujeres para la Acción, de Nueva Escocia, patrocina la campaña denominada Cinta Púrpura. Al ostentar una cinta púrpura, los habitantes de Nueva Escocia reconocen la realidad de la violencia contra las mujeres y recuerdan a aquellas que murieron violentamente o viven en un ambiente de malos tratos.

276. Hay en Nueva Escocia nueve casas de transición y siete Centros para la Mujer que prestan servicios a las comunidades rurales y urbanas de la provincia. Estos centros ofrecen apoyo, referencias sobre asesoramiento y material impreso sobre una gran diversidad de cuestiones. El Departamento de Servicios Comunitarios proporciona también fondos para cinco programas de tratamiento para hombres abusivos.

277. El Departamento de Justicia de Nueva Escocia proporciona fondos a la Sociedad de Educación Jurídica para la población de Nueva Escocia. Muchos de sus programas básicos (línea de información jurídica, servicio de remisión a abogados) y proyectos especiales (folletos, cursos prácticos, vídeos sobre malos tratos de la esposa, capacitación en sensibilización en materia de género) están concebidos para aumentar el acceso de la mujer al sistema de justicia.

278. Se realizará un estudio sobre homicidio conyugal para determinar la naturaleza de los servicios y el apoyo proporcionados por organismos de justicia, salud y bienestar social a familias en riesgo, identificar factores de riesgo asociados con una escalación de la violencia conyugal y recomendar mejoras para la respuesta de los organismos y el desarrollo de nuevos programas y servicios para víctimas de malos tratos. En el estudio se analizan 17 casos de homicidio conyugal en Nueva Escocia, que ocurrieron entre 1986 y 1992.

279. En marzo de 1991, se estableció un Foro tripartito con representantes de los gobiernos federal y provinciales y de la comunidad indígena. Entre los proyectos financiados por el Foro figura el programa para empleados nativos de los tribunales. El proyecto del Moderador sobre Cuestiones Jurídicas para la Comunidad (noviembre de 1992) funciona como enlace entre el sistema de justicia y la comunidad indígena. La provincia velará por que el mandato para evaluar

estos proyectos incluya un estudio de la eficacia con que la provincia satisface las necesidades de las mujeres indígenas.

280. En 1989 se creó la Comisión de Personas Discapacitadas para asesorar al Gobierno sobre políticas y programas para personas con discapacidades y dar a conocer a todos los habitantes de Nueva Escocia los programas del Gobierno para estas personas. Conjuntamente con el Decenio de las Naciones Unidas para los Discapacitados (1983-1992), se creó en julio de 1992 un grupo de trabajo para estudiar la integración económica de las mujeres con discapacidades de Nueva Escocia. El informe del Grupo de Trabajo, publicado en mayo de 1993, contiene 27 recomendaciones para elevar la conciencia pública sobre las mujeres con discapacidades, la educación y la capacitación, el empleo, el apoyo económico y las guarderías. Los miembros del Grupo continuarán trabajando en la aplicación de las recomendaciones del informe.

281. El Comité Especial del Letrado General sobre mujeres encarceladas en la provincia publicó un informe en julio de 1992. En él se pide el cierre de las dependencias para mujeres del Centro Correccional de Halifax en 1995.

282. Están en marcha las actividades para poner en práctica un Tribunal Familiar Unificado. El objetivo es eliminar muchas capas de tribunales y jurisdicciones en conflicto o en competencia, particularmente sobre cuestiones familiares. La filosofía del Tribunal Familiar Unificado será proporcionar un modelo de adjudicación correctiva y terapéutica, en el que los procedimientos y procesos sean comprensibles y los resultados duraderos y, en la mayor medida posible, se eliminen la incertidumbre y los inconvenientes. Se elaborarán normas y procedimientos en lenguaje sencillo.

283. La Ley de matrimonio en acto solemne, R.S.N.S. 1989, c. 436, reconoce ahora los 19 años de edad como la edad mínima para contraer matrimonio. Los menores de 19 años pero mayores de 16 pueden contraer nupcias con consentimiento de los padres. Los matrimonios entre personas de menos de 16 años de edad no se formalizan sin una solicitud especial presentada a un juez del Tribunal Familiar, el cual decidirá si el matrimonio favorecerá a las partes antes de autorizar su formalización. Esta ley se aplica por igual a hombres y mujeres.

	<u>Mujeres/total</u>		
	<u>1985</u>	<u>1990</u>	<u>1994</u>
Número de mujeres en la judicatura provincial			
Nombramientos federales			
División de apelaciones	0/10	0/10	1/9
División de Primera Instancia	1/11	2/14	3/25
Tribunal de distrito	0/10	1/10	(combinado con Primera Instancia)
Nombramientos provinciales			
Tribunal familiar	2/13	2/17	3/18
Número de mujeres en la legislatura	3	3	5/52
Número de ministras de gabinete	1/22	0/21	2/17
Número de mujeres en consejos deliberantes	89/610	96/620	95/609
Número de mujeres en juntas escolares	114/291	37,8%	104/205
Número de viceministras	1	3/23	3/20

4. NUEVO BRUNSWICK

Introducción

284. El presente informe abarca el período del 1º de enero de 1991 al 31 de marzo de 1994.

285. El Gobierno de Nuevo Brunswick está decidido a mejorar las oportunidades para las mujeres mediante la elaboración de políticas y estrategias que favorezcan su participación en la sociedad.

Artículos 2 y 3

286. La Ley de Derechos Humanos de Nuevo Brunswick prohíbe la discriminación basada en el sexo y el estado civil, entre otras cosas. Prohíbe también el acoso sexual. En mayo de 1992, se amplió la definición de sexo para incluir el embarazo como motivo de discriminación prohibido. Las denuncias por discriminación basada en el sexo, acoso sexual, embarazo y estado civil recibidas por la Comisión de Derechos Humanos de Nuevo Brunswick representan el 43% del total. De este porcentaje, la mayor parte corresponde a la categoría de discriminación sexual en el empleo.

287. El Departamento de Educación continuó los programas iniciados en 1989 con la Declaración Ministerial sobre educación, derechos humanos y multiculturalismo, para asegurar un medio libre de discriminación para todos los estudiantes y el personal del sistema educacional.

288. En 1993, la Dirección de Asuntos de la Mujer cesó de existir como Departamento separado. No obstante, continuaron los importantes programas encaminados a mejorar la condición económica y social de las mujeres de Nuevo Brunswick. Los departamentos de salud y servicios comunitarios, justicia, finanzas, educación superior y trabajo se han hecho cargo de programas y políticas que antes correspondían al mandato de la Dirección de Asuntos de la Mujer. El Programa de Igualdad en el Empleo, el Programa de Patrocinio de Mujeres Estudiantes, el hostigamiento en el lugar de trabajo y las horas de trabajo flexibles constituyen algunas de las actividades y los temas de actualidad. En Nuevo Brunswick hay un ministro responsable de la situación de la mujer y un Ministro responsable de la igualdad en el empleo. La ex Viceministra de la Dirección de Asuntos de la Mujer es la primera Mediadora ("Ombudsman") de la provincia de Nuevo Brunswick.

289. El Comité Consultivo de Nuevo Brunswick sobre la situación de la mujer sigue asesorando al Gobierno respecto de cuestiones relacionadas con la situación de las mujeres en la provincia.

Artículo 4

290. En su carácter de empleador, el Gobierno de Nuevo Brunswick apoya activamente las iniciativas de igualdad en el empleo encaminadas a lograr la igualdad social, económica y política para las mujeres de la provincia en el sector público.

291. El programa de igualdad en el empleo para las mujeres ha figurado en la Parte I de la Administración Pública de Nuevo Brunswick desde 1985. La Parte I de la Administración Pública comprende a los departamentos gubernamentales.

292. Los departamentos y organismos incluidos en la Parte I de la Administración Pública han completado dos ciclos trienales de planes de acción para la igualdad en el empleo y han iniciado en abril de 1993 su tercer ciclo.

293. En preparación para la aplicación del programa de igualdad en el empleo a la Parte II de la Administración Pública, el Departamento de Educación, en cooperación con el Departamento de Finanzas, ha elaborado una política de igualdad en el empleo así como estrategias de aplicación y comunicación. La Parte II de la Administración Pública comprende a las escuelas y las juntas escolares.

294. En marzo de 1993, el Ministro de Educación publicó una declaración de política sobre la igualdad en el empleo.

Artículo 5

295. El Departamento de Educación de Nuevo Brunswick ha examinado planes de estudio para velar por que estén libres de estereotipos y representen a las mujeres de manera positiva. A este respecto, ha preparado "A Checklist for Detecting Bias and Stereotyping in Instructional Materials".

296. El Departamento de Educación, junto con la Dirección de Asuntos de la Mujer, preparó carteles y folletos para alentar a las estudiantes a seguir carreras no tradicionales en el campo de las matemáticas y las ciencias.

297. La Comisión de Derechos Humanos de Nuevo Brunswick ha elaborado una guía de recursos denominada "Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education". La guía, destinada a educadores, grupos comunitarios y otras personas, contiene modelos de lecciones sobre los estereotipos, los prejuicios y la discriminación.

298. La Comisión de Derechos Humanos ha preparado una serie audiovisual denominada "Foundations for Fairness" en francés e inglés, que contiene los vídeos "What is Prejudice?", "A Parable in Black and White" y un anuncio de la Administración Pública, "Masks", así como una guía de estudios. Concebido para una amplia audiencia, los vídeos tratan de la creación de estereotipos, los prejuicios y la discriminación.

299. El Departamento de Salud y Servicios Comunitarios produjo una película premiada titulada "When the Bough Breaks", que trata la cuestión de la violencia familiar.

300. En Fredericton se ha establecido una Casa de Transición para Mujeres Indígenas, a fin de proporcionar refugio y asesoramiento a mujeres indígenas en crisis dentro y fuera de las reservas. Los costos de la Casa de Transición son compartidos por el Departamento Federal de Asuntos Indígenas y de la Zona Septentrional y el Departamento de Salud y Servicios Comunitarios de Nuevo Brunswick.

301. El Comité Interdepartamental sobre Violencia Familiar de Nuevo Brunswick sigue vigilando, recomendando y coordinando iniciativas gubernamentales relativas a todas las formas de violencia familiar. El Comité fue establecido en 1987 para facilitar la cooperación y el entendimiento entre departamentos y organismos gubernamentales que tratan de la violencia familiar.

302. El Comité Interdepartamental sobre Violencia Familiar ha elaborado una estrategia y plan de estudios para un programa de capacitación plurianual multidisciplinario, que se completará en 1996. La capacitación se impartirá en tres etapas. La etapa I se ocupará del abuso de menores, la etapa II del abuso de las mujeres y la etapa III del abuso de adultos vulnerables.

303. La División de la Familia del Juzgado de la Reina, cuenta con varios servicios de apoyo para parejas que se separan o se divorcian y para progenitores solteros. Estos servicios comprenden información y clasificación, asesoramiento, servicios de mediación, representación jurídica y servicios para hacer cumplir los decretos de asistencia.

304. En mayo de 1993 se creó el programa de Asistencia Jurídica para el Hogar. Los trabajadores sociales y abogados de la familia de los ocho distritos judiciales trabajan conjuntamente para representar los intereses de la víctimas del abuso conyugal. Los trabajadores sociales del sistema judicial, tras realizar un investigación y evaluación, remiten a las víctimas del abuso conyugal al abogado de familia que está contratado para representar sus intereses y proporcionar representación jurídica ante el Tribunal, respecto de cualquier medida de alivio buscada por los clientes en las esferas de la asistencia, la custodia, el acceso y la división de los bienes.

305. El Departamento de Justicia inició en octubre de 1993 un proyecto piloto de un año sobre el asesoramiento para casos traumáticos. El objetivo del proyecto es ayudar a mujeres y niños traumatizados o que han recibido malos tratos, a comparecer en el proceso ante el tribunal penal.

306. Se ha establecido un Comité de Dirección sobre la Concienciación de la Población respecto de la violencia familiar a través de asociaciones comunitarias, que comprende a representantes de las comunidades y el gobierno. El propósito de este proyecto es educar al público acerca de la definición de violencia familiar, el carácter delictivo de este tipo de abuso, sus fuentes y causas y sus efectos e impactos en la sociedad. El proyecto procura también establecer asociaciones de colaboración con el gobierno, grupos no gubernamentales y corporaciones a fin de fomentar un criterio amplio para la eliminación de la violencia familiar.

307. Nuevo Brunswick ha sido elegido como el sitio nacional de ensayo para el desarrollo de estadísticas de la justicia penal sobre violencia familiar. El proyecto, actualmente en marcha, está a cargo de la Oficina del Abogado General de Nuevo Brunswick y se ocupa de reunir y analizar estadísticas sobre el abuso de las mujeres.

308. Como parte de sus actividades para abordar los diversos componentes de la violencia familiar, el Gobierno de Nuevo Brunswick estableció grupos de trabajo para desarrollar protocolos que permitan identificar y promover medidas de intervención eficaces. En 1987 se establecieron los protocolos sobre abuso de

menores, y en 1990 los relativos al abuso de las mujeres. Estos últimos fueron revisados y vueltos a distribuir en 1993.

309. La Muriel McQueen Fergusson Foundation Inc. es un fondo de caridad establecido en 1985. Los objetivos de la Fundación son financiar investigaciones sobre las causas, la incidencia y las formas de tratamiento de la violencia familiar y promover y patrocinar programas de educación pública eficaces. En 1987, la Fundación creó el Centro Muriel McQueen Fergusson de investigaciones de la violencia familiar en la Universidad de Nuevo Brunswick, en cooperación con esa universidad. El Centro está dedicado al estudio de la violencia familiar en la sociedad y el desarrollo de programas que contribuirán a su eliminación. A mediados de 1991, la Fundación inició una campaña de recaudación de fondos por valor de 2,5 millones de dólares.

Artículo 7 b)

310. El número de mujeres que son miembros de la Asamblea Legislativa (MLA) de Nuevo Brunswick ha continuado aumentando a través de los años de un mínimo de 1 en 1967 a de 10 en 1993, de un total de 58 miembros.

311. En 1994, cuatro MLA femeninas estaban representadas a nivel de gabinete en Nuevo Brunswick.

312. En octubre de 1991 se nombró por primera vez a una mujer como Presidente de la Cámara Baja de Nuevo Brunswick.

313. En 1993, cuatro de 19 viceministros eran mujeres.

Artículo 8

314. A nivel internacional, hay mujeres que representan a la provincia de Nuevo Brunswick en organizaciones internacionales y participan en su labor.

Artículo 10

315. Durante el período del presente informe, aumentó el porcentaje de matriculación de mujeres a jornada completa en los cuatro niveles universitarios, así como también el porcentaje de las que obtenían títulos. Los cuatro niveles son: bachiller, profesional de primer nivel, licenciado y doctor.

316. El Departamento de Asistencia a Estudiantes de Nuevo Brunswick ofrece el Programa de Becas Doctorales para Mujeres. Cada año se ofrecen 10 becas de 5.000 dólares cada una.

317. El Premio en Educación en Igualdad de Género ofrecido por el Departamento de Educación reconoce, cada año, a los individuos que han aportado una contribución significativa al logro de la igualdad de género en el sistema escolar público.

318. El Equipo de Desarrollo e Innovaciones del Departamento de Educación es una nueva subdivisión creada para ayudar a desarrollar iniciativas innovadoras en materia de educación. Las cuestiones relacionadas con la mujer constituyen una de las esferas prioritarias; se iniciarán programas innovadores para estudiantes femeninos, maestras y personal docente femenino.

319. En octubre de 1993, el Departamento de Educación patrocinó una conferencia denominada "Young and Female: Challenging the Status Quo". La Conferencia se centró en familiarizar a mujeres jóvenes con carreras no tradicionales y facilitar las deliberaciones sobre los obstáculos que han impedido el acceso de las mujeres a estas profesiones.

320. El programa de Promoción de Títulos Superiores para las Estudiantes Mujeres en Ciencia y Tecnología, patrocinado por el Departamento de Educación, organizó en 1992 y 1993 dos seminarios y patrocinó dos cursos de verano en ciencias. Treinta y seis estudiantes y seis maestros trabajaron con 36 mujeres científicas durante cuatro días.

321. El Comité Interdepartamental sobre Violencia Familiar celebró numerosos cursos prácticos en distritos escolares, sobre los protocolos relativos al abuso de la mujer, y en escuelas secundarias, sobre la violencia en las citas románticas.

322. Hay proyectos de desarrollo concebidos para estimular y prestar asistencia a maestras para que tomen cursos que les permitan obtener el certificado de Directora. Una vez completado el curso, se asigna una subvención para cubrir el costo de la matrícula.

Artículo 11

323. En 1991, las mujeres mayores de 15 años representaban aproximadamente el 54,4% de la fuerza de trabajo total de Nuevo Brunswick.

324. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de Nuevo Brunswick ofrece un programa de asistencia para guarderías, que tiene por objeto prestar asistencia para sufragar el costo de servicios de guardería en instalaciones licenciadas, a familias que cumplen las condiciones requeridas.

325. En diciembre de 1993, el Departamento de Asistencia para los Ingresos (ahora Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos) publicó un documento de examen titulado "Creating New Options". En el documento se expresa la opinión de que se necesitan importantes reformas en las políticas de asistencia social y de empleo de la Provincia en relación con los servicios para desempleados de Nuevo Brunswick. Se estableció un comité ministerial para supervisar una consulta de tres meses realizada en toda la provincia. A mediados de 1994 se publicó un informe de consultores en el que se esbozan los temas principales y se resumen los datos obtenidos de los participantes.

326. En mayo de 1992, los gobiernos federal y de Nuevo Brunswick lanzaron una iniciativa conjunta denominada "NB Works". Este proyecto nacional de demostración, de seis años de duración, presta en forma continuada asesoramiento, educación, capacitación y experiencia de trabajo a receptores de subvenciones de asistencia. El proyecto tiene por objeto facilitar a los

participantes la obtención de educación, empleo y aptitudes básicas suficientes para lograr la autosuficiencia. "NB Works" comprende una asignación de 177 millones de dólares de los gobiernos federal y provincial para la consecución de los objetivos del proyecto, y potencialmente puede influir en futuros modelos de programación y políticas sociales del Canadá. Los asociados del Gobierno son el Departamento Federal de Desarrollo de los Recursos Humanos y los departamentos provinciales de desarrollo de recursos humanos, educación superior y trabajo. La abrumadora mayoría de los participantes en el programa "NB Works" son mujeres, que representan más del 80% del número total de participantes hasta la fecha.

327. La Ley de beneficios de pensión introduce una serie de reformas que aumentarían la seguridad de los ingresos durante la jubilación. La Ley dispone derechos estatutarios de elegibilidad para trabajadores de tiempo parcial, mayores derechos de movilidad y derecho a reintegro global durante cinco años. Estas disposiciones ayudarán a conservar sus derechos de pensión a mujeres que puedan haber interrumpido su continuidad en el trabajo para cuidar de sus hijos. Los nuevos requisitos para los beneficios de superviviente previos y posteriores a la jubilación resultarán en más beneficios de pensión por empleo para los cónyuges y beneficiarios, muchos de los cuales son mujeres.

Artículo 12

328. El Departamento de Salud y Servicios Comunitarios tiene un programa de clínicas de salud reproductiva que prestan asesoramiento y servicios de atención clínica, y educación de proyección exterior. Este programa se aplica en las siete regiones de Nuevo Brunswick.

329. Los servicios de intervención de la Comisión de la Salud Mental para las víctimas de la violencia familiar tienen 13 grupos de tratamiento distribuidos en toda la provincia. Estos grupos incluyen a mujeres adultas que en su infancia fueron víctimas de abuso sexual cometido por una persona que ocupaba una posición de confianza.

330. En marzo de 1991, el Departamento de Salud y Servicios Comunitarios estableció el Comité de Examen del Cáncer de Mama de Nuevo Brunswick y le encargó que estudiara la viabilidad de establecer un programa de examen del cáncer de mama en la provincia. Estaba previsto que estos servicios fueran operacionales en enero de 1995.

Artículo 13

331. El estatuto de la Junta de las Artes de Nuevo Brunswick entró en vigor en junio de 1991. El reglamento dispone que los Jurados de Determinación del Mérito Artístico deben reflejar un equilibrio entre las siete disciplinas artísticas, así como de género, idioma y regional. La Junta de las Artes de Nuevo Brunswick es una subdivisión del Departamento de Municipalidades, Cultura y Vivienda de Nuevo Brunswick.

332. La Subdivisión de Deportes del Departamento de Municipalidades, Cultura y Vivienda promueve programas nacionales que alientan a las mujeres a participar en actividades deportivas. En particular, la provincia apoya el programa de la

Asociación Canadiense de Entrenadores, que ayuda a las mujeres entrenadoras a seguir desarrollando sus aptitudes.

333. En 1994, la provincia adoptó una política de deportes y recreación que asegura oportunidades iguales para todas las personas.

Artículo 14

334. La Asociación de Agricultoras de Nuevo Brunswick recibe financiación del Departamento de Agricultura de la Provincia. Esta Asociación defiende los derechos de las mujeres y las familias que viven en establecimientos agrícolas de la provincia. El Instituto de Asuntos de la Mujer de Nuevo Brunswick también recibe financiación del Departamento de Agricultura. Este Instituto es una organización provincial que trabaja para mejorar la calidad de vida de las agricultoras.

335. El Departamento de Agricultura tiene un programa de administración de establecimientos agrícolas. En una encuesta nacional se determinó que más del 60% de las agricultoras de Nuevo Brunswick habían asistido a cursos de administración de empresas.

336. El Departamento de Desarrollo Económico y Turismo tiene un programa continuado de formación de empresarios denominado Self-Start. Las mujeres constituyen uno de los principales grupos objetivo de este programa. En 1993, de un total de 897 participantes 367 eran mujeres.

Artículo 15

337. El Centro Correccional Regional St. John ofrece varios programas y cursos prácticos para mujeres delincuentes sobre temas tales como maternidad, autoestima, gestión de la ira, actitud positiva, el conocimiento de sí mismo, el conocimiento de la comunidad y las comunicaciones interpersonales efectivas.

338. Hay dos casas de alojamiento intermedio para delincuentes femeninos: Euphrasia House y John Howard Society.

Artículo 16

339. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de Nuevo Brunswick aumentará significativamente las actividades de ejecución de las sentencias que imponen el pago de asistencia familiar.

340. Tras una enmienda de la Ley de cambios de nombre, ya no es necesario el consentimiento del cónyuge para solicitar un cambio del nombre registrado que incluya un apellido. Ese requisito ha sido sustituido ahora por un requisito de notificación solamente.

5. QUEBEC

341. En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Gobierno de Quebec presenta este cuarto informe sobre las medidas adoptadas entre el 1º de enero de 1991 y principios de 1994 para dar efecto a las disposiciones de la Convención. El informe contiene una reseña de los progresos logrados durante ese período.

342. En primer lugar, cabe señalar que el 18 de diciembre de 1991 la Asamblea Nacional de Quebec promulgó el nuevo Código Civil de Quebec, legislación de aplicación general que trata de diversas cuestiones comprendidas en la Convención. Este nuevo Código Civil, armonizado con la Carta de Derechos Humanos y Libertades, R.S.Q., d. D-12, y los principios generales del derecho, se aplica a las personas, las relaciones entre las personas y los bienes. Su entrada en vigor el 1º de enero de 1994 confirma las reformas de las leyes familiares de 1980 y las disposiciones de 1989 relativas a la partición del patrimonio familiar, que consagran la igualdad de las mujeres.

343. En 1993, el Gobierno de Quebec adoptó una nueva política sobre la situación jurídica de la mujer. Convencido de que la independencia es necesaria para mejorar la situación de la mujer, el Gobierno se propone dar a las mujeres un apoyo activo para que puedan controlar las condiciones de su vida social, personal y de trabajo y cumplir plenamente su función en todas las esferas de actividad de la sociedad de Quebec.

344. El Gobierno abordará cuatro esferas que proporcionan a las partes interesadas directrices acerca de las esferas de actividad que deben recibir prioridad. Estas son: independencia económica, respeto a la integridad física y psicológica, eliminación de la violencia contra la mujer y reconocimiento y desarrollo de su contribución colectiva.

345. La política en su conjunto se aplicará durante un período de diez años. La primera etapa abarca 135 consignaciones del gobierno durante tres años (1993 a 1996). Inicialmente participarán 44 departamentos y organismos. Estas actividades son el resultado de una iniciativa que comprende la cooperación gubernamental y la asociación con sindicatos, así como con los sectores parapúblico, comunitario y privado. Acompañan al informe el documento "La politique en matière de condition féminine: Un avenir à partager ..." [La política sobre la situación jurídica de la mujer: un futuro a compartir ...] y otros documentos pertinentes.

346. Esta política constituye otro paso adelante hacia el establecimiento de una sociedad igualitaria. La independencia de las mujeres, al igual que el reconocimiento de sus derechos básicos, es un valor fundamental que debe constituir la base para la creación de relaciones más humanitarias entre las mujeres y los hombres, y facilitar la adopción efectiva por la sociedad de Quebec de los principios de justicia y equidad.

Artículo 1

347. La sección 10 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades satisface los requisitos de la Convención al prohibir la discriminación basada en criterios

como el sexo, el embarazo y el estado civil. La sección 10.1 prohíbe el hostigamiento basado en los mismos motivos. Esta discriminación contra las mujeres, sea intencional o no, está prohibida entre otras, en las siguientes esferas: el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, el derecho a la igualdad en el ejercicio de estos derechos, la provisión de bienes y servicios ofrecidos al público, el acceso al transporte y los lugares públicos, el empleo y el ejercicio de los derechos políticos, jurídicos, económicos y sociales. Esta prohibición se refiere a los actos tanto privados como públicos, dado que la Carta es también vinculante para el Gobierno de Quebec. Además, la sección 48 de la Carta dispone que todas las personas de edad y las personas con discapacidades tienen derecho a ser protegidas contra cualquier forma de explotación.

348. Al igual que otros gobiernos, el de Quebec ha tomado medidas para eliminar la violencia contra las mujeres a fin de garantizar su seguridad física y permitirles el ejercicio de sus derechos y la participación, en condiciones de igualdad, en las actividades de la sociedad.

349. La recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer declara que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe la capacidad de éstas para gozar de los derechos y las libertades en condiciones de igualdad con los hombres. Por consiguiente, recomienda que los Estados partes tomen medidas para asegurar que el informe refleje la estrecha vinculación que existe entre la discriminación contra la mujer, la violencia basada en el género y la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

350. A fin de atender a la petición del Comité, y dado que este tema no se trató en informes anteriores, el Gobierno de Quebec considera apropiado hacer una relación de todas las medidas tomadas desde mediados del decenio de 1970 para combatir la violencia contra las mujeres. Por tratarse de un tema tan amplio, las diversas medidas tomadas en Quebec para combatir la violencia contra las mujeres se presentan en el Apéndice 1.

Artículo 2 a)

351. Las medidas tomadas en relación con este párrafo se han mencionado en la parte relativa al artículo 1 y en informes anteriores, que el lector puede consultar de ser necesario.

Artículo 2 b)

352. Durante el período en examen, 612 de los 2.572 casos de denuncias considerados por la Comisión de Derechos de Humanos de Quebec, trataron exclusivamente de la discriminación o el hostigamiento contra las mujeres basados en el sexto o el embarazo. La gran mayoría de estas denuncias se resolvieron mediante a nivel de la Comisión. La situación relativa a las denuncias de discriminación u hostigamiento basados en el sexo, el embarazo o el estado civil (estado de familia), específicamente en el sector del empleo, que llegan a los tribunales es la siguiente: una docena de casos están esperando sentencia, se han emitido 16 sentencias, la mayoría de ellas en favor del denunciante, y unos 15 casos terminaron con arreglos extrajudiciales.

Artículo 2 c)

353. Cabe señalar que en junio de 1989 la Asamblea Nacional de Quebec aprobó una ley por la que se crea un Tribunal de Derechos Humanos. Desde el 1º de enero de 1990, este Tribunal tiene competencia para resolver denuncias de discriminación o explotación. Sus decisiones son de cumplimiento obligatorio. El Tribunal tiene también jurisdicción sobre los programas de acción afirmativa. Está compuesto de por lo menos siete miembros, seleccionados en base a su experiencia, antecedentes, sensibilidad y pronunciado interés por los derechos humanos.

Artículos 2 e) y f)

354. Estrategia de igualdad en el empleo - La representación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha más que duplicado desde principios del decenio de 1940, aumentando del 21% al 44%. Ahora bien, este aumento no significa el logro de la igualdad entre los hombres y las mujeres en la fuerza de trabajo. Esta situación llevó al Gobierno a tomar medidas para centrar la atención en una estrategia integrada de igualdad en el empleo concentrada en tres esferas: educación y capacitación, el mercado de trabajo y la conciliación de las responsabilidades familiares y de empleo.

355. Hostigamiento - En 1993, el Gobierno de Quebec aprobó una política sobre hostigamiento que abarca tanto el sexual como el basado en otros motivos de discriminación establecidos en la sección 10 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades, incluidos la raza, el color y la religión. Todos los departamentos y organismos con funcionarios nombrados en virtud de la Ley de la Administración Pública (R. S. Q., c. F-3.1.1) están obligados a hacer cumplir esta política.

356. La política establece dos criterios complementarios para prevenir y remediar el hostigamiento: conocimiento e información, y creación de un mecanismo interno para atender las denuncias de las víctimas.

357. Igualdad de salarios - Desde 1989 el Gobierno viene promoviendo la igualdad de salarios en todos los puestos del sector público y parapúblico a fin de mejorar la paridad salarial entre los grupos de empleados. Una evaluación de los puestos de trabajo resultó en un ajuste de salarios para el 84,3% de las mujeres. Las medidas correctivas exigieron un aumento del presupuesto total para salarios de más de 330 millones de dólares. Esta iniciativa del Gobierno ha afectado al 14% de los trabajadores de Quebec.

358. En los sectores público y parapúblico, el salario medio de las mujeres asciende actualmente al 85% del de los hombres. Esa diferencia del 15% se puede explicar principalmente por la concentración de las mujeres en un número limitado de puestos con salarios bajos.

Artículo 3

359. Igualdad en el empleo - La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado; el 80% del crecimiento neto de la fuerza de trabajo de Quebec desde 1980 corresponde principalmente a las mujeres. Esta tendencia debe continuar.

360. Pese a los progresos realizados, cabe reconocer que las mujeres trabajan en un número limitado de sectores, que por lo general ofrecen salarios bajos, pocas oportunidades de ascenso y pocas prestaciones suplementarias.

361. Por consiguiente, el Gobierno de Quebec considera que se deben tomar medidas no sólo con respecto al mercado de trabajo sino también con respecto a capacitación, educación y conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. Este es el objetivo principal de la estrategia de igualdad en el empleo que se ha desarrollado y que se ha examinado más arriba en virtud de los artículos 2 e) y f).

362. Mujeres discapacitadas - Si bien desde hace varias décadas Quebec se ha preocupado por la situación de las mujeres, no puede decirse lo mismo respecto de las mujeres discapacitadas. De hecho, este grupo comenzó a hacer valer sus derechos hace sólo unos 10 años.

363. En mayo de 1993, el Foro para la integración de los discapacitados en la sociedad inició la evaluación de los logros de los últimos 10 años y la elaboración de directrices para futuras medidas en esta esfera. Por primera vez en un foro de esta magnitud las cuestiones relativas a la mujer figuraron en el programa. En la discusión sobre las mujeres participaron organismos gubernamentales responsables de la situación de la mujer, el Organismo de Quebec para los Discapacitados y representantes de asociaciones. En esta reunión inicial, se organizaron también actividades de cooperación e intercambio.

Artículo 4

364. Programa de acción afirmativa - Cabe señalar que la Carta de Derechos Humanos y Libertades dedica un capítulo entero a los programas de acción afirmativa; en la contribución del Gobierno de Quebec (págs. 12 a 14) al informe del Canadá se examina detalladamente este tema (párrs. 333 a 335 del documento CEDAW/C/5/Add.16 de las Naciones Unidas).

365. En la primavera de 1991 se evaluaron los proyectos piloto iniciados en 1986 en virtud de los programas de acción afirmativa relativos al empleo. En julio de ese año se publicó un informe amplio, en el que se señala que durante los cuatro años del Plan de Acción, 76 organizaciones habían tomado medidas de acción afirmativa que afectaban a casi 900 establecimientos y 150.000 personas. Se había concedido financiación por valor de más de 13 millones de dólares.

366. Con respecto a los programas de acción afirmativa en la industria de la construcción, a finales de julio de 1991 el Ministerio de Trabajo anunció su intención de estudiar la forma de establecer ese tipo de programas. En octubre de 1993, en la Reunión de alto nivel sobre la industria de la construcción las partes interesadas de esta industria decidieron incluir en los convenios colectivos una cláusula para promover el acceso de las mujeres a la industria, y crear un comité responsable de desarrollar mecanismos para facilitar dicho acceso y mantener y aumentar el número de mujeres que trabajan en la industria.

367. Programa de obligaciones contractuales - Para una descripción de este programa, el lector se puede remitir al párrafo 347 del Tercer Informe del Canadá. Desde que se inició la aplicación del programa de aplicaciones contractuales en 1989, 231 empresas se han comprometido a establecer programas de acción afirmativa. De éstos, 123 se han presentado con éxito a llamados de

licitación y dos han establecido y puesto en práctica un programa de acción afirmativa.

368. La Comisión de Derechos Humanos ha pedido al Gobierno que evalúe el comportamiento de las empresas sujetas a obligaciones contractuales. En el cuadro siguiente se resume la situación respecto de 1991, 1992 y 1993:

1991: 86 expedientes activos

- 59 informes recibidos, en fase de diagnóstico
- 24 expedientes, en fase de evaluación
- 12 expedientes, en fase de ejecución

1992: 105 expedientes activos

- 86 informes recibidos, en fase de diagnóstico
- 53 expedientes, en fase de evaluación
- 26 expedientes, en fase de ejecución
- 1 empresa: certificado de mérito

1993: 124 expedientes activos

- 79 expedientes, en fase de evaluación
- 57 expedientes, en fase de ejecución
- 1 empresa: certificado de mérito

369. Durante este período de tres años, 16 empresas que no cumplieron sus obligaciones fueron sancionadas con la prohibición de presentarse a licitaciones o recibir subvenciones.

370. Actividades de la Comisión de Derechos Humanos para el establecimiento de programas de acción afirmativa voluntarios - Una de las finalidades del programa de promoción es dar a sindicatos y empleadores la capacitación e información que necesitan para establecer dichos programas. Se proporciona, previa petición, asesoramiento de expertos sobre todos los aspectos del establecimiento del programa, en particular la reunión y estructuración de los datos sobre el empleo, el análisis de disponibilidad y el análisis de las políticas y prácticas de empleo. Por último, al tratar los aspectos de desarrollo se considera la creación de instrumentos para aplicar los programas. Había 57 expedientes activos en 1991, 64 en 1992 (33 de los cuales se habían iniciado ese año) y 45 en 1993 (25 de los cuales se habían iniciado ese año).

Artículo 5 a)

371. En la Declaración de Política sobre la Situación Jurídica de la Mujer se destacan los efectos directos e indirectos de las relaciones sociales entre

mujeres y hombres, especialmente en cuanto a salud y violencia. Por ejemplo, con respecto a la violencia se expresa que la violencia contra la mujer está intrínsecamente vinculada al contexto social en que se vive.

372. En la Declaración de Política sobre la Situación Jurídica de la Mujer se sostiene también que el aumento de los mensajes cargados de violencia en los medios de comunicación y en la pornografía promueven un clima en que todas las formas de violencia, incluida la violencia contra las mujeres, pasan a formar parte de la vida cotidiana. Los mensajes negativos contribuyen a la tolerancia de la violencia por la sociedad, lo cual impide el desarrollo de relaciones sociales igualitarias entre mujeres y hombres.

373. En la Declaración sobre la Situación Jurídica de la Mujer y la política de salud y bienestar adoptadas en 1992 se propone que la salud y el bienestar ocupen una posición central en el desarrollo económico y social y que se modifiquen los criterios y las acciones del sistema que preste los servicios a fin de resolver los problemas en la fuente. Estas políticas reconocen que las relaciones entre hombres y mujeres son un aspecto importante del medio social que se debe reformar a fin de mejorar la salud de los grupos más desaventajados, como las mujeres solteras que son jefes de familia y las personas de edad que viven solas.

374. En relación con la promoción de esta disposición de la Convención, la Comisión de Derechos Humanos concede cada año el premio "Droits et libertés". En 1992, el premio se concedió al presidente de la Asociación de Mujeres Nativas de Quebec, cuyas acciones habían mostrado que la dignidad, la integridad, la independencia y los derechos básicos son valores que sostienen y aplican también las mujeres indígenas.

Artículo 5 b)

375. La sociedad tiene la responsabilidad de permitir que todas las personas alcancen su realización personal en las mismas condiciones. El reconocimiento de la función que cabe a las mujeres en el nacimiento de los niños significa promover una mejor distribución entre mujeres y hombres, y entre las diversas instituciones sociales y económicas involucradas, de las consecuencias y el costo de la crianza de los hijos.

376. El Gobierno reconoce que la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, el tercer aspecto de su estrategia de igualdad en el empleo, es necesaria tanto para los padres como para las organizaciones a las que se debe adaptar la sociedad.

Artículo 7 a)

377. En el sector municipal, la representación de las mujeres continúa creciendo lentamente. El porcentaje de alcaldes mujeres aumentó del 6,6% en 1990 al 8,6% en 1993. Hay más mujeres que ocupan puestos de concejales municipales, aunque todavía se encuentran en la minoría. En 1990, el 17,7% de los concejales eran mujeres; esta cifra aumentó al 19,2% en 1993 (Apéndice 2).

Artículo 7 b)

378. En la Administración Pública, la representación de las mujeres en puestos ejecutivos está aumentando lentamente. En todas las categorías de nivel ejecutivo, la proporción de mujeres aumentó del 20,8% en 1991 al 22,1% en 1993. Parece que se han producido ciertos adelantos muy limitados en los puestos de Viceministro: de dos mujeres en 1991 (o el 6,9% del total) a 7 en 1992 (16,3%) y 6 en 1993 (13,3%). Dado que esta cifra es todavía muy baja, no es fácil determinar una tendencia precisa sobre la base de un período tan corto. Ahora bien, cabe señalar que, en general, la representación de las mujeres es inversamente proporcional a la categoría de los puestos ejecutivos. De hecho, en la categoría "administración" las mujeres representan algo más de un cuarto de todo el personal, mientras que en los puestos de Viceministro, Viceministro Adjunto y Viceministro Ayudante las mujeres representan por lo general menos del 15% (Apéndice 3).

379. En lo que hace a la representación de las mujeres en el Poder Judicial, se han hecho progresos constantes en el período de 1990 a 1994. En general, el 31 de marzo de cada año las mujeres representaban el 6,8% de los jueces en 1990, el 8.8% en 1991, el 9,9% en 1992, el 11,0% en 1993 y el 11,8% en 1994 (Apéndice 4).

380. En el ámbito de la política, la representación de las mujeres elegidas no ha cambiado desde la última elección, celebrada en 1989. En ese momento, 23 mujeres fueron elegidas a la Asamblea Nacional, o el 18,4% de todos los miembros electos. Ahora bien, el número de Ministros ha cambiado desde 1989, tras la reorganización del gabinete en enero de 1994. En 1989 seis mujeres fueron nombradas ministras, o el 20% del total. Desde enero de 1994 ha habido sólo cuatro ministras de un total de 21, o el 19% del total. Ahora bien, hay mujeres a cargo de sectores importantes como los de seguridad social, servicios sociales y de salud, la Junta de Hacienda, cultura y comunicaciones.

Artículo 7 c)

381. Respecto de las juntas escolares de Quebec, en 1992/1993, único año para el que se dispone de datos, 34 de los Presidentes y 52% de los miembros eran mujeres.

382. Cabe señalar que los departamentos y organismos gubernamentales distribuyeron consignaciones por valor de 25.407.306 dólares para financiar actividades de grupos de mujeres en 1991/1992. Esta cifra aumentó a 29.456.288 dólares en 1992/1993 y a 34.186.282 dólares en 1993/1994.

Artículo 10 a)

383. La democratización de la educación en Quebec ha beneficiado mucho a las niñas. Los números no necesitan explicación: entre 1978 y 1990, el número de títulos concedidos a mujeres aumentó en un 47% a nivel de bachillerato, el 133% a nivel de licenciatura y el 151% a nivel de doctorado.

384. En 1991, las mujeres obtuvieron el 53% de los diplomas de enseñanza secundaria, el 58% de los diplomas de escuelas superiores y el 57% de los títulos universitarios. La proporción de niñas que siguió estudios a nivel

universitario tras finalizar la escuela secundaria fue del 70,2%, en comparación con sólo el 52,9% de los varones.

385. Pese a estos progresos, el Gobierno de Quebec continúa esforzándose, con la adopción de medidas específicas y diversificadas, por consolidar los adelantos que se han logrado, particularmente en las esferas de la ciencia y la tecnología y en la diversificación ocupacional de niñas y mujeres. En esta esfera, es necesario rectificar la situación. En 1992, el 80,4% de los diplomas en capacitación profesional a nivel secundario concedidos a mujeres se concentraron en tres de 23 sectores posibles: cuidado de la belleza, trabajos de secretaría y cuidado de la salud. Al nivel de escuelas superiores, las mujeres recibieron el 5,5% de los diplomas en capacitación técnica en las ciencias físicas, y el 29,3% en las ciencias biológicas. A nivel universitario, las mujeres recibieron sólo el 21% de los títulos en ciencias aplicadas, mientras que en las ciencias puras esta cifra fue del 44% y a nivel de doctorado del 26.1%.

386. En la política sobre la situación jurídica de la mujer, el Gobierno admite que la diversificación profesional de la mujer es un problema importante. Por lo tanto, da prioridad a las actividades para estimular a niñas y mujeres en todos los niveles de educación a que progresen académicamente y permanezcan en la escuela, aumentando su participación en sectores avanzados y estimulándolas a que continúen en esos sectores. Estas medidas serán apoyadas por un comité interdepartamental de diversificación profesional, que es responsable ante la Secretaría de la Situación Jurídica de la Mujer.

Artículo 10 c)

387. En 1991-1992, el Departamento de Educación continuó su labor para eliminar todas las formas de sesgo sexual en los materiales de educación. A tal fin, preparó un marco de análisis que se puso a disposición de las juntas escolares, y distribuyó una bibliografía crítica descriptiva de la literatura de Quebec para los jóvenes de la que se han eliminado las referencias de sesgo sexual. Esta bibliografía, que se titula "Le plaisir de lire sans sexisme" (El placer de leer sin sesgo sexual), se distribuyó a las bibliotecas de todas las escuelas. Desarrolló también un plan de acción para eliminar el sesgo sexual de las actitudes y prácticas de enseñanza. Por último, produjo y distribuyó, a través del sistema escolar, una película corta titulada "Clippe mais clippe égal" (Favoritismo, pero favoritismo igualitario), acompañada de una guía para maestros de enseñanza elemental y secundaria.

388. La Junta del Idioma Francés de Quebec, por su parte, publicó una guía para la feminización de títulos de puestos y textos.

389. Los compromisos asumidos en la política sobre la situación jurídica de la mujer hacen hincapié en las medidas dirigidas a estudiantes de escuelas superiores. El Departamento de Educación prevé también desarrollar no sólo las aptitudes de los futuros maestros para detectar y suprimir diversas formas de discriminación, y en particular las basadas en el sexo, sino también su capacidad para escoger y utilizar materiales de enseñanza no discriminatorios y su capacidad para ayudar a todos los estudiantes a conocerse a sí mismos y continuar sus estudios, pese a las dificultades que puedan experimentar en razón de su sexo.

Artículo 10 f)

390. A principios del decenio de 1990, la tasa de deserción de estudiantes ascendió al 35,3%, poco más de cuatro de cada 10 varones y algo menos de 3 de cada 10 mujeres. Las mismas cifras se registraron en 1994.

391. En 1992, el Departamento de Educación aplicó un plan de acción titulado "Chacun ses devoirs" ("¡A hacer los deberes!"), con un presupuesto de 367,6 millones de dólares previsto para todo el sistema escolar, elemental y secundario. Esta actividad, de cinco años de duración, está concebida para lograr que el 80% de los estudiantes se gradúen de la escuela secundaria, aumentando el número de graduados en el 3% por año.

392. Las razones de la deserción y el impacto de esa decisión difieren según el sexo. Desde 1993, el Departamento de Educación ha tratado de determinar las causas de la deserción entre las niñas y proporcionar apoyo especial para estimular a las madres de menos de 20 años a que terminen la escuela.

Artículo 11 1) c)

393. A fin de aliviar la situación financiera cada vez peor de los que obtienen los salarios mínimos, la tasa mínima por hora se aumentó entre 1991 y 1993 de 5,55 dólares a 5,70 dólares y 5,85 dólares el 1º de octubre de cada uno de esos años. En el mismo período, las tarifas por hora de los trabajadores que reciben propina se elevó de 4,83 dólares a 4,98 dólares y 5,13 dólares, respectivamente. Por último, la tarifa semanal mínima pagadera al personal doméstico que vive en la casa del empleador se aumentó de 215 dólares a 221 dólares y 227 dólares en el período 1991-1993. Estos aumentos sucesivos de los salarios mínimos benefician sobre todo a las mujeres, que representan el 70% de los trabajadores que obtienen el salario mínimo.

Artículo 11 1) d)

394. Los ingresos no dependen únicamente de los salarios. La actual comparación entre los ingresos de las mujeres y los hombres, sin embargo, se refieren sólo a los salarios. La Secretaría de la Condición Jurídica de la Mujer ha establecido un grupo de tareas sobre los ingresos en general. La primera tarea de este grupo será determinar si hay también discrepancias en otros tipos de ingresos, como las prestaciones suplementarios, las condiciones de trabajo y el pago por rendimiento. Luego será necesario determinar, cuando corresponda, la magnitud y las razones de las diferencias.

395. Desde el 1º de enero de 1991, y como resultado de las enmiendas a la Ley de normas laborales, R. S. Q., c. N-1.1, los empleadores tienen prohibido asignar a una persona cuyo salario por hora medio no excede de dos veces el salario mínimo, una tarifa inferior a la que se da a otros empleados que realizan las mismas tareas en el mismo establecimiento, sobre la base únicamente de que este último empleado trabaja sólo unas pocas horas por semana. Los empleadores también tienen prohibido reducir la duración de la licencia anual o cambiar el método para calcular la compensación en las mismas circunstancias y por la misma razón.

396. Las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de tiempo parcial (aproximadamente el 70%). Una de cada cinco mujeres ocupa un puesto de ese tipo, mientras que la cifra para los hombres es de menos de 1 en 10.

Artículo 11 1) e)

397. En junio de 1993 se aprobó una ley de enmienda de la Ley de plan de pensiones de Quebec, R. S. Q., c. R-9. La enmienda dispone, en particular, que una pensión de jubilación puede ser compartida entre el beneficiario y su cónyuge casado jubilado, siempre que la pareja no esté legalmente separada y que el cónyuge no tenga menos de 60 años de edad y no sea contribuyente del Plan de Jubilaciones de Quebec o de un plan equivalente. La jubilación se comparte a petición de uno de los cónyuges.

Artículo 11 2) a) y b)

398. La Ley de Normas Laborales ha sido enmendada para incluir la licencia para los progenitores sin goce de sueldo hasta 34 semanas. Las condiciones que se aplican cuando el individuo vuelve al trabajo varían según la duración de la licencia. Por ejemplo, si el empleado vuelve al trabajo después de no más de 12 meses de licencia, el empleador puede volver a colocarlo en su puesto con los mismo beneficios, incluido el sueldo al que hubiera tenido derecho si no hubiera tomado la licencia. Si el empleado vuelve después de más de 12 meses de licencia para los progenitores, el empleador sólo tiene la obligación de volver a colocarlo en un puesto comparable del mismo establecimiento. Al igual que en el caso de la licencia por maternidad, se sigue aplicando una presunción de práctica prohibida hasta por lo menos 20 semanas después del regreso al trabajo tras una licencia para los progenitores.

399. Esta Ley confiere el derecho a la licencia pero no dispone la sustitución del ingreso. Al mismo tiempo, la Ley del Seguro de Desempleo, una ley federal que prevé la sustitución parcial de los ingresos, dispone la sustitución del ingreso durante la licencia para los progenitores o por maternidad.

Artículo 11 2) c)

400. El 16 de diciembre de 1992, el Gobierno promulgó un nuevo reglamento que permite determinar y asignar cada año el número de puestos en guarderías totalmente subvencionados o para los que se puede disponer el suministro de subvenciones o asistencia financiera. Además de prescribir la forma en que se ha de determinar el número de nuevos puestos en guarderías que puede financiar la Junta de Servicios de Guardería, la reglamentación contiene también los criterios para distribuir esos nuevos puestos entre las 16 regiones de Quebec y dentro de esas regiones.

401. Al 31 de marzo de 1994, los servicios de cuidado del niño administrados por la Junta de Servicios de Guarderías de Quebec disponían de un total de 102.183 puestos: 49.117 en guarderías, 15.253 en casas de familia y 37.135 en escuelas.

402. Cabe tener presente que en noviembre de 1992 el Gobernador adoptó una nueva política de intervención para las guarderías, en el caso de niños de hogares desaventajados. Esta política tiene dos objetivos principales: promover un mayor apoyo al personal de las guarderías para que estén en mejores condiciones de satisfacer las necesidades específicas de los niños de hogares desaventajados y aplicar un programa para estimular a los niños desde una edad temprana y proporcionar apoyo a los padres.

403. Por último, la Ley impositiva, R. S. Q., c. I-3, permite a los padres que trabajan fuera del hogar deducir de su impuesto a la renta gran parte del costo de las guarderías para sus niños. Además de esta deducción, hay un crédito fiscal para todas las personas que tienen uno o más niños dependientes.

Artículo 11 2) d)

404. Tras las muchas críticas que se hicieron a la gestión del programa de alejamiento preventivo para trabajadoras embarazadas o madres lactantes, el programa se volvió a orientar hacia su objetivo principal, es decir, la prevención. Desde 1990 el programa tiene un nuevo nombre: "Por une maternité sans danger" (Maternidad sin peligro).

405. En 1992, se aceptaron 19.09 solicitudes, o el 92,8% de las recibidas durante el año (20.700). Se pagaron indemnizaciones por un total de 80 millones de dólares. El número de solicitudes aceptadas fue algo inferior al de 1991 (19.307). Entre 1991 y 1992, sin embargo, se produjo un aumento del 4% en la cantidad total pagada por concepto de indemnización.

406. El objetivo principal del programa sigue siendo facilitar a los empleados la permanencia en el trabajo mediante una reasignación temporal. Lamentablemente, el alejamiento casi sistemático de las madres embarazadas de los lugares de trabajo penaliza a estas mujeres privándolas de todos los beneficios que podrían obtener de una presencia más continuada.

407. Decisiones judiciales en el sector del empleo - Entre enero de 1991 y el 31 de marzo de 1994 se emitieron muchos dictámenes en el sector del empleo:

- CDP c. A. H. Besner Limitée.¹: En este caso, se concedió a la demandante una compensación de 4.655 dólares por despido después del despido de su marido. El demandado argumentó conflicto de intereses. El Tribunal sostuvo que ese despido era discriminatorio y basado en el estado civil (situación de familia) de la víctima.
- Dufour c. -Centre hospitalier Saint-Joseph-de-la-Malbaie²: Este fue un caso de requisitos de género para ocupar puestos en un ambiente hospitalario. El hospital se negó a contratar mujeres para puestos permanentes, prefiriendo a hombres con menos antigüedad; el empleador

¹ La sigla CDP se refiere a la Comisión de Derechos Humanos de Quebec. C. Q. No. 760-02-000324-892, de 19 de julio de 1991 (J. R. Boyer). Véase también el No. 9 infra.

² T.D.P.Q., No. 240-53-000001-918, 29 de enero de 1992 (J. M. Rivet). Cabe señalar que en este caso la demandante no fue la Comisión de Derechos Humanos.

argumentó que de esa forma respetaba el derecho de los pacientes masculinos a tener cuidados íntimos a cargo de personas de su propio sexo y que ese tipo de trabajo exigía la fortaleza física de un hombre. El Tribunal aceptó los argumentos de las demandantes porque el empleador no pudo demostrar la pertinencia de sus motivos para denegar la contratación y dictaminó el pago a los demandantes de entre 10.000 dólares y 15.000 dólares por penurias y sufrimiento.

- En CDP c. 116550 Canada, Inc.³, el Tribunal debía examinar el caso del despido de una camarera de restaurante en razón de su edad. Según el testimonio de la demandante, en el momento del despido su empleador le había dicho que era muy mayor, por otra parte, dio como razón del despido la incompetencia de la empleada. El Tribunal aceptó los argumentos de la demandante y sancionó al demandado con el pago de 2.000 dólares por penurias y sufrimientos y 1.652 dólares por daños materiales.
- CDP c. Up-Town Automobiles Ltée.⁴: En este caso, la demandante, la única mujer en un equipo de cinco vendedores de automóviles, había sido humillada por sus colegas masculinos antes de su despido. En el dictamen se aceptó la reclamación de la Comisión y se determinó que el despido era discriminatorio porque estaba basado en el sexo. El Tribunal concedió a la víctima 16.450 dólares por pérdida de ingresos, 2.000 dólares por penurias y sufrimientos y 500 dólares por daños ejemplares, por entender el juez que el empleador había actuado intencionalmente.
- CDP c. R. Marotte⁵. En este caso, la demandante ocupaba un puesto de guardia en una institución para la rehabilitación de jóvenes socialmente inadaptados. La demandante fue objeto de acoso sexual por parte del jefe del equipo y debió ausentarse temporalmente del trabajo debido a la tensión y la ansiedad provocadas por la situación. Según el juez, el acoso "afectó a la integridad de la persona y, por consiguiente, perturbó profundamente a la víctima". El juez concedió a la víctima la suma de 2.000 dólares por penurias y sufrimientos.
- CDP c. Entrepôt Tapis du manufacturier M. E. Inc.⁶: Este caso se refería al despido de la demandante cuando su esposo había dejado su trabajo en el mismo establecimiento para trabajar para la competencia. El empleador argumentó un posible conflicto de lealtades. Se hizo lugar a la solicitud de la Comisión. El Tribunal entendió que el despido era discriminatorio porque se basaba en el estado civil y sentenció al demandado a pagar 990 dólares por daños materiales y 1.500 dólares por penurias y sufrimientos.

³T. D. P. Q., No. 500-000004-927, 20 de octubre de 1992 (J. M. Sheehan). En este contexto, véase también C. D. P. c. Antginas, más adelante, nota 9.

⁴T. D. P. Q., No. 500-53-000005-924, 12 de noviembre, 1992 (J. M. Sheehan).

⁵C. Q., No. 500-033549-903, 24 de noviembre, 1992 (J. R. Barbe).

⁶T. D. P. Q., No. 500-53-000001-923, 9 de diciembre de 1992 (J. G. Rouleau).

- En CDP c. J. Y. Larouche⁷, el Tribunal sostuvo que el empleador había hostigado sexualmente a la demandante y que esto se había visto agravado por una intrusión en su privacidad. Por consiguiente, el juez sentenció al demandado a pagar a la víctima 8.700 dólares por daños materiales y por penurias y sufrimientos.
- En CDP c. Municipalité de Petite-Rivière Saint-François⁸, el Tribunal hizo lugar a la petición de la Comisión en que se alegaba que la negativa a contratar a la demandada por razón de su estado civil y su sexo era discriminatoria. La víctima había perdido un puesto de secretaria tesorera auxiliar porque su marido había sido consejero municipal y también porque tenía hijos, cosa que no sucedía con otros candidatos. El Tribunal concedió a la víctima 6.000 dólares por daños materiales y 4.000 dólares por concepto de penurias y sufrimientos.
- En CDP c. E. Anginas⁹, dos camareras de restaurante presentaron una denuncia alegando que su despido se debía a que el empleador deseaba contratar a personal más joven. El Tribunal hizo lugar a la demanda y evaluó los daños materiales en tres meses de sueldo (incluidas las propinas) para cada una de las dos víctimas: 3.625 dólares y 3.705 dólares. Valoró también las penurias y sufrimientos de la víctima que había trabajado durante aproximadamente tres años en 2.000 dólares, y las de la víctima que había trabajado sólo tres meses en 1.000 dólares.
- CDP c. Hudon et Daudelin Ltée¹⁰. Este caso se refiere a la negativa a contratar a una mujer para un puesto de secretaria administradora por temor a un conflicto de intereses debido a que su esposo era miembro del sindicato. El Tribunal, sin embargo, denegó la petición de la Comisión sosteniendo que la falta de una vinculación matrimonial con un empleado del negocio era un requisito previo para obtener el puesto.

Artículo 12 (1)

408. La reforma del sistema de servicios sociales y de salud, y la adopción de la política sobre salud y bienestar, tuvieron por objeto reducir de manera significativa los problemas sociales y de salud que causaban los mayores sufrimientos a la población de Quebec. Esta política reconoce que las relaciones entre hombres y mujeres constituyen un aspecto importante del medio social y que habrá que tomar medidas en el futuro para mejorar la salud de los grupos más afectados.

409. A fin de velar por que los servicios de salud mental tengan en cuenta las necesidades y las condiciones de vida de las mujeres, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud organizó, durante el período de 1992 a 1994,

⁷T.D. P. Q., No. 655-53-000002-923, 27 de abril de 1993 (J. G. Rouleau).

⁸T. D. P. Q., No. 240-53-000001-926, 23 de junio de 1993 (J. M. Rivet).

⁹T. D. P. Q., No. 500-53-000029-924 y No. 500-53-000030-922, 19 de agosto de 1993 (J. M. Rivet).

¹⁰T. D. P. Q., No. 500-53-000011-930, 15 noviembre de 1993 (J. M. Sheehan).

sesiones de capacitación sobre intervención feminista, destinadas a personas que trabajan con mujeres en organizaciones comunitarias y diversos tipos de instituciones del sistema de servicios sociales y salud.

410. En 1993, el Comité de la Salud Mental de Quebec publicó un trabajo titulado "El desafío de la igualdad, la salud mental de los hombres y las mujeres". Esta publicación se utilizó en relación con la política de salud mental adoptada en 1989. Aplica un enfoque de prevención y promoción, al igual que las otras siete publicaciones preparadas por grupos de expertos adscritos al Comité sobre varias cuestiones relacionadas con la salud mental: el envejecimiento, la pobreza, el trabajo, las comunidades culturales, los pueblos indígenas, la rehabilitación, la prevención y la promoción.

411. En 1993 se creó un grupo de trabajo con el mandato de proponer, para todas las regiones de la provincia, un marco de referencia para promover el desarrollo y la integración de los servicios que se ofrecen a las mujeres como parte de los planes regionales para la organización de servicios de salud mental.

412. En la fase III de la estrategia de Quebec contra el SIDA y la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, el plan de acción del Departamento de Servicios Sociales y de Salud para los años 1992 a 1995 identifica a las mujeres como un grupo al que se debe dar prioridad. El Departamento, actuando por conducto del Centro de Coordinación de Quebec contra el SIDA, hace donaciones a las asociaciones regionales para ejecutar proyectos de prevención para las mujeres. En la Conferencia sobre las Mujeres y el SIDA: las cuestiones involucradas, celebrada en 1990, se puso de relieve el impacto del SIDA en las relaciones entre hombres y mujeres; a raíz de esto, el Gobierno tomó otras iniciativas, como la financiación de una residencia para mujeres con VIH positivo o con SIDA, la elaboración de proyectos especiales para las mujeres en Quebec y las comunidades culturales, y la publicación de folletos de información y referencia.

Artículo 12 2)

413. Quebec aprobó una nueva política sobre cuidado perinatal en 1993, titulada "La protección durante el nacimiento, el apoyo a los padres: una actividad colectiva", que se basó en la serie titulada "El cuidado perinatal en Quebec" publicada por el Departamento de Servicios Sociales y de Salud. La política mantiene algunos de los objetivos de la política de 1973 que no se habían alcanzado, y tiene en cuenta los nuevos problemas que se han planteado durante el último decenio. Las principales esferas de acción que se sugieren en la política se basan en la convicción de que el embarazo, el parto, el nacimiento y la lactancia constituyen un proceso fisiológico natural y una realidad multidimensional, y que los padres son capaces de cuidar de sus hijos, responsabilidad que estarán más dispuestos a asumir si consideran que su función es reconocida y apoyada por la sociedad.

414. Varias organizaciones comunitarias, que trabajan en la esfera del cuidado perinatal con el apoyo financiero del Departamento de Servicios Sociales y de Salud, realizan actividades y prestan servicios para mujeres desventajadas embarazadas, menores de 20 años embarazadas y madres jóvenes en dificultades.

415. La Ley relativa a la práctica de la partería en el marco de proyectos pilotos, R. S. Q., c. P-16.1, que entró en vigor el 22 de junio de 1990, autoriza experimentos en la práctica de la partería en Quebec, en ocho proyectos piloto. La Ley dispone la creación de un consejo de evaluación de proyectos piloto y contiene los criterios para aprobar estos proyectos y su contenido, incluida la creación de un consejo multidisciplinario, así como mecanismos para vigilar y evaluar los proyectos pilotos. La Ley describe también la práctica de la partería y dispone la creación de un comité de admisión a la práctica de la partería, encargado de elaborar criterios para determinar la competencia y capacitación de las parteras y establecer criterios de riesgo obstétrico y neonatal. Estos criterios figuran en dos reglamentaciones promulgadas por decretos del 19 de agosto de 1992 y del 24 de marzo de 1993.

416. La Ley dispone que el Consejo de Evaluación de Proyectos Piloto presente su informe y recomendaciones en diciembre de 1997, nueve meses antes de que caduque la aplicación de la Ley, en septiembre de 1998.

417. En 1992, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud inició consultas relativas a un documento de política sobre planificación de la familia. El objetivo de estas políticas es promover la elección responsable y fundamentada entre las opciones de planificación de la familia, promoviendo al mismo tiempo una salud sexual óptima. Tras la adopción de estas políticas, cada junta regional deberá analizar las necesidades de la población a este respecto y establecer criterios y mecanismos apropiados de consulta y coordinación para la organización de servicios de salud y psicosociales. Desde el punto de vista de la salud reproductiva de la mujer, los servicios de planificación de la familia son un aspecto de los servicios esenciales y constituyen un importante medio de prevenir problemas sociales y de salud entre los jóvenes.

418. Por otra parte, y en lo que se refiere a la nutrición durante el período de embarazo y lactancia, la Reglamentación Relativa a la Seguridad de los Ingresos, S-3.1.1, r. 2, otorga a los receptores de ingresos provenientes del seguro social, beneficios especiales de 40 dólares por mes durante el embarazo y de 50 dólares por mes para la lactancia de un niño dependiente de menos de seis meses de edad.

Artículo 13 a)

419. En 1992, la subvención de nacimiento, que se ha venido pagando desde 1988 en forma gradual según el orden de nacimiento de los niños, se aumentó a partir del tercer niño. El subsidio, que se paga durante un período de cinco años, se aumentó de 7.500 dólares a 8.000 dólares. En el caso de adopción, la edad límite para el subsidio de nacimiento se aumentó de 2 a 5 años.

Artículo 13 b)

420. La participación de las mujeres en el mundo de los negocios, y la contribución que aportan al mismo, ha aumentado sustancialmente durante los últimos años. Los estudios realizados muestran que las empresarias deben hacer frente a un cierto número de problemas, en particular el acceso a diversas fuentes de financiación, y la necesidad de crear redes de contactos. El Banco Federal de Desarrollo Comercial, en cooperación con diversos asociados y

patrocinadores, incluidos varios departamentos y organismos gubernamentales de Quebec, ejecutó en el otoño de 1992 el programa "Step-Up" de capacitación para mujeres en ampliación de los negocios. El programa comprende cursos prácticos en los que se imparte capacitación sobre la forma de hacer crecer los negocios, se ofrecen posibilidades de asociación con un patrocinador femenino y se facilita el establecimiento de redes de contacto. En vista del éxito obtenido por el proyecto piloto, este programa ha entrado ahora en la fase II y debe continuar.

Artículo 14

421. En 1990, el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación desarrolló y ejecutó el programa de acceso a la propiedad para cónyuges de 40 años y más. Dispone el pago de subvenciones de 5.000 dólares a agricultoras que no ostentan el título de propiedad del establecimiento agrícola en el que han trabajado durante varios años. La subvención tiene por objeto sufragar el costo de la transferencia de la propiedad a estas agricultoras. El programa finalizó el 31 de marzo de 1994, tras haber pagado 437 subvenciones.

422. En 1992, el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación adoptó enfoques trienales sobre la situación de la mujer en la agricultura, concebidos para lograr el reconocimiento de la labor profesional que realizan las agricultoras, promover las actividades de las agricultoras jóvenes, destacar los aspectos humanos de la gestión de explotaciones agrícolas y promover la participación de las agricultoras en la vida rural.

423. En marzo de 1994, Quebec tenía 26.879 agricultoras, de las cuales 11.234, o el 41,8%, ostentaban el título de propiedad de sus establecimiento.

Artículo 16 1)

424. El artículo 392 del Código Civil de Quebec dispone que los cónyuges tienen los mismos derechos y obligaciones. Asimismo, el artículo 394 dispone que corresponde a los cónyuges en conjunto asumir la dirección moral y material de la familia. Este principio está también reconocido en el artículo 47 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades. El artículo 600 del Código Civil de Quebec, dispone que el padre y la madre ejercen conjuntamente la autoridad sobre los hijos, y el artículo 599 agrega que tienen los derechos y obligaciones de custodia, supervisión y educación de sus hijos.

425. Los artículo 414 a 426 del Código Civil establecen un patrimonio familiar que puede ser dividido en caso de separación de cama y alimentación, divorcio, anulación o fallecimiento. Cabe señalar que las disposiciones relativas al patrimonio familiar facilitan las negociaciones entre los cónyuges cuando se suspende la relación, evitando un empobrecimiento indebido de uno de los cónyuges, y tiene un efecto positivo sobre los hijos.

APÉNDICE 1

Violencia contra las mujeres

En Quebec, la comunidad ha asumido el liderazgo para asegurar que se preste asistencia específica en situaciones de abuso de las mujeres. Voluntarios de todos los estratos sociales se han organizado para proporcionar los servicios más urgentes de vivienda, asistencia, consulta y apoyo.

Ya en 1975 y 1976 aparecieron, respectivamente, el primer Centro de asistencia para casos de asalto sexual y de lucha contra esos casos, y la primera de las casas y los refugios de estancia intermedia para mujeres y niños.

Esta acción comunitaria constituyó la base de las políticas, los criterios y los programas gubernamentales que siguieron.

Acción gubernamental

En 1985, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud presentó la política de asistencia a las mujeres víctimas de abuso, que estaba orientada hacia dos realidades específicas: las mujeres maltratadas en un contexto matrimonial y las mujeres que eran víctimas de asalto sexual. Los principales objetivos de esta política eran reducir estas formas de violencia, mejorar los servicios para las víctimas y contribuir a modificar las actitudes y la mentalidad.

El año siguiente, el Departamento de Justicia y la Oficina del Abogado General elaboraron una política de acción para casos de violencia conyugal. Esta política hizo hincapié en la humanización del tratamiento judicial de las víctimas y subrayó la necesidad de enjuiciar a los cónyuges que hubieran perpetrado esos actos. Tenía también por objeto reducir el umbral de tolerancia de la comunidad respecto de la violencia conyugal e invitaba a los sectores judicial, comunitario y psicosocial a que trabajaran de consuno.

En la primavera de 1992, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud adoptó las directrices para programas de acción relativos a los cónyuges violentos. Estas directrices determinan las medidas para hacer frente a cónyuges violentos en la provincia y desarrollar servicios para ellos, confirmando al mismo tiempo el reconocimiento de estos recursos como un componente esencial de la intervención en esta esfera. Además, con arreglo a las directrices adoptadas, la intervención debe ser continuada y complementar los servicios de asistencia y protección que se prestan a mujeres y niños víctimas de la violencia.

En 1993, el Gobierno pidió a un comité interdepartamental que proporcionara coordinación en la esfera de la violencia conyugal y familiar, a fin de desarrollar un proyecto de política sobre violencia conyugal y sus efectos en los niños. Esta política, que debía estar lista en 1995, reuniría los criterios y las medidas de diversos departamentos y organismos que tratan de este problema. En este contexto, se propone que, conjuntamente con grupos y organizaciones sociales, judiciales y comunitarias, se elabore un criterio general, cooperativo, multidisciplinario y de prevención.

En diciembre de 1993, el Ministro de Servicios Sociales y Salud anunció la creación de un grupo de trabajo sobre asalto sexual, con el mandato de documentar el problema, preparar un balance de todos los recursos, medidas y mecanismos de cooperación, formular políticas y objetivos y hacer las recomendaciones apropiadas. Esta labor tiene por objeto preparar un plan de acción para el Ministro de Servicios Sociales y de Salud y sus asociados.

Servicios de asistencia

Los principales servicios de asistencia comunitaria para las víctimas son:

10 centros de asistencia a las víctimas de delitos (CAVAC) que dan acogida y proporcionan información y apoyo a las víctimas de delitos. De ser necesario, las personas que trabajan en los centros acompañan a las víctimas durante sus trámites en organismos privados o públicos y ante los tribunales. El CAVAC dirige también a las víctimas hacia los recursos comunitarios y sociales, médicos y jurídicos apropiados.

En 1992-1993, la clientela de los CAVAC estaba compuesta en un 74,9% de mujeres. Estas eran, sobre todo, víctimas directas (91,4%), de las cuales el 23% eran víctimas de violencia familiar, el 32,9% de asaltos, el 28,3% de delitos sexuales y el 14,5% de amenazas. De las mujeres víctimas, el 76,3% conocía al delincuente. Respecto de las víctimas masculinas, en la mayoría de los casos el delincuente era desconocido (52%). El 98% de las víctimas de delitos de violencia conyugal eran mujeres.

SOS violencia conyugal es un servicio telefónico permanente establecido para las mujeres que son víctimas de violencia conyugal, que dirige a éstas hacia los servicios de asistencia apropiados. Esta entidad inició sus operaciones el 1º de diciembre de 1987. Se trata de un servicio bilingüe gratuito, accesible las 24 horas del día y los siete días de la semana, que utiliza el mismo número de teléfono en toda la provincia de Quebec.

Este servicio telefónico está a cargo de la Organización Provincial de Refugios y Viviendas Intermedias para mujeres víctimas de malos tratos físicos; recibe financiación del Departamento de Justicia. Entre diciembre de 1987 y el 1º de marzo de 1993, la línea telefónica de emergencia recibió 75.133 llamadas. Dos de cada tres llamadas eran de mujeres víctimas de malos tratos por parte de los cónyuges, que pedían información o hablar con alguna persona, y uno de cada tres comprendía una petición de alojamiento.

Hay también 23 centros de lucha contra el asalto sexual y de suministro de asistencia, y una organización que se concentra en las mujeres que son víctimas de asalto sexual. Se organizan reuniones individuales y en grupo para ayudar a las víctimas a superar las consecuencias del asalto. El personal de estos centros puede también acompañar a las mujeres en sus tratativas con organizaciones públicas y privadas y con los tribunales. Estos centros proporcionan por lo general servicio telefónico de emergencia accesible las 24 horas del día y los siete días de la semana.

Los refugios para mujeres víctimas de malos tratos físicos ayudan a estas mujeres y a sus hijos proporcionando alojamiento, recibiendo peticiones de asistencia y prestando asistencia, apoyo, información, servicios de referencia, compañía y seguimiento. También proporcionan seguridad y confidencialidad y

permiten a las mujeres, al suministrarles asistencia inmediata y apropiada, salir del aislamiento, aclarar su situación y tomar una decisión apropiada.

Estas casas ofrecen servicios las 24 horas del día, los siete días de la semana, y cuentan con personal calificado en el emplazamiento. También cooperan con diversas entidades comunitarias, tanto refiriendo los casos como ofreciendo servicios adicionales a las mujeres maltratadas.

En 1987 se adoptó un marco de financiación inicial para los refugios, al que siguió otro en diciembre de 1992. En este momento hay en Quebec 91 casas y refugios y dos organizaciones matrices.

Los centros de salud para mujeres son organizaciones sin fines de lucro que tienen los siguientes objetivos: reducir las intervenciones médicas, eliminar los criterios por razón de sexo en el sistema de salud y medicina y dar a las mujeres una mayor responsabilidad sobre su salud, a fin de lograr una prevención real y reducir los costos sociales. Hay en Quebec tres centros de salud para mujeres y una organización provincial creada el 20 de agosto de 1985. Esta última no recibe ninguna subvención del Gobierno.

Los centros para mujeres son entidades multifacéticas que dan acogida a las mujeres que deben afirmar su propia independencia frente a problemas que a veces son muy graves, como la salud mental, la violencia, la pobreza, el aislamiento y la paternidad o maternidad extramatrimonial. El 24 de agosto de 1989, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud publicó el primer plan de financiación trienal para los centros de mujeres de Quebec. El número de centros subvencionados por este Departamento aumentó de 63 en 1988-1989 a 76 en 1993-1994. Hay también una organización coordinadora para estos centros de mujeres.

En 1984 se preparó una guía para la acción respecto de las víctimas de asalto sexual, concebida para asegurar que estas víctimas reciban respeto y cuidado apropiados, sensibilizar al personal que tiene que tratar con estos problemas, facilitar la atención de las víctimas, combatir mitos y prejuicios y proporcionar a la policía y los médicos un instrumento médico-jurídico para incrementar la eficacia de su labor en caso de enjuiciamiento: el estuche médico-jurídico.

El empleo de este estuche, que permite tomar muestras con fines jurídicos y médicos para suplementar el examen médico y jurídico, está concebido para asegurar que la víctima y los médicos no tengan que presentar testimonio ante los tribunales. Como se trata de un instrumento complejo, este estuche fue revisado en 1987 para facilitar su utilización.

Información

En febrero de 1988, el Departamento de Servicios Sociales y de Salud, el Departamento de Justicia y la Oficina del Abogado General lanzaron una importante campaña de información y publicidad con el lema "La violencia conyugal es inaceptable".

Esta campaña de concienciación formó parte de la política de 1985 de asistencia a las mujeres maltratadas, y de la política de 1986 de intervención en casos de violencia conyugal. Tenía por objeto alentar a las mujeres

maltratadas a que comunicaran los malos tratos de que habían sido objeto y aprovecharan el sistema judicial para hacer entender a sus esposos violentos que este sistema castiga severamente el delito que han perpetrado. Tenía también por objeto sugerir a las víctimas y a los varones violentos medios concretos para salir del círculo vicioso de la violencia conyugal.

Durante seis semanas, los mensajes de radio y televisión, los anuncios en periódicos y semanarios y los carteles y folletos de información formaron parte integrante de esta campaña de relaciones públicas dirigida conjuntamente por los Servicios Sociales y de Salud Regionales y los Departamento de Justicia y del Abogado General.

A fin de apoyar la recomendación hecha por el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Comisión de Derechos Humanos dedicó en 1993 un número especial de su boletín titulado "Forum Droits et Libertés" al tema de la violencia contra las mujeres, documento del que se distribuyeron más de 8.000 ejemplares. En esta publicación de 40 páginas se examinan diversos aspectos de la violencia contra las mujeres, en particular, la violencia masculina, la violencia como una violación de los derechos y libertades de las mujeres y los medios para eliminarla, la violencia como hecho cotidiano y el acoso sexual. En el boletín se hacía también hincapié en la recomendación No. 19 del Comité, y se reproducía el pasaje en el que se establecía que la violencia contra las mujeres era una forma de discriminación que ponía en tela de juicio o anulaba el goce de sus derechos y libertades fundamentales.

En un documento de política dedicado al hostigamiento en la vivienda, que se publicó en 1993, la Comisión destaca el carácter desigual y potencialmente conflictivo de las relaciones entre los propietarios y los inquilinos, especialmente la vulnerabilidad de las inquilinas. El documento ayudó a facilitar la identificación de casos de hostigamiento y sus diversas manifestaciones, y a dar a las víctimas una mayor conciencia de los recursos y remedios existentes para combatir eficazmente ese hostigamiento.

En el otoño de 1990, la Federación de la Vivienda para Mujeres Maltratadas en Dificultades, en cooperación con la Cámara de Notarios de Quebec, adoptó un criterio para elevar la conciencia de la comunidad a fin de combatir la violencia contra las mujeres mediante una campaña en los medios de información y actividades sociales en una región de la provincia. En enero de 1992 la Federación obtuvo la colaboración de los gobiernos; su campaña de concienciación está ahora dirigida a todas las regiones administrativas de la provincia. La Cámara de Notarios de Quebec, por su parte, ha tomado a su cargo nuevamente la dirección de la parte de esta campaña de concienciación dirigida a los medios de información.

Los diversos departamentos gubernamentales, al prestar apoyo financiero, han hecho posible la finalización y distribución de una guía para dar a la población una mayor conciencia sobre violencia conyugal, que es también un instrumento de educación. Este documento se distribuye en hospitales, centros de servicios comunitarios locales, servicios de asistencia y numerosos lugares público.

Aumento de la financiación del Departamento de Servicios Sociales y de Salud (DHSS)
para grupos de servicios

Financiación para grupos de servicios

Evolución de las subvenciones otorgadas por el DHSS a nivel provincial
(1987 a 1993)

Recursos	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	Diferencias 1992-1993 1993-1994
Alojamiento para mujeres maltratadas								
Número:	65+(2 regr)	68+(2 regr)	76+(2 regr)	79+(2 regr)	85+(2 regr)	85+(2 regr)	91+(2 regr)*	699 261
Regiones:	11	11	11	11	16	16	18	
(Dólares EE.UU.)	9 183 182	12 129 744	13 915 800	14 759 511	15 874 746	19 534 680	20 233 941	+3,6%
Programas para cónyuges abusivos								
Número:	7	11	11	17	19+(1 regr)	23+(1 regr)	24+(1 regr)	213 801
Regiones:	4	6	6	11	11	11	11	
(Dólares EE.UU.)	195 000	230 000	285 000	405 000	620 000	1 004 199	1 218 000	+21,3%
CALACS								
Número:	16+(1 regr)	18+(1 regr)	19+(1 regr)	19+(1 regr)	22+(1 regr)	22+(1 regr)	23+(1 regr)	344 308
Regiones:	9	10	10	10	13	13	13	
(Dólares EE.UU.)	739 000	889 000	1 065 000	1 061 840	1 224 340	1 421 692	1 766 000	+24,2%
Centros para mujeres								
Número:	39+(1 regr)	62+(1 regr)	70+(1 regr)	71+(1 regr)	74+(1 regr)	75+(1 regr)	76+(1 regr)**	1 186 914
Regiones:	11	11	11	11	15	15	16	
(Dólares EE.UU.)	568 400	886 750	1 680 000	2 312 000	2 776 000	2 966 086	4 153 000	+40,0%
Centros de Salud								
Número:	5	3	3	3	3	3	3+(1 regr)	47 240
Regiones:	4	3	3	3	3	3	3	
(Dólares EE.UU.)	106 000	77 875	102 760	102 760	102 760	102 760	150 000	+46,0%
Total	10 791 888	14 213 369	17 048 560	18 624 111	20 597 846	25 029 417	27 520 941	2 491 524 +10,0%

* En 1993-1994 había 91 casas y alojamientos y dos organizaciones provinciales. Se incluyen ocho entidades que no son casas como tal pero que reciben subvenciones del DHSS porque proporcionan alojamiento como parte de proyectos específicos que tratan de la violencia. Incluye a otras dos regiones: Kativik y la zona de Cree de la bahía James.

** En 1993-1994 se otorgaron subvenciones a dos centros de mujeres con cargo a fondos discrecionales del Ministerio de Servicios Sociales y de Salud en lugar del presupuesto del DHSS para organizaciones comunitarias. El total ascendió a 70.000 dólares.

Aumento del número de mujeres elegidas como alcaldes y concejales
de municipalidades de Quebec

Año	Alcaldes		Concejales	
	Elegidas	Porcentaje	Elegidas	Porcentaje
1990	97	6,6	1 622	17,7
1991	112	7,5	1 701	18,3
1992	114	7,9	1 703	18,7
1993	125	8,6	1 730	19,2

Datos suministrados por el Departamento de Asuntos Municipales, diciembre de 1993.

Cuadro preparado por la Secretaría de la Situación Jurídica y Social de la Mujer, abril de 1994.

APÉNDICE 3

Distribución de puestos de categoría superior en la Administración Pública de Quebec*,
por categoría y sexo, marzo de 1991 a marzo de 1993

Año y categoría	Número de hombres	Porcentaje	Número de mujeres	Porcentaje	Número total	Porcentaje
1991 ¹						
Viceministro	27	93,1	2	6,9	29	100,0
Viceministro Asociado	31	88,6	4	11,4	35	100,0
Viceministro Adjunto	86	88,7	11	11,3	97	100,0
Director de organismo	56	82,4	12	17,6	68	100,0
Funcionario de categoría superior	253	73,8	90	26,2	343	100,0
Total	453	79,2	119	20,8	572	100,0
1992 ²						
Viceministro	36	83,7	7	16,3	43	100,0
Viceministro Asociado	26	92,9	2	7,1	28	100,0
Viceministro Adjunto	85	89,5	10	10,5	95	100,0
Director de organismo	53	80,3	13	19,7	66	100,0
Funcionario de categoría superior	248	72,5	94	27,5	342	100,0
Total	448	78,0	126	22,0	574	100,0
1993 ³						
Viceministro	39	86,7	6	13,3	45	100,0
Viceministro Asociado	33	89,2	4	10,8	37	100,0
Viceministro Adjunto	87	87,0	13	13,0	100	100,0
Director de organismo	56	81,2	13	18,8	69	100,0
Funcionario de categoría superior	244	72,2	94	27,8	338	100,0
Total	459	77,9	130	22,1	589	100,0

* Incluye tanto a los funcionarios sometidos a la Ley de la Administración Pública como a los que no están.

Fuentes:

¹ Office des ressources humaines, Portrait statistique de l'effectif régulier de la fonction publique du Québec, 1991, p. 224.

² Office des ressources humaines, Portrait statistique de l'effectif régulier et occasionnel de la fonction publique du Québec, 1992, p. 150.

³ Office des ressources humaines, datos no publicados.

Cuadro preparado por la Secretaría de la Situación Jurídica y Social de la Mujer, abril de 1994.

APÉNDICE 4

Representación de la mujer en el poder judicial

<u>Tribunales municipales</u>			
<u>Al 31 de marzo</u>	<u>Número total de jueces</u>	<u>Número total de mujeres</u>	<u>Porcentaje</u>
1990	100	2	2,0
1991	91	2	2,2
1992	83	2	2,4
1993	94	4	4,3
1994	97	6	6,2
<u>Tribunal de Quebec</u>			
1990	285	21	7,4
1991	290	29	10,0
1992	290	33	11,4
1993	290	36	12,4
1994	290	37	12,8
<u>Tribunal Supremo</u>			
1990	143	11	7,7
1991	143	14	9,8
1992	143	15	10,5
1993	143	16	11,2
1994	143	17	11,9
<u>Tribunal de apelaciones</u>			
1990	19	3	15,8
1991	19	3	15,8
1992	20	3	15,0
1993	20	4	20,0
1994	20	5	25,0

Datos suministrados por el Departamento de Justicia, abril de 1994.

Cuadro preparado por la Secretaría de la Situación Jurídica y Social de la mujer, abril de 1994.

6. ONTARIO

Introducción

426. En estas páginas se resumen y actualizan las medidas que la provincia de Ontario ha adoptado desde la fecha del tercer informe hasta el 31 de marzo de 1994 en materia de políticas, leyes y programas provinciales relativos a los artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículos 2 y 3: igualdad

Comisión de Derechos Humanos de Ontario

427. La Comisión de Derechos Humanos de Ontario está encargada de aplicar y hacer cumplir el Código de Derechos Humanos. La finalidad del Código es eliminar la discriminación en todas sus formas y conseguir que todas las personas de Ontario disfruten de los mismos derechos y oportunidades.

428. La Comisión está aplicando ocho mecanismos para mejorar la organización, que tienen por objeto lograr reformas tangibles en la forma en que la Comisión realiza su labor. Concretamente, la Comisión está aplicando un sistema de calidad y garantía de calidad, está estableciendo un programa coherente de servicios al consumidor, está racionalizando y mejorando los procedimientos para hacer cumplir las disposiciones, está utilizando tecnología para lograr una mayor eficiencia y productividad, está creando una estructura orgánica racional, está definiendo y preservando normas de responsabilidad claras, está apoyando a todo el personal mediante actividades de capacitación y desarrollo y está tomando medidas para garantizar la salud de la organización, incluido el empleo de principios racionales contra el racismo.

429. La División de Educación y Políticas Públicas de la Comisión ha elaborado una política sobre el acoso sexual y los comentarios y bromas relacionados con el género, que ya se está aplicando.

Dirección General de Asuntos de la Mujer de Ontario

430. La Dirección General, que es un organismo central de defensa de la mujer en el seno del gobierno provincial, prosigue sus trabajos para que el Gobierno pueda alcanzar sus objetivos de igualdad económica, social y jurídica para todas las mujeres de la provincia. La Dirección General viene cumpliendo su mandato desde su fundación en 1983; cuenta en la actualidad con casi 80 empleados y tiene un presupuesto anual de 22,6 millones de dólares.

431. El Programa de Subvenciones a la Comunidad tiene una asignación de 750.000 dólares. Los fondos se asignan a proyectos de duración limitada que tratan de la prevención de la violencia contra las mujeres, la igualdad económica, la discriminación en el lugar de trabajo, la capacitación y la igualdad educacional, y el equilibrio entre el trabajo remunerado y la familia. Se hace también hincapié en las necesidades de las mujeres inmigrantes, de minorías raciales, indígenas, de más edad, discapacitadas, del sector rural, francófonas, jóvenes y lesbianas. Además, el Programa de Subvenciones para la educar a la población sobre la agresión a las esposas, que cuenta con una asignación de

197.000 dólares, y el Programa de Subvenciones para Educar a la población sobre el acoso sexual, con una asignación de 174.000 dólares, distribuyen fondos a los grupos comunitarios para actividades de educación pública local sobre el acoso sexual y la agresión a las esposas, que están administrados sobre la base de una distribución regional equitativa.

432. En 1993 se estableció un programa de estabilización de 1 millón de dólares para 20 centros de mujeres a fin de asegurar la continuación de sus servicios y actividades para Ontario.

433. La Dirección General aplica y administra también el programa para los agentes del cambio. Este programa está concebido para fomentar los proyectos innovadores en el sector público que influyen sobre la aplicación de programas de educación y capacitación equitativa, desarrollo económico comunitario, equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares y la reducción del hostigamiento en el lugar de trabajo.

434. La Dirección General coordina las iniciativas de prevención del acoso sexual y de la agresión a las esposas. Desde la fecha del tercer informe, ha trabajado con los ministerios y ha aprovechado las aportaciones de grupos comunitarios para integrar estas iniciativas en una estrategia amplia de prevención de la violencia contra las mujeres.

Consejo Consultivo de Ontario sobre Cuestiones de la Mujer

435. El Consejo Consultivo de Ontario sobre Cuestiones de la Mujer presta asesoramiento al Gobierno en cuestiones relacionadas con la situación de la mujer en Ontario. El Consejo es una organización independiente y autónoma que presta asesoramiento sobre políticas y directrices gubernamentales.

436. Desde 1993, los miembros del Consejo han sido escogidos con arreglo a un proceso de designación comunitaria. Como parte de la apertura del proceso para recibir insumos provenientes de grupos de mujeres, el Consejo dio acogida recientemente a 15 nuevos miembros que representan a la diversidad de mujeres y diversidad de intereses de las mujeres de Ontario.

Mujeres que hacen frente a múltiples formas de discriminación

437. El Gobierno de Ontario ha promulgado legislación y ejecuta programas para fomentar la igualdad de las mujeres que hacen frente a formas múltiples de discriminación. A continuación se reseñan algunos de los programas y políticas específicos encaminados a ayudar a estas mujeres. Véase también el artículo 4.1 respecto de la igualdad en el empleo.

a) Mujeres con discapacidades y mujeres de edad

438. La Ley de reivindicaciones de 1992, que entró en vigor el 3 de abril de 1995, permite a todos los grupos vulnerables ejercer sus derechos fundamentales, incluido el derecho de tratar de modificar la forma en que se prestan estos servicios. Una Comisión de Reivindicación, controlada por comunidades de personas de edad y discapacitadas, diseñará y administrará el sistema. Esta Ley es parte de la legislación encaminada a proteger a los adultos con discapacidades de los abusos y el abandono.

439. La Oficina de Asuntos de los Discapacitados del Ministerio de Ciudadanía y la Dirección General de Asuntos de la Mujer, de Ontario, proporcionan 285.000 dólares con cargo al fondo de acción comunitaria para mejorar el acceso a los servicios de mujeres con discapacidades que son víctimas de malos tratos.

440. En 1993, el Gobierno de Ontario, asociado a la Red de Mujeres Discapacitadas de Toronto, realizó una evaluación de las necesidades en relación con la agresión contra esposas discapacitadas. El informe se publicó en abril de 1993.

441. El Grupo de Asuntos de las Personas de Edad del Ministerio de la ciudadanía y la Dirección General de Asuntos de la Mujer, de Ontario, publicaron recientemente un estudio de viabilidad sobre la cuestión del asalto sexual contra mujeres de más edad. El abuso de las personas de más edad es una cuestión que afecta en forma desproporcionada a las mujeres. El Ministerio ha abordado esta cuestión a través de iniciativas de política e investigaciones comunitarias.

442. El Ministerio de la Ciudadanía ha creado un Fondo del Acceso para aumentar el acceso físico de las personas con discapacidades y las personas de más edad a lugares de reunión comunitarios e instalaciones públicas, incluido el suministro de formatos alternativos como la escritura en sistema Braille, los aparatos telefónicos para sordos y los escaners. Con cargo a este Fondo se desembolsaron aproximadamente 200.000 dólares para 12 organizaciones de mujeres de enero de 1991 al final del ejercicio económico de 1993.

b) Mujeres indígenas

443. El Gobierno de Ontario ha trabajado para cumplir su compromiso de desarrollar una estrategia de promoción de la salud y prevención de la violencia familiar para indígenas. En 1994 el Gobierno, asociado a representantes de las principales organizaciones indígenas, lanzó la Estrategia del Bienestar y la Salud Indígenas. La Estrategia trata del grave problema de la violencia familiar en comunidades indígenas y mejorará el acceso de los pueblos indígenas a los servicios de cuidado de la salud. Se han asignado 33,3 millones de dólares como fondo rotatorio y 16 millones de dólares como aportación de capital inicial para financiar esta estrategia durante los próximos cinco años.

444. La Secretaría de Asuntos Indígenas de Ontario aporta a la Asociación de Mujeres Indígenas de Ontario fondos para proyectos relativos a mujeres indígenas. En 1991-1992, se suministraron fondos al Centro de Recursos para el gobierno propio de las mujeres indígenas (240.000 dólares) y a la Conferencia sobre el medio ambiente (10.000 dólares). La Secretaría sigue apoyando la aplicación de la Declaración sobre las Relaciones Políticas entre la provincia y las naciones indígenas (125.000 dólares por año).

c) Lesbianas

445. Desde 1992, el Gobierno de Ontario ha prestado beneficios de empleo a los compañeros del mismo sexo de empleados de la Administración Pública de Ontario.

446. El Gobierno de Ontario introdujo legislación que concedería a parejas del mismo sexo derechos, beneficios y obligaciones iguales a las de las parejas

consensuales de heterosexuales. Ahora bien, la legislación propuesta fue rechazada por escaso margen en una votación de la legislatura.

d) Mujeres inmigrantes y de minorías visibles

447. Véanse también las respuestas en relación con el artículo 12.

448. La Secretaría contra el racismo del Ministerio de la Ciudadanía de Ontario ha trabajado para crear capacidad y aumentar la autosuficiencia de un cierto número de organizaciones de mujeres que realizan actividades contra la discriminación, y ha proporcionado capital de explotación durante los últimos dos ejercicios económicos. En 1992-1993 se asignó un total de 115.000 dólares y en 1993-1994 un total de 129.000 dólares.

449. En 1992, el Ministerio de la Ciudadanía anunció la aportación de 1,2 millones de dólares para siete Servicios de Intérpretes Culturales en el período 1992-1993. Estos Servicios prestan apoyo a las mujeres que no son de habla inglesa, particularmente las que son víctimas de violencia, y les ayuda a obtener los servicios necesarios de refugio y apoyo social, jurídico y médico.

450. En 1992, el Centro de Mujeres Inmigrantes de Riverdale recibió 106.785 dólares para seguir proporcionando servicios de asentamiento e integración, así como programas de enseñanza del inglés como segundo idioma, a mujeres que hablan el idioma chino o idiomas del Asia sudoriental, y a sus familias. La organización New Experiences for Refugees Women, de Toronto, recibió 53.010 dólares para continuar prestando servicios similares a mujeres refugiadas de países de América Latina.

Artículo 4.1: igualdad de facto

Igualdad en el empleo

451. En diciembre de 1993, el proyecto ley de igualdad en el empleo se trató en tercera lectura; posteriormente fue aprobado y la Ley entró en vigor el 1º de septiembre de 1994. La Ley trata de la igualdad en el empleo para cuatro grupos seleccionados: las mujeres, los indígenas, las minorías raciales y las personas con discapacidades. Se determinó que estos grupos estaban en situación de desventaja en el lugar de trabajo y debían hacer frente a barreras, muchas de las cuales estaban consagradas en los procedimientos y normas del lugar de trabajo, que les negaba la igualdad de oportunidades.

452. La Ley se aplica a más del 75% de los trabajadores de Ontario e incluye a la Administración Pública de Ontario, a los empleadores del sector público ampliado con 10 empleados o más (empleadores que reciben fondos públicos, como municipalidades, hospitales, juntas escolares, universidades y organismos sociales) y empresas del sector privado con 50 empleados o más.

453. En virtud de la Ley, los empleadores harán un estudio de su fuerza de trabajo para determinar la representación de los grupos designados; examinarán sus políticas y prácticas en el lugar de trabajo para identificar las barreras a que hacen frente los grupos desventajados y elaborarán un plan de equidad en el empleo para eliminar las barreras y aplicar medidas para superar las desventajas a que hacen frente los miembros de los grupos designados. Si estos trabajadores

pertenecen a sindicatos, sus representantes asumirán la responsabilidad conjunta por el desarrollo de estas medidas, y si los trabajadores no están afiliados a sindicatos los empleadores deberán celebrar consultas con ellos durante el proceso.

454. En 1991 se inició el proceso de consulta con la población y los grupos interesados, para lo cual el Ministerio de la Ciudadanía nombró a un comisionado encargado de realizar una consulta pública sobre igualdad en el empleo. El Comisionado recibió más de 400 aportaciones y preparó un informe titulado "Opening doors". Las consultas con el público y los grupos interesados continuarán mientras el proyecto de ley pasa por las tres lecturas en la legislatura de Ontario y durante el proceso de elaboración de reglamentaciones.

455. La Ley establece una Comisión de igualdad en el empleo encargada de vigilar la aplicación de la legislación. La Comisión proporcionará orientación, información y datos para apoyar la aplicación del principio de la igualdad en el empleo. Las controversias sobre el cumplimiento y el incumplimiento se someterán a mediación o serán decididas por el Tribunal de Igualdad en el Empleo.

456. Entre 1984 y 1992, el Gobierno de Ontario proporcionó 16,6 millones de dólares en forma de un Fondo de Incentivos para lograr la igualdad en el empleo a fin de alentar el desarrollo y la aplicación de este tipo de fondo en el sector público ampliado. El Fondo prestó asistencia financiera, compartiendo los costos con los receptores, para realizar evaluaciones de las necesidades, contratar a coordinadores de igualdad en el empleo para el desarrollo y la aplicación del programa y realizar proyectos especiales. Hasta 1992 habían recibido financiación 401 organizaciones: 148 de un total de 183 juntas escolares; 30 de 101 empresas grandes; 23 de 23 escuelas superiores; 18 de 18 universidades y 182 de 223 hospitales con más de 100 camas. Antes del establecimiento del Fondo, sólo 19 organizaciones del sector público habían realizado actividades para lograr la igualdad de las mujeres en el empleo.

457. El Gobierno de Ontario ha realizado un examen de los sistemas de empleo en todo el sector gubernamental para identificar y eliminar barreras sistemáticas al empleo. Los ministerios han aplicado planes para que la fuerza de trabajo del Gobierno sea más representativa de la comunidad de Ontario, especialmente en grupos de profesionales donde las mujeres están subrepresentadas.

458. La Reglamentación de planes de igualdad en el empleo de la Ley de servicios de policía, disponen que las fuerzas policiales de Ontario deben establecer políticas, programas y calendarios de igualdad en el empleo obligatorios para grupos seleccionados, incluidas las mujeres. En 1994, las mujeres representaban el 50% de los que ingresaban en la fuerza de policía provincial de Ontario al nivel de ingreso.

459. Desde 1990 se ha pedido a las juntas escolares que formulen y apliquen políticas y programas para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de director, vicedirector y oficial de supervisión a por lo menos el 50% en el año 2000.

Estereotipos en relación con las funciones de los sexos
y la educación familiar

460. Véanse también las respuestas en relación con los artículos 2, 3, 10 y 12.

461. El Gobierno de Ontario está decidido a eliminar la violencia contra las mujeres. En 1994 coordinó desembolsos por más de 99 millones de dólares para programas y servicios que abarcan desde los refugios y los centros para casos de asalto sexual hasta el mejoramiento del sistema de justicia y campañas de educación pública por conducto de la Estrategia de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

462. Se ha proclamado el día 6 de diciembre como Día Provincial de Conmemoración y Acción sobre la Violencia contra la Mujer. En el mes de mayo de todos los años se celebra el Mes de Prevención del Asalto Sexual. La campaña de mayo de 1992 fue la primera en la que el Canadá hizo hincapié en la cuestión del consentimiento. La campaña incluía anuncios de televisión dramáticos durante programas deportivos, así como anuncios de radio ingenuos dirigidos a menores de 20 años.

463. El Ministerio de Educación y Capacitación financia varios proyectos y actividades relacionados con la reducción de la incidencia de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas. Entre estas figuran la capacitación en el servicio para funcionarios de juntas escolares, el desarrollo de planes de estudio sobre agresión contra la esposa y asalto sexual, y proyectos de prevención de las violaciones durante las citas. Se publican ahora materiales de educación pública en 28 idiomas diferentes, incluidos muchos idiomas indígenas. En 1992, el Ministerio inició ocho proyectos piloto para ayudar a niños que habían sido testigos de agresión contra sus madres. Asesores escolares residentes proporcionan asesoramiento, promueven actividades de prevención de la violencia familiar y actúan como enlace con organismos para crear una red de apoyo a los estudiantes.

464. En 1992, el ex Ministerio de Escuelas Superiores y Universidades (ahora parte del Ministerio de Educación y Capacitación) anunció una consulta de un año de duración con las comunidades de las escuelas superiores y las universidades y otras entidades, para aplicar una política contra el acoso y la discriminación en los recintos escolares de Ontario. En 1991, el Ministerio anunció la aportación de 1,45 millones de dólares anuales para dar mayor seguridad a las mujeres en los recintos educacionales de Ontario.

465. El Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios, a través de su iniciativa "Better Beginning Better Futures", financia varios proyectos de demostración de la prevención, a fin de reducir los riesgos de los niños que viven en comunidades económicamente desventajadas. Estos proyectos se basan en un proceso de desarrollo comunitario que potencia la situación de las mujeres. Los desembolsos del Ministerio para los servicios encargados de eliminar la violencia contra las mujeres han aumentado en un 39% desde el último informe. Estos servicios tienen por objeto proteger a víctimas de la violencia y reducir la incidencia de casos de violencia contra la mujer a través de asesoramiento a las víctimas y los niños, educación pública y estrategia de prevención. El Gobierno también apoya los programas "Batterers" para reducir la reincidencia de estos delitos contra las mujeres.

466. El Ministerio del Abogado General y Servicios Correccionales financia 26 centros de crisis por violaciones en toda la provincia, y hay otros siete en etapa de desarrollo, incluidos cuatro francófonos. El Centro ofrece servicios amplios a las mujeres, incluidos servicios de apoyo e intervención en caso de crisis durante las 24 horas del día, servicios de hospital, policía y acompañantes a tribunales, servicios de educación profesional y pública, asesoramiento individual y en grupo a corto y largo plazo, servicios de información y remisión, servicios de proyección hacia diversas comunidades y otros servicios para zonas urbanas y rurales.

467. En enero de 1994, el Ministerio publicó las normas relativas a la actuación de la policía ante la agresión contra las esposas, que contiene directrices para todas las fuerzas policiales de Ontario relativas a la forma de responder a casos sospechosos de agresión contra la esposa. Las normas se basan en un protocolo modelo que fue desarrollado tras la celebración de consultas comunitarias en 1992. A fin de ayudar a capacitar en el servicio a la policía respecto de la agresión contra las esposas, se desarrolló el proyecto Oxford, un manual de intervención para casos de crisis dirigido a entrenadores de la policía.

468. La capacitación impartida en la Escuela de Policía de Ontario incluye también componentes sobre agresión contra la esposa, asalto sexual y sensibilidad en cuestiones de género. El Ministerio ha desarrollado y organizado cursos de capacitación para personal correccional sobre agresión contra la esposa y sobre el impacto del asalto sexual sobre las mujeres delincuentes. Actualmente se están revisando los programas de capacitación del personal para asegurar que el plan de estudios promueva la comprensión de la igualdad de los géneros.

469. El Ministerio de Desarrollo y Minería de la zona septentrional proporcionó fondos a varios programas encaminados a prevenir la agresión contra las esposas y el asalto sexual en Ontario septentrional, y para prestar asistencia a los supervivientes de dichos asaltos. Entre estas aportaciones figuran 360.000 dólares en fondos de explotación para un programa encaminado a capacitar a trabajadores sociales en materia de asalto sexual, 1.084.000 dólares para capital de explotación de dos refugios para mujeres en la bahía Thunder, un fondo para ayudar a los supervivientes de asaltos sexuales y agresión contra la esposa en Ontario septentrional, mejorando el acceso a programas de autoayuda y proyección hacia el exterior, y en 1992, una donación de 35.000 dólares para "Le Collectif des femmes francophones du nord-est ontarien", que daría acogida a una conferencia en Sudbury para promover la autonomía e igualdad de las mujeres. El Ministerio administró también dos programas que concedían subvenciones para ayudar a los supervivientes de asaltos sexuales y agresiones contra la esposa.

470. La Oficina de Asuntos Francófonos examina todas las propuestas de políticas gubernamentales para velar por que se tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres francófonas, especialmente las que viven en las zonas rurales y en Ontario septentrional; ha participado en varias actividades interministeriales con repercusiones significativas en las mujeres francófonas. La Oficina administra un fondo de apoyo comunitario que proporciona subvenciones a grupos francófonos, incluidos grupos de mujeres y grupos que prestan servicios a mujeres. Muchos de esos grupos trabajan para prevenir la violencia contra las mujeres y mejorar la condición económica y de salud de las mujeres francófonas.

Artículo 7: Vida política y pública

471. En 1993 se introdujeron enmiendas a la Ley de los Tribunales de Justicia, que entraron en vigor el 28 de febrero de 1995; estas enmiendas dieron carácter permanente al Comité Consultivo de nombramientos para el Poder Judicial. El Comité elabora criterios para la selección de candidatos a los tribunales provinciales y procura que reflejen la diversidad de pueblos de Ontario. Cinco de los 10 miembros del Comité son mujeres.

472. Cuando el Comité comenzó a funcionar en 1988, sólo el 4% de los jueces provinciales eran mujeres. Como resultado de las recomendaciones del Comité, se han hecho 93 nombramientos judiciales, 39 de los cuales (o el 42%) fueron mujeres nombradas entre noviembre de 1990 y diciembre de 1993. Casi el 30% de los candidatos son mujeres. En 1994, 45 de los 260 jueces del Tribunal de Ontario (División provincial) eran mujeres.

473. La Asamblea Legislativa de Ontario tiene 130 miembros, de los cuales 27 son mujeres. De los 27 Ministros de Gabinete, 8 son mujeres.

474. En 1993 y 1994, el 44% de los síndicos de las juntas escolares eran mujeres, lo que representa un aumento del 5% desde 1990.

475. El puesto de viceministro es el más alto que puede alcanzar un empleado de la Administración Pública de Ontario. En 1994, 9 de 25 viceministros eran mujeres y 45 de 91 viceministros adjuntos eran mujeres.

476. En 1991 y 1992, se contrató, con arreglo a una iniciativa especial, a 176 nuevos graduados de escuelas postsecundarias como practicantes de la Administración Pública de Ontario. De las personas contratadas, 129 (o el 73%) eran mujeres.

477. En 1991, 2.976 de 13.890 (el 21,4%) profesores universitarios de tiempo completo todo el año eran mujeres. Esto representa un aumento del 1,2% respecto de 1989-1990.

478. La mitad de todos los abogados de la Corona nombrados en Ontario son mujeres.

Artículo 10: educación

479. Véanse también las respuestas en relación con los artículos 5, 7, 11.1 b) y 11.1 c).

480. El Gobierno de Ontario continúa elaborando programas para asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los campos de la educación, especialmente en los no tradicionales.

481. La Dirección General de Asuntos de la Mujer de Ontario copatrocinó una conferencia internacional sobre el género, la ciencia y la tecnología y, conjuntamente con la Federación de Maestros del Canadá, ha producido un libro sobre la forma en que el sesgo cultural y de género influye en las elecciones

académicas y en el desempeño de las mujeres estudiantes en la esfera de las ciencias y en la escuela.

482. La Dirección General ha cumplido una función esencial en el desarrollo de modelos de comportamiento basados en la comunidad y apoya la igualdad en materia de educación mediante el desarrollo y la distribución de materiales de referencia para maestros y estudiantes. Para contrarrestar la formación de estereotipos sobre las funciones de los sexos, la Dirección General ha preparado una guía que alienta a las mujeres jóvenes a considerar una amplia gama de opciones de carrera.

483. El ex Ministerio de Escuelas Superiores y Universidades (que ahora forma parte del Ministerio de Educación y Capacitación) publicó y distribuyó dos documentos de antecedentes sobre la situación de las mujeres en instituciones de enseñanza postsecundaria: "Status of Women in Ontario Universities: final report" (dos volúmenes) y "Status of Women in Ontario Universities: 1990-1991".

484. El Ministerio de Educación y Capacitación está dirigiendo un proyecto piloto para mejorar el clima de estudio para las mujeres en carreras comerciales y tecnológicas y en escuelas superiores de tecnología y artes aplicadas, y ha finalizado un proyecto que abarca a 12 universidades para mejorar la condición de la mujer en los estudios de ingeniería. El Ministerio ha prestado apoyo a un cierto número de proyectos que desarrollan materiales audiovisuales e imprimen sueltos sobre la ansiedad que sufren muchas mujeres en escuelas superiores y universidades.

485. El Ministerio apoya a un cierto número de mujeres en programas de aprendizaje que incluyen asesoramiento y proyección exterior, programas para aumentar la matrícula a fin de resolver el problema de que las mujeres representan casi el 50% de la fuerza de trabajo pero sólo el 5% de los puestos de aprendiz, y programas especiales de proyección exterior para alentar a mujeres estudiantes del grado 11 a considerar la posibilidad de ingresar en programas de capacitación para aprendices. La Junta de Ajuste y Capacitación de Ontario, que supervisa la aplicación de amplias estrategias de capacitación y redespliegue, hace hincapié en la participación plena y efectiva de grupos desventajados y subrepresentados, incluidas las mujeres, en programas y servicios de desarrollo para la fuerza de trabajo.

486. El Ministerio es miembro del Comité de Ontario sobre ocupaciones comerciales, tecnológicas y operacionales para mujeres, que es un Comité a nivel provincial bajo la égida del sistema de escuelas superiores comunitarias.

487. El Ministerio ha preparado un documento de apoyo a la igualdad en materia de género titulado "Engendering equity", para ayudar a las escuelas primarias y secundarias a resolver cuestiones de género. Este documento está en proceso de validación.

488. El Ministerio proporciona también bolsas para el cuidado del niño en virtud del Plan de Asistencia a Estudiantes de Ontario, para ayudar a estudiantes a sufragar gastos de cuidado del niño mientras asisten a escuelas superiores o universidades, y ha incrementado la cantidad de fondos disponibles para préstamos a estudiantes.

489. En 1993, el 56% de todos los estudiantes universitarios de Ontario eran mujeres.

490. Desde la fecha del último informe, el Ministerio de Desarrollo y Minería de la Zona Septentrional ha proporcionado fondos a varias organizaciones para promover la educación de las mujeres, incluida una donación a la Universidad Laurenciana para el desarrollo de un programa de partería, y de un programa concebido para familiarizar a estudiantes del octavo grado, especialmente las mujeres, con las ciencias, la ingeniería y la tecnología.

Artículo 11: Empleo

491. Véanse también las respuestas en relación con los artículos 2, 3 y 4.1.

492. En 1993, el 59,5% de las mujeres de más de 15 años de edad formaba parte de la fuerza de trabajo. Constituían el 45,6% de la fuerza de trabajo total de Ontario. Las mujeres representaron el 63% del crecimiento de fuerza de trabajo entre 1981 y 1993.

493. En 1993, las mujeres de Ontario que trabajaban todo el año a tiempo completo ganaban en promedio el 71,9% de lo que ganaban los hombres que trabajaban durante el mismo tiempo: esto representa un 7% de aumento con respecto a las cifras de 1988. Casi el 75% de las mujeres de Ontario que trabajan están empleadas todo el año a tiempo completo.

Artículo 11.1 a): Derecho al trabajo

494. Véanse también las respuestas en relación con el artículo 4.1.

495. El Gobierno de Ontario entiende que la política pública y las prácticas en el lugar de trabajo deben reflejar las realidades de la vida familiar y de trabajo y fomenta los lugares de trabajo en que la integración de la vida familiar y de trabajo se considera benéfica para empleadores y empleados. En todo el ámbito gubernamental se han adoptado varias medidas como los trabajos compartidos y las horas de trabajo flexible para las mujeres, a fin de facilitar los arreglos para el cuidado de los niños.

496. La Dirección General de Asuntos de la Mujer de Ontario ha desarrollado materiales para ayudar a los habitantes de la Provincia a establecer un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales y ha ayudado a desarrollar políticas para el lugar de trabajo mediante proyectos cooperativos con sindicatos, grupos comunitarios, instituciones de investigación, grupos de activistas y empleadores.

497. En 1994, la Dirección General organizó un simposio nacional de tres días de duración titulado "Families and The Economy: New Partnerships, New Strategies", en apoyo del Año Internacional de las Naciones Unidas para la Familia. Los defensores de la comunidad, los practicantes, los planificadores sociales, económicos y de políticas públicas, los sindicatos y los empleadores trabajaron conjuntamente en este foro para elaborar estrategias de colaboración a fin de conciliar y apoyar las exigencias de la vida familiar y laboral. Las medidas

propuestas por el Simposio para los diversos sectores de interés se incluirán en un documento para la acción.

498. Las enmiendas a la Ley de relaciones laborales de Ontario, que entraron en vigor en 1993, facilitan la organización de sindicatos, reducen los conflictos en los piquetes de huelga, simplifican el proceso de negociaciones colectivas y promueven una mayor cooperación y asociación entre empleados y empleadores. Los empleados domésticos pueden ahora organizarse, y los empleados a tiempo parcial (en su mayor parte mujeres) pueden sumarse a las negociaciones como empleados a tiempo completo. Se espera que las condiciones de trabajo de las mujeres mejoren a medida que éstas se vayan adhiriendo a sindicatos.

499. En 1992, la Dirección General de Asuntos de la Mujer de Ontario proporcionó 85.000 dólares para financiar un proyecto sobre trabajadores domésticos y trabajadores industriales caseros. El proyecto proporciona información y educación a trabajadores que hacen trabajos a destajo en sus hogares. En 1993, el Gobierno anunció cambios en la Ley de normas sobre el empleo para proteger los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores a destajo.

Artículo 11.1 b) y 1 c): Oportunidades de empleo y capacitación

500. Véanse también las respuestas en relación con los artículos 4.1 y 10.

501. El Ministerio de Desarrollo de Aptitudes ha elaborado proyectos creativos para introducir a las mujeres jóvenes en profesiones no tradicionales mediante el programa SKILLS OK. El Ministerio ha desarrollado también programas para alcanzar los objetivos de igualdad en los programas para aprendices.

502. JobsOntario Training es un programa de capacitación y empleo, con un componente de cuidado de los niños, diseñado para receptores de asistencia social y otras personas desempleadas que no tienen derecho al seguro de desempleo. Al final de 1994, se habían creado más de 60.000 puestos de trabajo para personas desempleadas de Ontario. Este programa, en el que participan más de 24.000 empleadores, ha ahorrado a los contribuyentes de Ontario más de 200 millones de dólares en gastos de asistencia social.

503. El Ministerio de Industria, Comercio y Tecnología, en cooperación con el Banco Federal de Desarrollo de los Negocios, lanzó el programa STEP UP, de mentores de mujeres empresarias. Las mujeres propietarias de pequeñas empresas se ponen en contacto con propietarios de grandes empresas que actúan como mentores.

504. El Ministerio de Desarrollo y Minería de la Zona Septentrional administra un programa de oportunidades de capacitación para la zona septentrional por valor de 4,6 millones de dólares, que estimula a los empleadores a contratar a estudiantes o graduados de uno o más de los grupos que buscan la igualdad, uno de los cuales es el de las mujeres.

505. Asimismo, el Ministerio ha proporcionado donaciones entre las que se cuentan una de 125.000 dólares para una iniciativa sobre las mujeres en el desarrollo económico comunitario, que subvenciona los sueldos de mujeres practicantes asignadas a un mentor con experiencia en desarrollo económico comunitario, y también otras iniciativas que proporcionan capacitación

empresarial y apoyo para la creación de empresas a mujeres y jóvenes francófonas, y educación pública para ayudar a las mujeres empresarias.

Artículo 11.1 d): Igualdad de remuneración

506. El 28 de junio de 1993, la legislatura de Ontario aprobó enmiendas a la Ley de igualdad de remuneración, de conformidad con las recomendaciones hechas en el informe de 1989 de la Oficina de Igualdad de Remuneración titulado "Methods of Achieving Pay Equity in Sectors of the Economy that are Predominantly Female". Estas enmiendas, que entraron en vigor el 1º de julio de 1993, permitirá a otras 420.000 trabajadoras que ocupan puestos típicamente femeninos lograr la igualdad de remuneración.

507. En las enmiendas se establecen dos nuevos métodos para la comparación de los puestos: la comparación del valor proporcional y la comparación por representación. Estos métodos complementan la comparación de puesto a puesto prevista en la Ley existente. Ambos métodos, al igual que el método de la comparación puesto a puesto, requieren una comparación, neutral desde el punto de vista del género, de las aptitudes, loa dedicación y las responsabilidades y condiciones de trabajo entre puestos de tipo masculino y femenino. Los nuevos métodos se utilizan cuando hay un número insuficiente de puestos de tipo masculino iguales o comparables para hacer una comparación directa con puestos de tipo femenino utilizando el método de puesto a puesto.

508. La Ley sigue exigiendo a los empleadores el pago de los ajustes que sean necesarios, a razón del 1% de la nómina por año, hasta que se logre la igualdad de remuneración, con excepción de los empleadores del sector público que utilizan comparaciones de puesto a puesto o de valor proporcional, los cuales deben lograr la igualdad de remuneración a más tardar el 1º de enero de 1998.

509. El Gobierno de Ontario se ha comprometido públicamente a prestar asistencia a los empleadores del sector público para sufragar el costo de la equiparación de la remuneración. El Gobierno prevé que, al momento en que se logre la equiparación de los sueldos, habrá contribuido anualmente 1.000 millones de dólares al pago de los costos de ajustes de equiparación. En 1994, el Gobierno aportó 568 millones de dólares para aumentar los salarios de algunos de los puestos de tipo femenino peor pagados, como las trabajadoras de refugios y guarderías.

510. En 1993 se introdujo el programa de adelantos para la igualdad de remuneración. Este programa prevé adelantos o "pagos anticipados" de los ajustes por igualdad de remuneración utilizando el método de la comparación por representación. El programa está dirigido a algunas de las trabajadoras peor pagadas del sector público ampliado.

511. La Comisión de Igualdad de Remuneración sigue prestando asistencia a empleadores, empleados y agentes de negociación en la aplicación de la ley y la solución de controversias relativas a la igualdad de remuneración. La Comisión consta de dos entidades: la Oficina de Igualdad de Remuneración y el Tribunal de Audiencias sobre Igualdad de Remuneración.

512. La Clínica de Defensa y Servicio Jurídicos relativos a la igualdad de remuneración proporciona gratuitamente información jurídica, servicios de

defensa y asesoramiento, principalmente a mujeres que no están afiliadas a sindicatos, acerca de la igualdad de remuneración. La Clínica ofrece también programas de educación pública y de proyección hacia el exterior.

Artículo 11.1 e): Pensiones e ingresos suplementarios

513. La Comisión para un Sistema Impositivo Equitativo fue establecida para examinar una amplia gama de cuestiones impositivas, incluida la de las mujeres y los impuestos, y cuestiones relativas a los ingresos bajos. El informe se terminó en diciembre de 1993. Se redujeron o eliminaron, para el ejercicio fiscal de 1991, los impuestos provinciales a los habitantes de Ontario de bajos ingresos, muchos de los cuales son madres solteras.

514. El Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios ha aplicado estrategias para eliminar las desigualdades en el tratamiento de las personas que procuran servicios de asistencia social. El Ministerio concede asistencia social durante tres meses o más a mujeres maltratadas que han escapado del hogar y están en situación de necesidad; ha eliminado el período de espera para los progenitores solteros (principalmente mujeres) respecto de los beneficios familiares, y ha revisado el cálculo de la deducción por gastos de cuidado del niño en virtud del Programa de Apoyo al Empleo, a fin de asegurar que se aplique el valor pleno de la deducción.

Artículo 11.1 f): Condiciones de Trabajo

515. Véanse también las respuestas relativas a los artículos 2 y 3.

516. Desde la fecha del último informe, el salario mínimo en Ontario aumentó de 5,40 dólares a 6,70 dólares la hora (el más alto de América del Norte). Esto ha tenido una repercusión significativa en los medios de vida de muchas mujeres, ya que el 61% de los que ganan el salario mínimo en Ontario son mujeres.

517. Las políticas de protección de las mujeres contra la discriminación en la Administración Pública de Ontario han estado en vigor desde 1985. En 1991, el Gobierno de Ontario inició la aplicación de una política amplia contra la discriminación y el hostigamiento en el lugar de trabajo para proteger a todos los empleados gubernamentales de la discriminación y el hostigamiento por parte de colegas. El programa establece procedimientos para rectificar situaciones de discriminación y hostigamiento contra mujeres, así como contra otros grupos designados. El Gobierno proporciona también capacitación al personal en materia de prevención del hostigamiento y la discriminación en el lugar del trabajo.

Artículo 11.2 a) y 2 b): Maternidad, embarazo y licencia
para los progenitores

518. Véanse también las respuestas relativas al artículo 11.1 a).

519. El Gobierno de Ontario aumentó la licencia por embarazo y para los progenitores en 1991. La legislación da ahora el derecho a tomar hasta 35 semanas sin goce de sueldo a las madres y hasta 18 semanas a los padres, con el derecho a volver a sus puestos de trabajo. La legislación se aplica también a los padres adoptivos. Todos los empleados tienen derecho a licencia por

embarazo o para los progenitores después de haber estado empleados 13 semanas, en comparación con las 52 semanas que se exigían anteriormente.

520. Se ha introducido un suplemento monetario para la licencia para los progenitores, que está disponible para hombres y mujeres empleados en la Administración Pública de Ontario.

Artículo 11.2 c): Cuidado infantil

521. Véanse también las respuestas relativas al artículo 11.1 a).

522. En 1992 se realizaron consultas públicas en relación con la legislación de reforma del cuidado infantil. El Gobierno está tratando de proporcionar servicios económicamente asequibles pero flexibles para apoyar una mayor participación de los progenitores, proporcionar opciones de financiación, normas, licencias y planificación de servicios, y promover la calidad en el cuidado infantil aumentando la capacitación y los sueldos.

523. Desde el último informe, el Gobierno de Ontario ha incrementado la financiación provincial para el cuidado infantil en un 49%, hasta 544,6 millones de dólares. Los fondos para los subsidios al personal de cuidado infantil han aumentado en un 85% desde 1991, hasta llegar a los 114 millones de dólares por año.

524. El Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios anunció la aportación de 5 millones de dólares en capital de explotación para crear 400 puestos en centros de cuidado infantil en reservas indígenas; los centros de cuidado infantil sin fines de lucro de Ontario reciben del Gobierno 2.000 dólares adicionales por cada funcionario. Esto aumenta el pago que reciben los empleados (en su mayoría mujeres) manteniendo al mismo tiempo un nivel aceptable para las familias. El Gobierno de Ontario fomenta la conversión de los centros comerciales privados a juntas sin fines de lucro controladas por los padres. Se espera que en los próximos años efectuarán esta conversión más de 300 centros.

525. Todos los nuevos programas de creación de empleo deben incluir ahora un componente de cuidado infantil. El Fondo para Capacitación JobsOntario ha proporcionado 10.000 nuevos puestos de cuidado infantil para los participantes (un aumento del 20% en el número de puestos subvencionados) y ha prometido la suma de 44 millones de dólares para construir otros 2.500. También se han asignado fondos a la construcción y reparación de centros de cuidado infantil.

526. En 1991, el Ministerio de Desarrollo y Minería de la Zona Septentrional proporcionó 5.284.000 dólares en capital de explotación para renovaciones y construcción de centros de cuidado infantil en Ontario septentrional. Además, se gastaron 225.000 dólares en la administración de un programa para entrenar a trabajadores de cuidado infantil.

Artículo 12: Salud

527. Véanse también las respuestas relativas a los artículos 2, 3 y 5.

528. La Dirección de Asuntos de la Mujer de Ontario coordina el Grupo de Trabajo sobre mutilación genital femenina, que está copresidido por representantes del Gobierno y de la comunidad. El mandato del Grupo de Trabajo es desarrollar y aplicar políticas para erradicar la práctica de la mutilación genital femenina y promover iniciativas de desarrollo comunitario para apoyar a las mujeres y niñas afectadas por esta práctica.

529. En Attorney General of Ontario c. Dieleman et. al., el Tribunal de Ontario (División General) concedió una prohibición judicial que impide el hostigamiento y la intimidación de pacientes y proveedores de servicios de aborto y sus familias en ciertas oficinas y hogares de médicos y en tres clínicas de aborto de Ontario. El Fiscal General ha solicitado una prohibición permanente y el pago de daños y perjuicios en interés del público para proteger la seguridad y privacidad de pacientes y médicos y asegurar el acceso continuado a los servicios de aborto.

530. En virtud de la Ley relativa a los servicios de sanidad independientes, se otorgan licencias a clínicas de mujeres independientes que prestan servicios de aborto terapéutico. En febrero de 1994, se anunció el establecimiento de una nueva clínica autónoma en Ottawa, y un programa para entrenar a médicos en servicios de aborto, financiado por el Ministerio de Salud. El Gobierno proporciona también financiación plena a cinco clínicas autónomas de aborto, incluidos 420.000 dólares durante los últimos dos años para mejorar la seguridad. Se han introducido enmiendas en el programa de subvenciones para viajes por motivos de salud en la zona septentrional para sufragar los costos relacionados con el aborto de mujeres que viven en zonas remotas.

531. En diciembre de 1993 se promulgó la Ley de profesiones sanitarias reglamentadas, que hizo de Ontario la primera provincia del Canadá que ha registrado a las comadronas. La legislación es también histórica en el sentido que reconoce la partería indígena tradicional. En septiembre de 1993 tres instituciones de Ontario comenzaron a ofrecer el primer año de un programa de partería de cuatro años. Tres comunidades, Toronto, Sudbury y St. Jacob, tendrán centros de nacimientos fuera del hospital, el primero de los cuales estaba previsto para diciembre de 1994. Además, el Ministerio de Salud y Nee-Gan O'Chee Community Services Inc., estudiarán la forma de satisfacer las necesidades en materia de servicios para alumbramientos de Fort Albany, una comunidad principalmente indígena de la bahía James.

532. En diciembre de 1993 se promulgó también la Ley de enmienda de las profesiones sanitarias reglamentadas. La finalidad de esta importante legislación sanitaria es erradicar el abuso sexual de los pacientes, con frecuencia mujeres y niños, por miembros de las profesiones sanitarias reglamentadas. La legislación dispone la financiación de servicios terapéuticos y de asesoramiento de pacientes que han sido objeto de abusos sexuales y requiere la denuncia obligatoria del abuso sexual de pacientes por los profesionales sanitarios reglamentados.

533. En julio de 1991, el Ministerio de Salud publicó un informe titulado "Cesarean Birth: Quality Assurance Program to Increase the Appropriate Use of cesarean Birth". Un grupo consultivo de la Asociación de Médicos y el Comité de Administración Conjunta del Ministerio de la Salud de Ontario, junto con el Instituto de Ciencias de Evaluación Clínica están desarrollando un programa de garantía de calidad para reducir el empleo inapropiado del parto cesáreo. La

tasa de operaciones cesáreas de Ontario ha disminuido del 20,2% en 1989 al 18% en 1992-1993.

534. En 1994, la Oficina de la Salud de las Mujeres inició trabajos con un grupo asesor de médicos, defensores y consumidores para elaborar un programa de educación de pacientes para mujeres en estado de menopausia.

535. Tras la publicación por el Gobierno Federal del Informe Final de la Comisión Real sobre nuevas tecnologías reproductivas en noviembre de 1993, el Gobierno de Ontario restableció un Comité Intergubernamental sobre nuevas tecnologías reproductivas para estudiar las recomendaciones del informe de la Comisión y preparar una política del Gobierno a este respecto.

536. En 1993 se estableció el Grupo de Trabajo sobre la Salud Mental de las Mujeres. El mandato del Grupo era velar por que las cuestiones de la salud mental de las mujeres se tuvieran en cuenta en la fase de aplicación de la reforma del sector de la salud mental y en los trabajos para desarrollar directrices sobre las necesidades de salud mental de las mujeres para las actividades de planificación regional del Consejo Sanitario de Distrito.

537. Como se anunció en el tercer informe, el Gobierno de Ontario ha lanzado una iniciativa para abordar la cuestión del asalto sexual a las mujeres. El Gobierno proporciona ahora financiación a 39 servicios de asesoramiento para mujeres adultas supervivientes de asaltos sexuales y a centros de tratamiento de víctimas de asalto sexual en 27 hospitales y 12 centros satélites de toda la provincia. El programa de subvenciones para víctimas de asaltos sexuales y agresión contra las esposas para educar a profesionales de atención de la salud, proporciona fondos para ayudar a estos profesionales a tratar a las supervivientes de agresiones contra la esposa y de asaltos sexuales.

538. En 1992, el Gobierno de Ontario anunció la aportación de 900.000 dólares para financiar 82 nuevos programas de sensibilización de profesionales sanitarios a las necesidades de mujeres víctimas de malos tratos y asalto sexual. Entre los proyectos financiados figuraban cursos prácticos dedicados a las necesidades especiales de las lesbianas, las mujeres rurales, las pertenecientes a minorías, las inmigrantes y las indígenas.

539. Como parte de una estrategia amplia para abordar las necesidades sanitarias de las mujeres refugiadas, inmigrantes y de color, el Ministerio de Salud estableció en 1993-1994 un programa de subvenciones. Se dispone de un fondo de más de 650.000 dólares para proyectos de desarrollo comunitario y servicios de la comunidad para eliminar barreras al acceso a los sistemas de cuidado de la salud.

540. El Ministerio de Salud, la Asociación de Hospitales y la Secretaría contra el Racismo de Ontario están desarrollando un modelo de organización que impida el racismo, para los hospitales de Ontario. Como parte de este proyecto, se desarrollarán procedimientos y políticas prototipo y mecanismos de autoevaluación, comunicación y educación. Este proyecto beneficiará a la fuerza de trabajo del sistema de salud, en su mayoría mujeres, así como a los pacientes.

541. Desde el último informe, el Departamento de Desarrollo y Minería de la Zona Septentrional ha proporcionado donaciones a diversas organizaciones dedicadas a

la salud de las mujeres, incluida una donación de 50.000 dólares en 1992 a la Asociación de Mujeres Nativas de Ontario, para la realización de un estudio de viabilidad relativo al desarrollo de una Casa de Curación en la bahía Sander.

Artículo 13: Beneficios familiares, préstamos y actividades deportivas

542. Véanse también las repuestas relativas a los artículos 5 y 16.

543. En 1994, el Ministerio de Cultura, Turismo y Recreación introdujo una política provincial de acceso pleno y justo para las mujeres y las niñas a las actividades físicas y deportivas. Las políticas, y sus medidas de aplicación, están concebidas para dar a las mujeres y niñas de Ontario una gama completa de oportunidades para participar, competir y ponerse a la cabeza de actividades deportivas y de recreación física.

544. En conformidad con esta política, el Ministerio ha modificado la financiación para proyectos de recreación de las comunidades y los gobiernos locales, a fin de hacer posible la aportación de más fondos para proyectos concebidos en beneficio de mujeres y niñas. Además, el programa será modificado para que puedan recibir financiación del Gobierno los programas de organizaciones comunitarias sin fines de lucro y gobiernos locales de lucha contra el hostigamiento por razones sexuales relacionado con la recreación. Para ayudar a tratar las cuestiones de género, se distribuirán a los líderes de actividades deportivas y de recreación de la provincia de Ontario dos manuales titulados "Walking the Talk" y "Level the Playing Field".

545. En relación con el alojamiento, el Gobierno de Ontario está decidido a proporcionar vivienda sin fines de lucro a las personas que más la necesitan, como madres solteras y mujeres que acaban de abandonar una relación violenta. El Ministerio de Vivienda ha trabajado estrechamente con la Corporación de Viviendas de Ontario para incrementar el número de proyectos de desarrollo económico comunitario para sus residentes. Muchos de los que residen en unidades de la Corporación de Viviendas de Ontario son madres solteras. Entre los proyectos que se están estudiando figuran programas de administración y gestión de edificios, programas de apoyo comerciales, por ejemplo, mecanografía, entrada de datos, prestación de servicios, alfabetización de adultos, cooperativas de alimentos, servicios de comida y servicios de cuidado infantil y guarderías).

546. El Ministerio ha puesto en práctica una política para dar prioridad específica en viviendas subvencionadas por el Gobierno a mujeres que han sido víctimas de asaltos o malos tratos por un compañero abusivo. La política reconoce que las mujeres en esta situación necesitan con urgencia una vivienda segura y que puedan pagar.

547. El Ministerio ha trabajado estrechamente con los grupos interesados de las comunidades artísticas y comerciales para desarrollar un conjunto de posibles cambios en el Código de la Construcción de Ontario, a fin de facilitar la explotación de un negocio desde lugares que combinen vivienda y local de negocio. Se prevé que estos cambios propuestos pasarán a formar parte de las próximas enmiendas del Código de la Construcción de Ontario.

548. En virtud del programa de viviendas JobsOntario, se construirán 20.000 nuevas viviendas. La legislación permite también a los propietarios de casas agregar un departamento, siempre que se cumplan todas las normas de seguridad necesarias. Esta legislación aumentará la oferta de vivienda económicamente accesible.

Artículo 14: La mujer rural

549. Véanse también las respuestas en relación con los artículos 2, 3, 5, 11.2 c) y 12.

550. En 1992, el Gobierno de Ontario asignó 1,1 millones de dólares para estabilizar la financiación de 56 centros de información comunitaria en toda la provincia. Estos Centros son organizaciones populares que suministran información y servicios de remisión. Se estima que más de un tercio de todas las mujeres de Ontario utilizan estos servicios.

551. El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales trabaja estrechamente con mujeres agricultoras y rurales para satisfacer sus necesidades y aportar fondos para programas. Esto se realiza principalmente a través de dos organizaciones provinciales: la Red de Agricultoras de Ontario y los Institutos Federados de Mujeres de Ontario. Como ejemplo de actividades financiadas se puede citar una reunión provincial que estudió la forma de crear apoyo para la actividad comunitaria en relación con la cuestión de la violencia en los hogares rurales; una conferencia provincial sobre el cuidado de los niños rurales; un seminario de una semana de duración sobre recursos humanos, en el que se examinó la contribución de todos los miembros de la familia y las comunicaciones efectivas; y una conferencia provincial sobre las mujeres y el desarrollo económico, de la que resultaron varios proyectos piloto para establecer redes regionales y ofrecer programas de capacitación a mujeres y empresarios rurales.

552. El programa ampliado de asesoramiento de emergencia, iniciado por el Ministerio en 1991, proporcionó asistencia de una sola vez a organizaciones rurales para proporcionar a las familias de agricultores servicios de asesoramiento y apoyo. El programa ampliado de asesoramiento profesional de 1993 proporciona servicios de asesoramiento en situaciones de estrés a familias de agricultores con dificultades financieras.

553. El Ministerio ha producido un video titulado "Above Suspicion", que tiene por objeto ayudar a explicar y fomentar el apoyo para el proceso de selección de candidatos que desean actuar como líderes voluntarios. El video proporciona también orientación sobre conductas aceptables y sobre la forma de evitar conductas discriminatorias. En sus programas de televisión, el Ministerio se preocupa por asegurar que tanto las mujeres como los hombres se muestren realizando diversas funciones agrícolas, a fin de evitar los estereotipos sobre la mujer.

Artículo 15: Igualdad ante la ley

554. Véanse así mismo las respuestas relativas a los artículos 2, 3 y 5.

555. El Gobierno de Ontario ha puesto en práctica una política de "language neutro en cuanto al género. Con la conclusión de los Estatutos Revisados de Ontario, 1990, todos los estatutos y reglamentaciones generales actuales están formulados en un idioma neutro en cuanto al género.

556. El Gobierno presta servicios gratuitos de intérpretes a las víctimas de agresión en los casos penales y civiles. El plan de ayuda jurídica de Ontario proporciona dos horas de asesoramiento jurídico gratuito a las mujeres que han sufrido agresiones.

557. Las enmiendas a la Ley de los Tribunales de Justicia garantizará un mejor acceso al sistema jurídico al facilitar información sobre el sistema y sobre cómo el público puede presentar querellas, y mediante la promulgación de disposiciones de entrenamiento y evaluación judicial.

558. La Oficina del Procurador de la Corona y de Servicios Correccionales continúa prestando servicios de asistencia de la policía y la comunidad a las víctimas mediante el Servicio de Asistencia y Referencia para las Víctimas en Casos de Crisis, financiados principalmente por las Iniciativas de Prevención de la Agresión a las Esposas y de la Agresión Sexual. Se están estudiando otros modelos de servicios con el copatrocinio de la comunidad y se está ejecutando un proyecto piloto en el que participa una organización de indígenas en calidad de copatrocinadora.

559. En la actualidad, la Oficina ejecuta once Programas para Víctimas de la Violencia concebido para mujeres víctimas o que han sufrido abuso en instituciones correccionales provinciales. La Oficina ha creado un grupo de tarea, con representación conjunta a nivel de la comunidad y los ministerios, para elaborar una política a largo plazo encaminada a satisfacer las diversas necesidades de la mujer en el sistema correccional provincial, y planes de acción para abordar la cuestión de la orientación de las políticas.

560. El Gobierno de Ontario está ejecutando programas para hacer frente a las necesidades de los antiguos internos de una escuela para capacitación de jóvenes que alegan haber sido víctimas de abuso mientras estaban en la escuela. Los programas comprenden asistencia a víctimas y testigos, servicios de asesoramiento, apoyo financiero y oportunidades profesionales.

561. En 1991, el Fiscal General ordenó a los abogados de la Corona que se opusieran a los intentos por lograr la admisión de los antecedentes sexuales de una víctima como prueba en juicios de asalto sexual.

562. El Oficina de Fiscal General ha elaborado y distribuido un Manual de Política de la Corona, que contiene orientaciones y directrices para los abogados de la Corona respecto del enjuiciamiento de los delitos de asalto sexual y a la esposa. La Oficina ha designado a por lo menos un abogado de la Corona en cada oficina para que actúe como coordinador en las actuaciones por asalto a la esposa, asalto sexual o abuso de menores. Estos abogados de la Corona reciben capacitación en las cuestiones sociales, psicológicas y jurídicas relacionadas con estos casos.

563. La Oficina ha establecido también el programa de asistencia a víctimas y testigos en 13 oficinas de abogados de la Corona. El programa suministra información y asistencia a víctimas y testigos, coordinación comunitaria y

educación pública. Se da prioridad a los casos de asalto a la esposa, asalto sexual, abuso de menores y de personas de otros grupos de víctimas vulnerables, como los ancianos, los incapacitados, los indígenas, los inmigrantes y las minorías visibles.

564. La Oficina y la Sociedad de Derecho del Alto Canadá están elaborando proyectos piloto en la esfera de la ayuda jurídica en material de derecho familiar, para mejorar el acceso a la justicia para todos los habitantes de Ontario, especialmente a las mujeres.

Artículo 16: Relaciones familiares

565. Véanse así mismo las respuestas relativas a los artículos 2, 3, 5 y 11.1a).

566. El programa de apoyo a la familia (llamado anteriormente programa de apoyo y ejecución de órdenes de custodia) continúa supervisando y ejecutando órdenes judiciales sobre prestación de apoyo a la esposa y los hijos, así como órdenes de custodia.

567. La Ley del Plan de Apoyo a la Familia, promulgada en marzo de 1992, que sustituyó a la Ley de Apoyo y Aplicación de Disposiciones de Custodia, establece la deducción automática de los pagos de alimentos directamente de la fuente de ingresos (generalmente el empleador) de quien está obligado a pagar (deudor) en el momento en que se dicta una orden judicial. Igualmente sometidos a la nueva legislación se encuentran las órdenes de pago de alimentos dictados antes del 1o de marzo de 1992, y los contratos familiares de pago de alimentos, incluidos los acuerdos de paternidad.

568. El Programa de apoyo a la familia tiene más de 127.000 casos en cartera. Esta cantidad aumenta en cerca de 1.200 nuevos casos cada mes. Antes de la nueva ley, en sólo el 40% de los casos los pagos de alimentos se recibían de una manera regular. Sin embargo, en el 70% de los casos con deducción automática de los salarios en virtud de la nueva ley se reciben pagos de alimentos de una manera regular. El 97% del total de receptores registrados con arreglo al plan eran mujeres.

569. En 1991, La Oficina del Fiscal General anunció un proyecto piloto que establece la financiación provincial de los servicios de acceso supervisado necesarios cuando un tribunal ordena que se supervise el acceso a los hijos de un padre o una madre que no detentan la custodia. A partir de 1993, 14 centros, a cargo de juntas comunitarias locales, proporcionaron entornos seguros para que los padres que tuvieran la custodia pudieran reunirse con sus hijos.

7. MANITOBA

Introducción

570. Este informe actualiza, al mes de marzo de 1994, la información contenida en la parte correspondiente a Manitoba en el tercer informe del Canadá presentado de conformidad con la Convención.

Artículo 2: Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer

571. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba administra y aplica el Código de Derechos Humanos de 1987. El Código protege específicamente contra la discriminación basada en la ascendencia, el origen nacional o étnico, la nacionalidad, la religión, la edad, el sexo (con inclusión del embarazo), las características determinadas por el género, la orientación sexual, el estado civil y familiar, la fuente de ingresos, las ideas políticas, y la discapacidad física o mental.

572. La discriminación basada en el género fue el motivo más frecuentemente alegado en las denuncias presentadas desde 1991 hasta 1993. Comprendió el 30% del total de denuncias oficiales presentadas en 1991, el 31% en 1992, y el 34% en 1993. En este último año, en el 58% (29 casos) de las denuncias por discriminación basada en el género se alegó hostigamiento sexual. Todos los denunciados, excepto uno, fueron mujeres.

573. En 1993, la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba publicó y difundió un nuevo folleto sobre hostigamiento sexual, en el que se explican los derechos de los individuos y las responsabilidades de los empleadores y otras personas. La Comisión atiende numerosas solicitudes de seminarios sobre hostigamiento sexual que presentan organizaciones comerciales y de servicios, y les presta asistencia para la elaboración y aplicación de políticas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

574. En diciembre de 1989 la Administración Pública de Manitoba aprobó una política contra el hostigamiento sexual y desde entonces imparte la capacitación correspondiente. El personal del programa de asistencia a los empleados también presta asesoramiento y apoyo a los empleados afectados por incidentes de hostigamiento sexual.

575. La legislatura de Manitoba promulgó en 1992 la Ley de fincas y enmiendas a la Ley de propiedad conyugal, que entraron en vigor en 1993. En estas leyes se pone en práctica el concepto de la propiedad compartida en forma diferida tras la muerte de uno de los cónyuges, se deroga la Ley de dotes y se sustituye el plan relativo a la "parte fija" que existía bajo las leyes anteriores. (La Ley de dotes permitía evitar parcialmente el plan de propiedad compartida mediante el pago al cónyuge sobreviviente de una suma global o una anualidad, o de una combinación de las dos.)

576. Estas disposiciones benefician principalmente a las mujeres, que constituyen la mayoría de los cónyuges sobrevivientes. Mediante las mismas se continúa el proceso de reforma que se inició con la promulgación de otros estatutos, tales como la Ley de sucesión interestatal de 1989. Esta ley también

benefició a las mujeres al aplicar la regla de "todo para el cónyuge" en los casos de muerte de un cónyuge sin testamento. En virtud de esta regla, el cónyuge sobreviviente recibe toda la herencia, a menos que haya hijos de un matrimonio anterior del cónyuge fallecido.

Artículo 3: Medidas para garantizar el adelanto de la mujer

577. El Departamento de Justicia de Manitoba ejerció presión ante el Gobierno del Canadá para que se incorporaran enmiendas contra la vigilancia penal en el Código Penal. El cuerpo legislativo de Manitoba también enmendó la Ley de Mantenimiento de la Familia en 1993, para proporcionar un mecanismo para facilitar la obtención de órdenes de prohibición de las molestias.

578. El Tribunal de Violencia en la Familia ha respondido con éxito a la violencia en la familia. Desde su establecimiento en 1990, evaluaciones independientes han confirmado su buen funcionamiento y su respuesta eficaz a situaciones en que la mujer está atrapada en un ciclo de violencia en una relación conyugal.

579. El Departamento de Justicia encargó un examen del tratamiento de la violencia hogareña en la administración de justicia en Manitoba (el Informe Pedlar), que se finalizó en agosto de 1991. Este informe es útil para hacer frente a los casos de violencia familiar en Manitoba.

580. El Informe Pedlar contiene recomendaciones hechas por el Departamento de Educación y Capacitación de Manitoba. Entre las recomendaciones se encuentra la elaboración y distribución de un documento titulado "Violence Prevention in Daily Life and Relationships", para las escuelas de grado cinco a ocho de la provincia en 1993; el fomento de la utilización continuada de un documento de apoyo al programa de estudios titulado "Violence Against Women: Learning Activities to Prevent Violence Against Women" (1991) para el nivel secundario de la enseñanza; la adición de un documento de referencia titulado "Toward Healthy Relationships" al Catálogo de la Oficina de Libros de Texto de Manitoba (elaborado por la Y.W.C.A. de Brandon y un refugio para mujeres, con el apoyo del Departamento de Educación y Capacitación); la prestación de asistencia a escuelas para poner en práctica círculos de cura indígena tradicional y estrategias para crear un consenso sobre la forma de hacer frente a la violencia y los conflictos entre los estudiantes; y, con el copatrocinio del Club de Mujeres Comerciantes y Profesionales de Winnipeg, un curso práctico para educadores sobre las verificaciones de la seguridad de las mujeres (mayo de 1994).

581. El Departamento de Educación y Capacitación ha adoptado varias iniciativas adicionales encaminadas a eliminar la violencia en las escuelas de nivel elemental y secundario, ha facilitado apoyo financiero a las secciones de las escuelas para la creación de programas de intervención para la prevención de la violencia, y ha utilizado programas de estudio obligatorios como medio para informar a niños de jardín de infantes y a estudiantes del nivel dos sobre la violencia en la familia. Dentro del programa de estudios sanitarios se examina también el tema de amor propio y el respecto hacia los demás, las responsabilidades hacia uno mismo y hacia los demás, y la exploración de los hechos e ideas falsas sobre el alcohol y otras drogas. En la dependencia de

comportamiento sexual responsable se trata el tema de la actitud positiva en cuanto a la seguridad personal.

582. Las clases sobre vida familiar para los grados quinto, séptimo y noveno tratan de las relaciones y responsabilidades familiares positivas, y de la seguridad personal. Una lección del nivel superior uno trata de la prevención del asalto sexual en el marco de la "violación en una cita". Aunque las clases sobre vida familiar son facultativas, la mayoría de los distritos escolares de Manitoba las ofrecen. Desde 1989 hasta 1994, el Departamento de Educación y Capacitación ha organizado más de 80 cursos prácticos regionales para capacitar a más de 3.000 maestros en clases sobre la vida familiar.

583. El Departamento de Educación y Capacitación ha creado una dependencia de respuesta formada por psicólogos y trabajadores sociales para prestar apoyo y asistencia a escuelas y distritos escolares donde han ocurrido con frecuencia casos de violencia y/o de muerte.

584. En 1993, el Departamento de Educación y Capacitación estableció un equipo de prevención de la violencia para coordinar las estrategias y actividades de prevención e intervención del Departamento en casos de violencia desde el kindergarten hasta el nivel superior cuatro. El equipo está encargado de la elaboración de un modelo integrado de prevención e intervención en casos de violencia. Entre los elementos planificados de la estrategia se encuentran el establecimiento de una red de colaboración entre organismos comunitarios, la policía y los ministerios gubernamentales, y el suministro de materiales de referencia y capacitación para el desarrollo al personal clave de las escuelas.

585. Al 1991, los servicios de violencia en la familia comprendían 20 organismos comunitarios en toda Manitoba. Los servicios en Winnipeg (el mayor centro urbano de la provincia) comprendía alojamiento de segunda etapa, y asesoramiento a largo plazo para las víctimas de abuso, indígenas y no indígenas, sus hijos, y los autores de abusos.

586. Entre otros servicios de prevención de la violencia familiar figuraban centros de referencia para mujeres y asesoramiento a largo plazo para las víctimas de incesto que sufren problemas de adicción. Entre los servicios existentes en toda la provincia se encuentran los de alojamiento en casos de crisis, asesoramiento, información pública, y líneas telefónicas para casos de crisis. Se estima que 2.700 mujeres buscaron refugio en el año fiscal de 1992-1993.

587. Desde 1994, hay 10 refugios de emergencia para esposas víctimas de abuso a ubicados en nueve comunidades por toda Manitoba. Estos refugios funcionan con arreglo al programa de alojamientos públicos especiales sin fines de lucro federal y provincial. El Departamento de la Vivienda de Manitoba ha asumido todas las funciones de gestión relativas a estos refugios a partir de abril de 1993. Se han elaborado normas de construcción mínimas para los refugios de emergencia, que se aplican a todos los refugios nuevos.

588. En 1993, el Departamento de la Vivienda de Manitoba elaboró una política de colocación prioritaria para las víctimas de la violencia en la familia. Esta política se aparta del procedimiento usual de selección de ocupantes para las viviendas públicas disponibles, y proporciona acceso en primer lugar a las personas cuya seguridad está amenazada por un compañero que ha cometido actos

abusivos y que quizás no puedan pagar el alquiler en alojamientos privados. Esta prioridad especial se concede a cualquier persona que haya sufrido abusos, sin tener en cuenta el tamaño de la familia, el estado civil ni la situación actual de la vivienda.

589. Del censo del Canadá de 1991 se desprende que el 82,6% (30.880) de las familias uniparentales de Manitoba están encabezadas por mujeres. A partir de enero de 1993, los padres solos que pasan de la asistencia social provincial a una situación de empleo pueden continuar recibiendo durante un año los beneficios del seguro de salud para gastos dentales, ópticos y farmacéuticos básicos. Este beneficio tiene el propósito de ayudar a estos receptores en la transición de la asistencia social al trabajo.

590. Asimismo, se enmendaron las reglas de la asistencia social para eximir a varios recursos financieros adicionales del cálculo de los beneficios de asistencia social para la familia. En junio de 1991 se aprobó la exención de los primeros 25.000 dólares de los bienes mantenidos en fideicomiso para un menor, provenientes de la compensación por daño personal, la pérdida de uno de los padres, o la herencia de uno de los padres. En enero de 1993 se eximió el subsidio federal impositivo para mantenimiento de los hijos (incluido el nuevo suplemento por ingresos percibidos). Además, la exención sobre los haberes líquidos se aumentó significativamente en marzo de 1992 (por ejemplo, de 1.200 dólares a 2.500 dólares para un padre solo con dos hijos).

591. El Departamento de la Vivienda ha reconocido, en diverso grado, la necesidad de apoyar a la mujer que vive en viviendas públicas y forma parte de la fuerza de trabajo, incluidas las que encabezan unidades familiares. Entre estas medidas se encuentran varias deducciones de los ingresos al calcular las tasas de alquiler para las viviendas, tales como la deducción de los primeros 1.000 dólares de los ingresos cuando el jefe de una unidad familiar es un padre solo (principalmente, las madres cabezas de familia) y la deducción de subsidios familiares pagados a las madres.

592. En septiembre de 1992 se cambió la política de "cabeza de familia" del programa de subsidios sociales para permitir a las parejas que solicitan asistencia basar su elegibilidad en cualquiera de los dos adultos. La elegibilidad para la familia ya no se basa automáticamente en las circunstancias del adulto masculino. Este cambio permite que la pareja con una esposa discapacitada tenga acceso a beneficios mayores que los previstos para las personas discapacitadas.

Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal

593. El programa para la preparación de mujeres para desempeñar puestos ejecutivos en la Administración Pública de Manitoba tiene por finalidad aumentar el número de mujeres en la categoría de directores superiores, que en marzo de 1993 era representaba el 22,83% de la categoría superior en el Gobierno de Manitoba. En el programa pueden participar aproximadamente 450 mujeres.

594. En septiembre de 1993, el 49,32% de la fuerza de trabajo de la Administración Pública eran mujeres. Durante el año fiscal de 1992-1993, el 63% de los nuevos nombramientos y de nombramientos por concurso recayó en mujeres. Las mujeres también representaron el 21,32% de los solicitantes a concursos para

puestos en que predominan los hombres, y obtuvieron el 37,5% de esos puestos por concurso.

Artículo 5: Estereotipo de la función sexual y la educación familiar

595. La Dirección de Asuntos de la Mujer, de Manitoba, en colaboración con la División de la sanidad de la mujer del Departamento de Salud de Manitoba, produjo una serie de carteles titulada "Girls Can, Boys Can", encaminada a eliminar a temprana edad los estereotipos basados en el género. Los carteles se distribuyeron a todas las escuelas de enseñanza primaria de la provincia. La Dirección de Asuntos de la Mujer es miembro del Grupo de Trabajo Federal, Provincial y Territorial sobre Educación y Capacitación. El Grupo de Trabajo encargó un documento sobre la socialización basada en el género que se distribuyó durante la reunión de 1993 de Ministros de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

596. El Departamento de Educación y Capacitación ha ampliado el programa de economía doméstica a nivel superior para incluir los centros de desarrollo infantil. Estos facilitan a padres adolescentes información sobre las aptitudes de un progenitor y sobre las aptitudes de sobrevivencia. Además, los programas de estudios de la familia para los niveles superiores segundo a cuarto examinan el desarrollo humano, el desenvolvimiento de los niños, las relaciones familiares, y las funciones de ambos padres y las basadas en el género.

597. El Departamento de Educación y Capacitación ha elaborado materiales de apoyo con modelos de la función de la mujer y se oponen a los estereotipos negativos sobre las mujeres indígenas. Entre estos materiales de apoyo se encuentran "In Search of Beatrice Culleton" y "Native Women and Their Careers".

Artículo 6: Prostitución

598. Manitoba, mediante su apelación al Tribunal Supremo en el caso R. c. Butler (1992) 1 S.C.R. 452, ha contribuido a aclarar la ley relativa a la prostitución en el Canadá.

Artículo 7: La mujer en la política y en la vida pública

599. Diez de los 80 jueces de plena dedicación de Manitoba son mujeres. El Juez Principal del Tribunal Provincial es una mujer.

600. Las mujeres ocupan 12 de los 57 escaños del cuerpo legislativo de Manitoba. Tres de las 17 posiciones de ministros del gabinete están ocupadas por mujeres. Del total de 23 ministros delegados, uno es una mujer.

601. Tres de las 15 puestos de concejal de la ciudad de Winnipeg están ocupados por mujeres. Winnipeg tiene una Alcaldesa.

602. Dos de los tres presidentes de colegios comunitarios de Manitoba son mujeres.

Artículo 10: Educación

603. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba distribuyó en 1992-1993 su guía titulada "Human Rights in the School: Guidelines for Educators, Students, Parents and other School Participants" a todas las escuelas y a todos los directores de escuela de la provincia. Los miembros de la Comisión han promovido enérgicamente su empleo. Una subsección de la guía se ocupa de la cuestión de igualdad de género.

604. La publicación "Inventory of Human Rights Teaching Materials" de la Comisión de Derechos Humanos fue distribuida a todas las escuelas de Manitoba en 1990. Incluye una lista de los recursos sobre el tema de la discriminación basada en el género.

605. En abril de 1994, el Departamento de Educación y Capacitación distribuyó un directorio de programas y recursos innovadores encaminado a mejorar las condiciones de las jóvenes en la esfera de las matemáticas y las ciencias. Este directorio, titulado "Expanding Choices", fue entregado a todos los departamentos escolares. (Fue producido por la Dirección de Asuntos de la Mujer, de Nueva Escocia.)

606. El Departamento de Educación y Capacitación ha iniciado la elaboración de un libro de consulta para maestros sobre la representación justa de personas de minorías visibles. También se ocupa de la representación justa de mujeres de minorías visibles en condiciones de igualdad de género. Se esperaba que estuviera terminada en septiembre de 1994.

607. Todos los materiales pedagógicos y de apoyo desde el jardín de infantes hasta el nivel superior cuatro son objeto de examen continuado mediante procedimientos de selección de materiales basados en el modelo de tres etapas "Canadian Exchange of Instructional Materials Analysis". Uno de los principales criterios utilizados en el proceso es un lenguaje no sexista. Entre otros criterios se encuentran: edad, raza, etnia, religión, discapacidad, condición socioeconómica, inclinaciones políticas y tolerancia.

608. Los comités de evaluación de planes de estudio y de exámenes tratan temas y cuestiones relativas a los alumnos de jardín de infantes hasta el nivel superior cuatro, para determinar la existencia de prejuicios raciales y sexuales.

609. El 42% de las personas matriculadas en las instituciones universitarias en el año escolar de 1992-1993 eran mujeres. En 1991-1992, las mujeres constituyeron el 57% del total de las personas matriculadas en los cursos de dedicación plena de instituciones universitarias comunitarias de Manitoba, especialmente debido a la alta tasa de matriculación en programas sanitarios y de servicios sociales.

610. En enero de 1990, se pusieron en práctica medidas para hacer frente a los casos de hostigamiento sexual en que estaban implicados estudiantes de enseñanza secundaria. Además, en el Instituto Superior Comunitario de Red River se aplican en la actualidad, con carácter experimental, directrices para eliminar el lenguaje sexista y los estereotipos sexuales en todas las publicaciones, materiales pedagógicos, y procedimientos y materiales de evaluación. Cuando los materiales de enseñanza con lenguaje sexista no se puedan eliminar en razón del

carácter específico del curso, los prejuicios sexistas se ponen de relieve para que en las clases se tome conciencia de la igualdad de género.

611. El Programa de Asistencia Financiera a Estudiantes de Manitoba administra el Programa de Asistencia de Estudios para Receptores de Subsidios Sociales. Este programa proporciona préstamos a estudiantes para cubrir los costos de la educación de padres solos que reciben asistencia social y que desean realizar estudios postsecundarios mientras continúan recibiendo asistencia social. Más del 80% del total de padres solos de Manitoba son mujeres.

612. Manitoba financia programas comunitarios centrados en la alfabetización de adultos. Los programas funcionan sobre una base de dedicación parcial durante el día y la tarde, y proporcionan transporte y cuidado de los hijos durante el día, cuando es necesario para que los adultos puedan asistir a las clases. Esto facilita la asistencia de mujeres con responsabilidades laborales y familiares. En 1993-1994, 608 mujeres participaron en los 32 programas comunitarios, es decir, el 56% del total de los participantes.

613. El Departamento de Cultura, Patrimonio y Ciudadanía de Manitoba ofrece capacitación comunitaria en idiomas mediante clases de inglés como segundo idioma en un entorno comunitario de apoyo para las mujeres que permanecen en sus hogares atendiendo a sus hijos y para las personas de edad (en su mayoría, mujeres). También dispone de un programa de capacitación en idiomas en el lugar de trabajo que ofrece oportunidades para que las empleadas que carecen de medios para adquirir conocimientos de inglés como segundo idioma puedan adquirir los elementos básicos del idioma para su lugar de trabajo, reduciendo así su dependencia y vulnerabilidad.

614. Desde enero de 1991, la Universidad de Winnipeg ha ejecutado varios programas y políticas que han reducido o eliminado formas de discriminación contra la mujer. Entre los mismos se encuentran: la política de licencia por maternidad o adopción (1991) que suplementa el seguro de desempleo; la política contra el hostigamiento sexual (1991) y la creación del puesto de funcionario encargado de casos de hostigamiento sexual; el programa de desarrollo para personal auxiliar (1992) que permite ausentarse del trabajo con goce de sueldo perfeccione las cualificaciones y obtener una mayor capacitación; la política de reembolso o suspensión del pago de la matrícula (1991), que ha sido utilizada por muchas mujeres para completar programas y adquirir títulos universitarios inferiores mientras trabajaban a jornada completa; y la política de capacitación y desarrollo para personal auxiliar (1991), un programa amplio de capacitación e incentivos financieros que fomenta las oportunidades de capacitación y perfeccionamiento para los empleados, y que ha beneficiado principalmente a mujeres.

615. Los cambios en el acuerdo colectivo entre la Universidad de Winnipeg y sus grupos de empleados han beneficiado a las mujeres. Estos cambios comprenden la modificación de las disposiciones sobre antigüedad, que ahora permiten la acumulación de tiempo de trabajo durante la licencia por maternidad o adopción (1991); cambios en las disposiciones sobre licencia de los progenitores que autorizan este tipo de licencia durante 17 semanas después de terminada la licencia por maternidad (1991); la participación de los gerentes y los representantes de sindicatos en programas de experiencia laboral destinados a introducir o reintroducir a la mujer en la fuerza de trabajo (1991); permisos de licencia por razones humanitarias o de emergencia que concede tiempo libre como

un derecho a los empleados que lo necesitan para cuidar a familiares (1992); y arreglos de trabajo compartido que han abierto oportunidades para las madres de niños pequeños (1992).

616. La Universidad de Brandon ha puesto en práctica "Positive Action to Improve the Status of Women" en su acuerdo colectivo con la asociación de docentes.

617. El Collège Universitaire de Saint-Boniface creó el cargo de coordinador de servicios especiales para estudiantes en 1991. Entre las actividades realizadas por el coordinador se encuentran sesiones de orientación para mujeres al inicio de cada año académico, una serie de diez cursos prácticos para mujeres estudiantes sobre el tema del amor propio (1993-1994), y un comité formado por mujeres establecido conjuntamente con la asociación de docentes para prestar apoyo a las mujeres estudiantes y miembros del cuerpo docente, y promover los derechos y la igualdad de la mujer.

618. El Presidente de la Universidad de Manitoba ha establecido una Secretaría de Asuntos de la Mujer. La Secretaría ha producido un folleto titulado "U.of M. Women's Guide to University Resources". La Universidad de Manitoba aprobó una declaración sobre política contra la discriminación en diciembre de 1991.

619. La Universidad de Manitoba puso en práctica la igualdad de remuneración, con ajustes de los salarios del personal auxiliar femenino entre 1988 y 1991 inclusive. Por recomendación de un comité conjunto de la dirección y la asociación de docentes, en 1991 se pusieron en práctica ajustes en los salarios del personal académico femenino.

Artículo 11: Empleo

620. El presupuesto del Departamento de Servicios Familiares para guarderías ha aumentado en los años fiscales que terminaron en 1991, 1992, 1993 y 1994 en un 3%, 2%, 6% y 1,5%, respectivamente. Las mejoras en las guarderías durante el mismo período incluyeron aumentos de sueldos e incrementos de las subvenciones para mantenimiento; aumentos en los subsidios diario; 3.250 niños más que reciben subsidios; ampliación del nivel de ingresos con derecho a subsidios parciales; 1.865 puestos más en establecimientos autorizados; el establecimiento del grupo de trabajo sobre guarderías francófonas; aumento del presupuesto para el programa de niños con discapacidades; y garantías de pago para guarderías privadas. En el año fiscal de 1992-1993 había 742 centros y hogares de atención infantil financiados por la provincia, con total de 13.923 puestos. Había además 5.192 puestos en centros sin fines de lucro y privados, algunos de los cuales recibían financiación parcial.

621. En respuesta a una auditoría externa del sistema de clasificación de la Administración Pública y de las prácticas de selección de Manitoba, el Gobierno ha aplicado varias de las recomendaciones para mejorar el acceso equitativo a las oportunidades de empleo en el Gobierno. Por ejemplo, se realizaron investigaciones y se impartió capacitación con respecto a los boletines de anuncios de empleo sin restricciones.

622. La División de Aprendices ha nombrado a una mujer en la Junta de Calificación de Aprendices y Profesionales en representación de Mujeres de Manitoba en las Profesiones y la Tecnología. Todos los oficiales sobre el

terreno de la Subdivisión de Aprendices deben promover a las mujeres en el comercio y la tecnología. Tres de sus 12 oficiales son mujeres. El Subdivisión también ha establecido premios especiales que se concederán anualmente a la mujeres que se gradúen en cada profesión ocupando el primer lugar en su promoción.

Artículo 12: Atención sanitaria

623. El Departamento de Salud ha asignado a la salud de la mujer como esfera prioritaria para el desarrollo de políticas y programas. Dos principios clave de su reforma de la atención sanitaria son la elección fundamentada y la prestación de servicios de atención sanitaria lo más cerca posible de los hogares.

624. El Programa de Atención Prenatal en el Hogar, que al principio cuidó de mujeres con hipertensión inducida por el embarazo, se amplió en 1991 para incluir a las mujeres en situación de riesgo más alto. Este programa de atención en el hogar perturba menos la vida familiar, y proporciona una oportunidad para que las mujeres embarazadas en situación de alto riesgo participen en el cuidado de su propia salud en medida mayor de la que es posible en un hospital.

625. El Departamento de Salud participó en la elaboración y distribución del informe federal, provincial y territorial "Working Together for Women's Health" (abril de 1990).

626. En 1992 se elaboraron orientaciones para el período de postparto como marco para la prestación de cuidado a las mujeres y las familias en la transición del hospital al hogar tras el alumbramiento.

627. Se suministra financiación mediante subvenciones a los organismos comunitarios de educación pluricultural sobre la salud reproductiva de las mujeres inmigrantes y sus familias.

628. El Departamento de Salud ha participado en el establecimiento de una organización comunitaria para informar a las mujeres sobre el SIDA.

629. El Departamento de Salud coordina el programa educativo para progenitores titulado "Nobody's Perfect", que abarca desde el nacimiento hasta los cinco años de edad. Desde 1991, el Departamento de Salud ha estado a cargo de la capacitación de los llamados "facilitadores". El programa está dirigido a los padres jóvenes, solos, de bajos ingresos, social o geográficamente aislados o padres con una educación formal limitada, y suministra información exacta sobre la salud, la seguridad, el desarrollo y el comportamiento de sus hijos.

630. Se ha suministrado financiación durante tres años al proyecto de demostración de los servicios integrados de alumbramiento para prostitutas callejeras. Entre los objetivos del proyecto se encuentran la determinación y la reducción de problemas relativos a la salud para las mujeres y niñas prostitutas, o que están en riesgo de prostituirse.

631. Otras iniciativas del Departamento de Salud comprenden la elaboración de una hoja de información sobre osteoporosis, la conversión a cinta de audio de su

material sobre menopausia y pérdida perinatal, y la financiación de una publicación en formato de tebeo para adolescentes en riesgo, relativa al control de la natalidad, las enfermedades que se transmiten por vía sexual y la vida de los padres solos.

632. Se han ampliado los servicios de tratamiento para mujeres con vicios para incluir el vicio del juego. Estos tratamientos pueden ser en régimen interno o externo.

Artículo 13: Vida económica y social

633. El Departamento de Industria, Comercio y Turismo de Manitoba cuenta con un consultor especializado en el establecimientos de negocios que suministra servicios de información, asesoramiento y capacitación a través de la iniciativa para las mujeres empresarias. En 1993 se elaboró un nuevo plan de acción, que ya se está ejecutando. Su objetivo es facilitar a las mujeres el desarrollo y la ampliación de sus negocios con éxito. Esta iniciativa integra la educación y la capacitación empresariales, acceso al capital inicial y para la ampliación de los negocios, y asesoramiento de expertos.

634. La Dirección de Deportes de Manitoba financia varias organizaciones que promueven las actividades deportivas de las mujeres, entre las que se cuentan el equipo nacional femenino de balonvolea, que en la actualidad tiene su base en Winnipeg, y la Federación de Deportes de Manitoba. La Federación ha establecido un comité para examinar las cuestiones pertinentes a la mujer en los deportes.

Artículo 14: La mujer en las regiones rurales

635. La Dirección General de Asuntos de la Mujer ha destacado personal en Portage la Prairie y Thompson, que actúa como fuente de servicios de información, remisión y apoyo para mujeres y grupos de mujeres en toda la provincia.

636. Se ha establecido una línea telefónica de información gratuita, para proporcionar a las mujeres que se encuentren en cualquier parte de Manitoba información fácilmente accesible sobre programas y servicios gubernamentales y comunitarios.

637. La Dirección de Asuntos de la Mujer, conjuntamente con el Instituto de Asuntos de la Mujer, de Manitoba, el Departamento de Agricultura y el Departamento de Servicios para la Familia, ha establecido un proyecto piloto para crear un registro rural de servicios de cuidado infantil. El objetivo del registro es proporcionar acceso a servicios de cuidado infantil flexibles y de acequibles para los habitantes de las regiones rurales de Manitoba, especialmente a las familias campesinas. Los proyectos piloto se iniciaron en el otoño de 1992 y están funcionando plenamente en nueve comunidades de Manitoba. En la actualidad, el proyecto está siendo evaluado por el Departamento de Ecología Humana de la Universidad de Manitoba.

638. Mediante el Programa de iniciación de actividades comerciales de Manitoba, los empresarios cualificados pueden obtener una garantía de préstamo de hasta 10.000 dólares, a través de las instituciones financieras participantes, como ayuda para poner en marcha un negocio. Aproximadamente el 60% del monto de los

préstamos están reservados para negocios iniciados por mujeres y empresarios rurales.

Artículo 16: La mujer y la familia

639. La Comisión de Derechos Humanos de Manitoba continuó su apelación ante el Tribunal de Apelaciones de Manitoba en la causa Vogel and North c. Government of Manitoba. Se esperaba la decisión en la primavera de 1995. Este caso se refiere a la cuestión de si la denegación de los beneficios conyugales a las parejas del mismo sexo en virtud del plan de beneficios conyugales de Manitoba constituye una discriminación basada en la orientación sexual, el estado civil y de familia y el sexo. La decisión que se adopte en este caso tendrá consecuencias para las mujeres que mantienen relaciones con personas de su mismo sexo y para sus familias. (En anteriores decisiones de jueces (1991) y del Juzgado de la Reina (1992) se sostuvo que esto no era discriminatorio.)

8. SASKATCHEWAN

640. Los datos que se exponen a continuación actualizan a junio de 1994 la información que figura en el tercer informe presentado por el Canadá de conformidad con la Convención.

Artículo 2: Legislación

641. La ley de mantenimiento de la familia, promulgada en 1990, eliminó las disposiciones sobre culpabilidad para que el pago del mantenimiento se determine en base a la necesidad y la capacidad de pago. Entre las nuevas disposiciones se encuentra una obligación de pago de mantenimiento entre cónyuges consensuales.

642. El Código de Derechos Humanos de Saskatchewan fue enmendado en 1993 para añadir la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, el estado de familia y la recepción de asistencia pública (bienestar social). Las enmiendas se aplican a situaciones relativas al empleo, la vivienda y la prestación de servicios públicos.

643. Como resultado de los cambios hechos en 1993 a la Ley de prescripción, ya no hay un plazo de prescripción para iniciar una causa civil por injuria, asalto o agresión a la persona, cuando el motivo de la acción es el adulterio o cuando en el momento en que se produjo la injuria el demandante tenía una relación de dependencia financiera, emocional o física con el demandado.

644. Las modificaciones a la Ley sobre las víctimas de delitos extienden el período de prescripción para presentar una demanda contra el Fondo para las víctimas como resultado de un delito sexual o agresión no sexual. No es necesario llevar a cabo alguna acción hasta que la víctima sea capaz de comprender la índole de los daños y reconocer los efectos de la mala conducta. El Fondo para las Víctimas suministra apoyo financiero a programas y servicios para las víctimas de delitos, y para actividades de investigación y educación en las esferas de la prevención del delito y la intervención temprana.

645. Las parejas consensuales tienen ahora el derecho de entablar acción judicial si su cónyuge es víctima de homicidio. Una enmienda a la Ley sobre accidentes mortales amplía el derecho de demandar a la persona responsable de la muerte. Anteriormente, sólo los cónyuges legalmente casados, y hijos, nietos, padres y abuelos tenía el derecho de iniciar una acción judicial.

646. La Ley sobre las víctimas de la violencia en el hogar, todavía no promulgada, establece órdenes judiciales de emergencia para las situaciones de violencia en el hogar, que autorizan a la parte lesionada, generalmente la mujer, a permanecer en el hogar familiar y obligan al autor del abuso a abandonarlo. Estas órdenes tienen por objeto asegurar que la víctima del abuso tenga acceso a sus efectos personales tras el incidente. La parte víctima de del abuso dispone de otros remedios tras un incidente de violencia en la familia. La Ley también permite a las autoridades obtener autorización para entrar en el hogar a fin de investigar alegaciones de abuso.

647. Se está estableciendo una División Provincial de Derecho de Familia, Juzgado de la Reina, con servicios de apoyo para garantizar que las cuestiones

relativas a la disolución de la familia sean tratadas por el sistema judicial con más tacto y sensibilidad. Dado que la disolución de la familia constituye un momento de profunda dificultad emocional, física y financiera para la mujer y los hijos, estos servicios deben ayudar a aliviar dichos efectos.

648. Hay otras enmiendas a la Ley sobre normas laborales que son pertinentes a esta Convención. Los trabajadores a jornada parcial de grandes empresas recibirán los mismos beneficios que los trabajadores a jornada completa, en forma prorrateada en base al número de horas que trabajen. Así mismo, los empleadores estarán obligados a proporcionar a los empleados calendarios semanales de las horas de trabajo y un preaviso de una semana respecto de los cambios en sus horarios de trabajo. La Ley establecerá el pago de los feriados públicos para todos los empleados en proporción con el número de horas trabajadas. Estos cambios beneficiarán a la gran cantidad de mujeres que trabajan a jornada parcial. Se dispone también la licencia por maternidad, paternidad y adopción para que los padres puedan atender a sus hijos. Las modificaciones a la Ley aumentarán el período de la licencia para los progenitores (sin sueldo) a 12 semanas.

649. La Ley de asuntos de la mujer, que crea una cartera en el Gabinete para las cuestiones relativas a la condición de la mujer, sigue en vigor. La Ley encarga al Ministro pertinente que elabore mecanismos para la integración de los problemas de la mujer al proceso de adopción gubernamental de decisiones; coordine políticas, programas y actividades del Gobierno relacionadas con la condición de la mujer; haga recomendaciones con respecto a cuestiones que afecten la condición de la mujer; y preste cualquier asistencia que sea apropiada para mejorar la condición de la mujer en la provincia.

650. La Ley de salud y seguridad ocupacional prohíbe ahora el hostigamiento en el lugar de trabajo, que constituye una amenaza para la salud y seguridad del trabajador. La definición incluye el hostigamiento sexual así como el hostigamiento basado en otros motivos, incluyendo la condición civil, el estado familiar y la orientación sexual. La Ley y los reglamentos, que tienen un carácter predominantemente preventivo, exigen a los empleadores tengan políticas relativas al hostigamiento, que eduquen al personal y que instituyan mecanismos para atender quejas.

Artículo 3: Los derechos humanos y las libertades fundamentales
en todas las esferas

651. La Secretaría de Asuntos de la Mujer de Saskatchewan prosigue su labor con departamentos y organismos gubernamentales para garantizar que los problemas de la mujer se tengan en cuenta en la elaboración de planes y políticas. La plantilla de personal de la Secretaría se aumentó de siete años-personas en 1991-1992 a diez en 1993-1994.

652. La Secretaría tenía previsto trabajar en 1993-1995 en cuestiones como la violencia contra la mujer y en la familia, la violencia en los medios de información, la igualdad de remuneración, la igualdad en el empleo, el equilibrio entre la labor remunerada y las responsabilidades familiares, el cuidado de los niños (en guarderías), los planes para mejorar la coordinación de los servicios para los niños; y la historia y los logros de las mujeres de Saskatchewan.

653. En mayo de 1991, la Secretaría de Asuntos de la Mujer produjo el "Saskatchewan Women's Directory", una fuente de fácil acceso de información sobre servicios, programas y organizaciones de interés para las mujeres de Saskatchewan, que actúan en su beneficio. El Directorio, que se puede obtener gratuitamente, fue actualizado en 1993.

Artículo 4: Programas de acción afirmativa

654. La Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan continúa aprobando programas para abordar el problema de las desventajas a que se enfrentan las personas por motivos de discriminación prohibidos. Los programas de la Comisión están destinados a la mujer, las personas con discapacidades, los indígenas y los miembros de minorías visibles. La Comisión supervisa 18 programas en el lugar de trabajo, que abarcan a 30.240 trabajadores, o el 6,5% de la fuerza de trabajo, y siete programas en instituciones de capacitación.

Artículo 5: Eliminación de prácticas basadas en estereotipos: educación familiar

655. El Departamento de Justicia y el Departamento de Educación, Capacitación y Empleo cooperan para establecer grupos de asesoramiento de pares en escuelas de enseñanza secundaria de toda la provincia para hacer frente a la violencia en el marco de las citas entre parejas.

656. La Asociación de Radioemisoras de Saskatchewan, que comprende a la industria de la televisión y la radiodifusión privada, trabaja en consulta con organismos gubernamentales y comunitarios para elaborar una serie de anuncios de interés público sobre la violencia en la familia. Los anuncios en la televisión están destinados a crear en la comunidad una conciencia sobre la cuestión de la violencia en la familia y contrarrestar el mensaje que a veces parecen enviar los medios de información en el sentido de que la violencia es aceptable.

657. El Departamento de Educación ha diseñado temas opcionales para los planes de estudios provinciales en materia de sanidad para los grados séptimo a noveno, que se ocupan de la violencia en la familia. Los temas sobre la violencia en la familia para los grados 11 y 12 se están elaborando como parte del nuevo curso de transición a la vida, que se ofrecerá con carácter facultativo.

658. El Departamento de Servicios Sociales, por conducto del Centro de Apoyo a la Familia, ofrece servicios exteriores y de apoyo a la mujer maltratada y sus familias. Además, el programa sobre el tratamiento de las cuestiones sexuales en la familia ofrece asesoramiento a las que experimentan situaciones de maltrato sexual dentro de la familia. En 1993, el Departamento suministró 2,8 millones de dólares a organizaciones no gubernamentales para los servicios a las mujeres y los hijos que han sufrido abuso. Los servicios proporcionados van desde refugios de emergencia hasta asesoramiento. Para el año fiscal de 1994-1995, el Departamento asignó \$750.000 (fondos nuevos) para los servicios para combatir la violencia en la familia. Este dinero se destina a servicios comunitarios de proyección exterior, para apoyar los servicios existentes y

crear servicios en esferas que en la actualidad no cuentan con los servicios necesarios.

659. La Secretaría de Asuntos de Indios y Métis de Saskatchewan suministra financiación básica (operacional) a tres grupos de mujeres indias, Métis y aborígenes, alentándolas a que presenten al Gobierno las cuestiones especiales que se plantean en sus respectivos grupos. Cada año, tres grupos de mujeres indígenas cuentan con un total de \$174.000.

Artículo 7: Vida política y pública

660. En 1994, 13 de un total de 66 miembros (20%) del poder legislativo provincial eran mujeres. En el Gabinete hay 4 mujeres Ministras. Esto representa un mejoramiento con respecto de la legislatura anterior, en la que 5 de los 64 miembros (7,8%) eran mujeres.

661. De 1985 a 1994, se registró un ligero aumento en el número de mujeres elegidas para ocupar puestos gubernamentales en las ciudades. En 1985 no había ninguna Alcaldesa. En 1994, 2 de los 12 alcaldes (el 16,6%) eran mujeres. Doce de los 85 concejales de ciudades en 1985 eran mujeres (el 14,1%), y en 1994 13 de 77 (el 16,9%). (Saskatchewan tiene ciudades con poblaciones de 5.000 a 190.000 habitantes.)

662. En 1985, ocho de los 363 alcaldes de aldeas eran mujeres (el 2,2%). En 1994, veintidós de los 324 alcaldes eran mujeres (el 6,8%). (Las aldeas tienen poblaciones de 100 a 500 habitantes.)

663. En 1994, ninguna mujer era Presidente de los concejos de los municipios rurales. (No se disponen de datos para años anteriores.)

664. Desde el otoño de 1991, el 43% de las personas nombradas en las juntas y comisiones provinciales han sido mujeres.

665. La mujer tiene el derecho al voto y no está limitada legalmente de participar en la vida pública. Sin embargo, en 1994 todavía ocurre que el trabajo y las responsabilidades familiares, la falta de apoyo político para las candidatas, y la limitación de recursos financieros para llevar a cabo campañas electorales, con frecuencia restringe la participación de la mujer en la política.

666. El Consejo Asesor de la Mujer de Saskatchewan es un grupo nombrado por el Gobierno, compuesto de nueve mujeres con una gran variedad de antecedentes. Presenta informes al Ministerio encargado de la situación de la mujer de Saskatchewan. El primer Consejo fue establecido en 1994. El mandato del Consejo abarca: el asesoramiento al Gobierno en cuestiones pertinentes para la mujer; la consulta con el público y la presentación de las cuestiones relativas a la situación de la mujer a la atención del Gobierno y la realización de investigaciones sobre cuestiones pertinentes a la situación de la mujer.

Artículo 10: Educación

667. Después del último informe presentado por Saskatchewan de conformidad con esta Convención, el Departamento de Educación, Capacitación y Empleo preparó en 1991 una política sobre la igualdad de género desde el jardín de infantes hasta el grado 12 del sistema. Se ha formado un comité para fomentar la aplicación de la política de de igualdad de género en las escuelas de Saskatchewan. En este comité están representados la Federación de Maestros de Saskatchewan, la Asociación de Directores de Escuelas de Saskatchewan, la Liga de Administradores, Directores y Supervisores de Educación y las facultades de pedagogía de dos Universidades.

668. La Secretaría para Asuntos de la Mujer de Saskatchewan financia, conjuntamente con el Gobierno federal, un vídeo y un conjunto pedagógico en los que se indican los cambios necesarios para contrarrestar el sesgo de género en los sistemas de educación del Canadá, los métodos de enseñanza, las actitudes de los padres y las relaciones entre los estudiantes masculinos y femeninos.

669. Varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales han cooperado en la financiación del proyecto piloto "Girls Exploring Technology" en campos de verano. Los campos, de tres semanas de duración, presentan a las jóvenes de los grados séptimo y octavo el concepto de selección de carreras en las profesiones y la tecnología.

670. Las Mujeres de Saskatchewan en las Profesiones y la Tecnología, una organización de mujeres profesionales, preparó dos vídeos y conjuntos pedagógicos de apoyo. En "She's Got Her Ticket" se presenta a mujeres que trabajan con éxito en los campos profesionales y tecnológicos. En "She's Making Choices" se muestra a muchachas en campos de verano sobre profesiones y tecnología y se entrevista a jóvenes que tienen planes de seguir diversas carreras profesionales. Este material se distribuye en todo el sistema educativo provincial.

Artículo 11: Empleo

671. El Gobierno provincial, a través de la Comisión del Servicio Público, aplica tres planes de igualdad en el empleo aprobados por la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan, en relación con posiciones directivas, profesionales y sindicales en la Administración Pública. En proporción con la población en edad laboral de la Provincia, la representación total de la mujer en la Administración pública es más que suficiente (y el 54,1% en comparación con el 43% en la fuerza de trabajo comunitaria), pero las cantidades tienden a concentrarse en ciertas agrupaciones profesionales, incluidas las posiciones administrativas, fiscales y de oficina.

672. El objetivo a largo plazo del programa para la igualdad de la mujer en el empleo en la Administración Pública es aumentar su representación al 43% en empleos directivos, profesionales y no tradicionales. Las ocupaciones no tradicionales son aquellas en que las mujeres representan menos del 30%.

673. Las corporaciones de la Junta de la Corona y de Hacienda (que en están elaborando planes para lograr la igualdad en los lugares de trabajo) y los

distintos departamentos gubernamentales fijan cada año objetivos cuantitativos y cualitativos que son examinados por el Comité Directivo sobre la igualdad en el empleo, que es responsable ante el Gabinete. Al final de cada año se evalúan los resultados. La Comisión ayuda a los departamentos a cumplir sus objetivos mediante actividades de contratación, perfeccionamiento y capacitación del personal.

674. El plan de clasificación de puestos de la Comisión para empleados que no son miembros de sindicatos es sensible en cuanto a prejuicios basados en el sexo. Esto permite realizar una evaluación más equitativa de los "puestos de igual valor".

675. Las empleadas embarazadas que tienen la necesidad justificada desde el punto de vista médico de ausentarse de su trabajo por razones de salud relativas al embarazo, ya sea antes o después del parto, pueden acogerse a los beneficios de la licencia por enfermedad.

676. La Comisión distribuyó un folleto en el que se describen programas para prestar asistencia a los empleados a fin de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Entre las opciones se encuentran: horario de trabajo flexible; reducción de las horas; licencia por maternidad, para los progenitores y por adopción; licencia profesional (sin goce de sueldo); plan de licencia con sueldo diferido y licencia para casos de emergencia.

677. En el otoño de 1994 comenzó a funcionar una dependencia sobre hostigamiento sexual en la Secretaria de Asuntos de la Mujer, compuesta de dos personas. La Dependencia trabajará con comercios, empleadores, empleados y sindicatos para lograr cambios en las políticas y prácticas en el lugar de trabajo con respecto al hostigamiento sexual.

Artículo 12: Salud

Actividades de educación sanitaria, prevención y fomento

678. Las enfermeras del servicio de salud pública exponen temas de educación sanitaria que abarcan una gran variedad de temas, entre los que se encuentran: menopausia, autoexamen de los senos, estado físico y tipo de vida, enfermedades transmitidas sexualmente, salud cardíaca, alimentación, y gestión del estrés.

679. La Subdivisión de Fomento del Bienestar y la Salud de Saskatchewan Health ha elaborado y repartido mucho material sobre el fomento de la salud que se ocupan de las preocupaciones sanitarias de la mujer: la mujer y el SIDA, atención prenatal, la mujer y el vicio de fumar, amamantamiento, alimentación durante el embarazo, etc. Además, la Subdivisión concedió cinco subvenciones por un total de 23.000 dólares durante el período del presupuesto de 1993-1994 relacionadas directamente con cuestiones relativas a la mujer, incluidas:

Centro de servicios sobre la menopausia;

Conferencia de la mujer y el bienestar;

La mujer y el SIDA (carteles);

Video sobre las ancianas y la pobreza; y el

Comité de Coordinación sobre el Síndrome del Alcohol en el Feto (simposio).

680. En 1993 se ofreció por primera vez un curso de estudios en el hogar titulado "Wellness for the Caregiver" para ayudar a las personas que cuidan a un progenitor o familiar anciano.

681. El Instituto de Saskatchewan para la Prevención de Discapacidades, en asociación con el Departamento de Salud de Saskatchewan, inició un programa piloto titulado "Down to Business" para facilitar información relativa a la educación sanitaria en los lugares de trabajo y fomentó la elaboración del programa de prevención primaria "Nobody's Perfect" dirigido a progenitores jóvenes.

682. La Secretaría de Asuntos Indios y Métis de Saskatchewan suministra en la actualidad apoyo financiero para la celebración de una conferencia anual sobre la mujer y el bienestar. La conferencia proporciona un foro de reunión y discusión para las mujeres indígenas sobre medios concretos y prácticos para ayudar a sus comunidades en el proceso de curación. El formato de la conferencia se basa en un enfoque holístico que se concentra en el bienestar espiritual, emocional y físico de los participantes. Entre las actividades de la conferencia se encuentran la presentación y el intercambio de experiencias, y discusiones destinada a apoyar a la mujer indígena en sus esfuerzos para alcanzar un tipo de vida positivo como "proveedoras de cuidados" en su comunidad. El número de participantes en la conferencia aumentó de 450 en 1990 a más de 1.800 en 1993.

Planificación sanitaria y elaboración de políticas

683. El Comité Asesor sobre Planificación Familiar, del Ministerio de Salud, fue creado en enero de 1992 para prestar asesoramiento y elaborar políticas sobre la forma de reducir los embarazos no deseados, particularmente entre las adolescentes, y mejorar la salud reproductiva. El primer informe del Comité, titulado "Toward Sexual and Reproductive Health in Saskatchewan", fue publicado en noviembre de 1993 y actualmente está siendo examinado.

684. En octubre de 1991 se celebró una conferencia sobre la mujer y el bienestar mental, patrocinada por la Universidad de Saskatchewan con financiación del Departamento de Salud de Saskatchewan. La conferencia tuvo un gran éxito y resultó en el establecimiento del proyecto para la salud mental de la mujer en Saskatchewan. El proyecto se esfuerza por mejorar la salud mental de la mujer mediante actividades de educación y promoción.

685. El Comité de Examen de la Partería de Saskatchewan ha sido constituido para evaluar la necesidad de reglamentar los servicios de partería, y considerar la integración de las comadronas en el sistema sanitario.

Servicios de salud

686. Continúan ofreciéndose los servicios de examen del cáncer de mama, iniciado en 1990. Se suministran exámenes mamográficos gratuitos a las mujeres de 50 a 69 años de edad. Los servicios se prestan en instalaciones médicas en siete centros urbanos y mediante la utilización de una dependencia móvil de

mamografía, instalada en una camioneta, en las regiones rurales y septentrionales. Se aumentó la financiación en 1993-1994 para ampliar el programa de examen del cáncer de mama en las regiones rurales de la provincia.

687. En dependencias de salud de toda la provincia, se dictan clases para la atención prenatal, cursos sobre bebés y clases para progenitores; algunos de estos servicios están dirigidos específicamente a las mujeres indígenas o son prestados por éstas. En algunas jurisdicciones sanitarias se ofrecen clases para la atención postnatal.

688. El Departamento de Salud de Saskatchewan establecerá dos centros de exámenes de citología cervical en Regina y Saskatoon para alcanzar un examen centralizado y exacto de frotis citológicos.

689. Los servicios del Departamento de Salud de Saskatchewan para combatir la violencia en la familia se han extendido y ampliado. En Prince Albert hay un programa de tratamiento de agresores dirigido a hombres. Niños y jóvenes de familias afectadas por la violencia disponen de un programa de tratamiento para casos de abuso sexual. Los servicios se concentran cada vez más en la familia en su conjunto.

690. El Centro de Salud de la Mujer, situado en el Hospital General Regina, reúne varios servicios especializados de diagnóstico y tratamiento para la mujer que incluyen: evaluación fetal, servicios de infertilidad, colposcopio, histeroscopia, crioterapia, aborto terapéutico, terapia con rayos láser, y asesoramiento sobre la salud de la familia.

691. El Comité Asesor del Ministro sobre Planificación de la Familia recibió aprobación para patrocinar una línea telefónica gratuita sobre salud reproductiva para Saskatchewan en 1994.

692. En 1989, el Departamento de Servicios Sociales estableció el programa para adolescentes y progenitores jóvenes, un programa de voluntarios para prestar amplios servicios para ayudar a los adolescentes y progenitores jóvenes que se enfrentan a un embarazo no planificado.

Uso de sustancias

693. El La Subdivisión de servicios para casos de alcoholismo y toxicomanía (antiguamente la Comisión de uso indebido de alcohol y drogas) de Saskatchewan Health ofrece varios programas específicos para la mujer que es víctima de uso indebido de alcohol o de drogas, ya sea directamente o como esposa o madre de niños afectados por problemas de uso indebido de sustancias. Entre los mismos se encuentran el programa de apoyo al cónyuge, que es utilizado por mujeres en más del 90% de los 1.100 casos, y el programa de tratamiento intensivo de mujeres con dependencia de productos químicos. La Subdivisión es miembro del Comité de Acción para la Mujer sobre Uso de Sustancias que está elaborando un modelo de servicios para las mujeres de Saskatchewan con uso problemático de sustancias.

Artículo 13: Vida económica y social

694. El programa de atención infantil, dirigido por el Departamento de Servicios Sociales, continúa ampliando sus servicios, haciendo hincapié en las regiones rurales. Se conceden subvenciones mensuales para bebés y niños pequeños de padres jóvenes que asisten a escuelas de enseñanza secundaria en nueve lugares de la provincia. Desde 1981-1982 se ha registrado un aumento del 96% en las donaciones y los subsidios para cuidado infantil, y del 71% en el número de puestos licenciados para la atención infantil en la provincia. El Departamento concede licencias y regula las guarderías y los hogares de atención infantil. Se conceden subsidios a padres con bajos ingresos que no pueden costear los gastos de la atención. Aproximadamente el 85% del total de personas que reciben subsidios son madres solas.

Estadísticas del programa para 1981-1982 y 1992-1993

	<u>1981-1982</u>	<u>1993-1994</u>
Número de plazas autorizadas	4 189	6 936
Número de plazas en centros de atención durante el día	3 373	4 409
Número de plazas en hogares de atención durante el día	816	2 257
Subsidio máximo	210*	235*
Total de subsidios	5 322 835*	9 506 964*
Total de subvenciones para el cuidado durante el día	864 264*	3 108 547*
Total de subsidios y subvenciones	<u>6 187 099*</u>	<u>12 615 511*</u>

* Dólares canadienses.

695. La Dirección de Cooperativas del Departamento de Desarrollo Económico presta asistencia a las comunidades para la organización de cooperativas de guarderías en toda la provincia.

Artículo 14: Zonas rurales

696. Las comunidades y las municipalidades rurales de Sakatchewan, con exclusión del lejano norte y las reservas de indios, se han organizado en 30 distritos sanitarios que abarcan el 90% de la población en el marco de un proceso iniciado por el Gobierno de Saskatchewan. Se elegirá a los miembros de las juntas de los distritos sanitarios, lo que traerá consigo una mayor responsabilidad y control

/...

para los residentes de los distritos. Además, cada distrito sanitario lleva a cabo un proceso para determinar las prioridades de programación local para los residentes.

697. Todos los distritos sanitarios están compuestos, en grados diversos, por poblaciones rurales. Dentro del marco de estándares provinciales establecidos por Saskatchewan Health, los distritos sanitarios se están esforzando por estructurar servicios acequibles y basados en las necesidades, eficaces y eficientes. Los distritos sanitarios han asumido la responsabilidad por el cuidado en casos graves, el cuidado de larga duración, el cuidado en el hogar y los servicios médicos de urgencia para residentes; los servicios sanitarios comunitarios y mentales existentes que se prestan a nivel provincial serán suministrados por los distritos sanitarios dentro de los dos años.

698. Los servicios de ambulancia aérea se emplean mucho en el norte de Saskatchewan para garantizar la atenuación rápida de los que requieren servicios hospitalarios y médicos.

699. Se ha establecido un Fondo de Iniciativas Sanitarias Rurales de 10 millones de dólares para mejorar el fomento y la prevención sanitaria rural, el cuidado en el hogar y los servicios de urgencia.

700. El Gobierno provincial estableció en febrero de 1992 la "Farm Stress Line", confidencial y gratuita, para residentes rurales y campesinos. Esta línea telefónica presta asistencia mediante asesoramiento, remisión e información especialmente adaptados a las necesidades de los habitantes de las regiones rurales que la utilizan. El servicio está coordinado por el Departamento de Agricultura y Alimentación de Saskatchewan y es administrado conjuntamente por los Departamentos de Salud, Servicios Sociales y Desarrollo Rural y las Juntas de Examen de la Deuda Campesina. Cerca de la tercera parte de las personas que llaman para recibir el servicio son mujeres.

701. La Dirección de Cooperativas ha copatrocinado un estudio sobre los beneficios económicos de las guarderías en las regiones rurales, efectuado por el Centro para el Estudio de Cooperativas, de la Universidad de Saskatchewan. En el estudio se describirá la situación de las guarderías en las regiones rurales, se examinarán alternativas y se recomendará una estrategia de desarrollo.

Artículo 15: Derechos legales

702. En 1994, 2 de los 9 magistrados de la Corte de Apelaciones de Saskatchewan eran mujeres. En ese año, 4 de los 35 jueces del Juzgado de la Reina eran mujeres. Estas cantidades son el doble de las correspondientes a mujeres jueces y magistrados que ocupaban esas posiciones en 1985.

703. En 1993, 33 de los 774 oficiales de la policía local eran mujeres. En ese año, 103 de los oficiales de la Real Policía Montada del Canadá en Saskatchewan eran mujeres.

704. En el marco de un proyecto piloto, los programas de los tribunales para los testigos de agresiones en Regina, Saskatoon y Prince Albert aseguran que los

testigos se mantengan informados de las circunstancias de sus casos y prestan apoyo personal a los testigos de agresiones.

705. Un grupo de trabajo federal, provincial y territorial que se encarga de las cuestiones de la igualdad de género dentro del sistema judicial presentó un informe al Fiscal General en mayo de 1993. El informe trata las siguientes cuestiones: prejuicios de género en el sistema; prejuicios de género en los tribunales; el sistema judicial y la violencia contra la mujer; el sistema judicial y las mujeres delincuentes; los prejuicios contra la mujer en el derecho positivo; y las mujeres empleadas en el sistema judicial. El informe contiene más de 200 recomendaciones de cambios en el sistema judicial civil y penal, incluida la legislación sobre derechos humanos, para mejorar la igualdad para la mujer. El Fiscal General de Saskatchewan se ha comprometido a aplicar todas las recomendaciones, dentro del marco de las limitaciones fiscales y operacionales. Estas recomendaciones se examinaron ampliamente con académicos, varios departamentos gubernamentales, el público y miembros de grupos de mujeres. Los funcionarios están examinando y poniendo en práctica los cambios necesarios.

9. ALBERTA

Introducción

706. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1o de enero de 1991 y el 31 de marzo de 1994.

707. El Gobierno de Alberta sigue firmemente comprometido a aumentar las oportunidades que se ofrecen a la mujer en la Provincia. En el marco de las restricciones fiscales y los recortes presupuestarios, el Gobierno de Alberta continuará concentrándose en garantizar a todos los habitantes de la Provincia oportunidades de participar plena y activamente en la vida económica, social y cultural y en el proceso de adopción de decisiones que tienen consecuencias sobre su bienestar.

Artículo 2 e): Igualdad

708. El Gobierno de Alberta continuará elaborando políticas y leyes gubernamentales apropiadas relacionadas con la mujer. Como parte de su plan de trabajo, el Departamento de Desarrollo Comunitario de Alberta ha escogido el aumento y el mejoramiento de la participación individual de las personas (definidas en términos de género y origen cultural y racial) en la vida económica y social de Alberta" como el objetivo para alcanzar en 1996-1997. Los resultados se evaluarán mediante un estudio de referencia para establecer el estado y la situación actuales, y mediante la determinación y evaluación de los cambios relativos en las tasas de participación de la mujer en la vida económica y social de la Provincia.

709. En Alberta se ha efectuado un examen público de su legislación sobre derechos humanos, la Ley de protección de los derechos individuales, que rige la protección de los derechos humanos en Alberta, y de Comisión de Derechos Humanos, que se encarga de la aplicación de la Ley. Se han celebrado audiencias públicas en toda la Provincia. Como parte de este examen, se ha fomentado la participación de las comunidades. Se celebraron dos cursos prácticos sobre los derechos humanos y las cuestiones de la mujer; se examinaron las actas de esos talleres de trabajo para preparar el informe y las recomendaciones finales, cuya finalización estaba prevista para julio de 1994.

710. En 1993, las cuestiones relativas a la igualdad de género, como el embarazo y el hostigamiento sexual, aumentaron a más del 50% del total de solicitudes de información hechas a la Comisión de Derechos Humanos.

711. Mediante su programa de educación, la Comisión de Derechos Humanos se concentra en la igualdad y la justicia en el empleo. La Comisión trata conjuntamente con varias organizaciones los asuntos relacionados con la mujer.

Artículo 3: Medidas adecuadas en las esferas
política y económica

712. La Dependencia de Políticas y Programas sobre la Mujer, del Departamento de Desarrollo Comunitario de Alberta, actúa como catalizadora y consultora dentro del Gobierno para asegurar que las perspectivas de la mujer se toman en

consideración en la elaboración de políticas y programas gubernamentales y en la esfera legislativa.

713. La Dependencia coordinó en 1991-1992 y en 1992-1993 las actividades del Plan de Acción de Alberta para la Mujer, de cuatro años de duración. Esta iniciativa se estableció para producir acciones gubernamentales sobre las cuestiones que preocupan a la mujer en los campos del empleo, la educación y la capacitación, la familia, la salud y la Administración Pública.

714. El Consejo Asesor sobre Cuestiones de la Mujer de Alberta es un órgano asesor de los ciudadanos que está compuesto por un presidente y hasta 14 miembros. Los nombramientos se efectúan mediante Ordenes del Consejo. La Ley sobre el Consejo de Alberta para cuestiones de la mujer dispone que el Consejo asesore y aconseje al Gobierno de Alberta sobre cuestiones relativas a la oportunidad de participación plena e igualitaria de la mujer de Alberta en la vida de la Provincia, mediante: determinación de cuestiones que preocupan a la mujer y que puedan ser consideradas por el Gobierno; recomendaciones al Gobierno sobre estas cuestiones; consultas y suministro de información al público; y realización de otras actividades que el Ministro considere adecuadas.

Artículo 4.1: Medidas especiales de carácter temporal

715. Desde 1990, la Comisión de Multiculturalismo de Alberta viene patrocinando un simposio sobre diversidad en la gestión. Entre las cuestiones pertinentes para la mujer consideradas en los simposios han figurado la igualdad en el empleo, los derechos humanos, la discriminación, y los obstáculos en el lugar de trabajo.

716. El Gobierno de Alberta dispone de un programa de diversidad de acceso y gestión, que presta asistencia a las instituciones públicas, los comercios, las industrias y las organizaciones para desarrollar operaciones y servicios adaptados a las necesidades de todos los habitantes de Alberta. El objetivo final es eliminar los obstáculos visibles e invisibles que dificultan la plena participación social y económica de los grupos no dominantes. El proceso de diversidad de gestión, que también incorpora los objetivos de igualdad en el empleo, va más allá de la contratación como medio de lograr una fuerza laboral representativa.

717. El Gobierno de Alberta está tomando medidas enérgicas en su calidad de empleador en programas en apoyo a las empleadas. Durante el informe de notificación, la Oficina de Administración del Personal ha elaborado iniciativas relativas al equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares, que han incluido dos simposios para empleados.

Artículo 5a): Eliminación de estereotipos

718. El programa modelo de peldaños hacia el éxito del Gobierno de Alberta, coordinado por la dependencia de programas y políticas de la mujer, fomenta la idea de que la selección de la profesión no es una decisión relacionada con el género e introduce la noción de que las mujeres como los hombres pueden optar por cualquier profesión. El programa proporciona modelos de papeles que existen en ocupaciones no tradicionales así como toda una gama de materiales de

referencia para los cursos inferiores y superiores de las escuelas de enseñanza secundaria de la Provincia de Alberta.

719. En 1991, el Departamento de Empleo y Desarrollo de Carreras, de Alberta (ahora denominado Departamento de Desarrollo de la Educación Superior y Carreras de Alberta) organizó un curso práctico para aumentar la conciencia de los empleados de las diferencias entre de género en el lugar de trabajo. El curso fue presentado a otros cuatro departamentos gubernamentales.

Artículo 7: Vida política y pública

	1993	
Participación en asambleas parlamentarias:		
Mujeres Ministras en la Asamblea Legislativa de Alberta:		
Diputados (excluidos los Ministros)	3/17	17,6%
Total (Ministros y Diputados)	13/66	19,7%
Total (Ministros y Diputados)	16/83	19,3%
Participación en el Gobierno:		
Directores, Subdirectores y Ejecutivos de Clase II	8/76	10,5%
Poder Judicial	29/178	16,3%

Artículo 10: Educación

720. Cada año, el Gobierno de Alberta concede hasta 20 becas basadas en la persona¹ para los estudiantes de nivel secundario (en su mayoría mujeres) cuyos estudios contribuyen al adelanto de la mujer, o que trabajan en las esferas donde hay pocas mujeres.

721. El Programa de subvenciones de la Secretaría de la Mujer suministra asistencia financiera limitada a proyectos de educación a corto plazo, tales como conferencias, cursos prácticos y seminarios sobre cuestiones de preocupación especial para la mujer. Grupos de mujeres y otras organizaciones o grupos comunitarios sin fines de lucro pueden solicitar financiación.

Artículo 10 a)

722. El Departamento de Educación Superior y Desarrollo de Carreras de Alberta aprueba para las instituciones públicas de enseñanza postsecundaria sólo los programas académicos que están a disposición, de una manera igualitaria, de todos los adultos, y continúa supervisando el número de matriculados y graduados en función del género.

¹ En 1929 las mujeres fueron reconocidas como personas.

Artículo 10 c)

723. Los cambios en el plan de estudios de ciencias en la enseñanza secundaria, que tratan de la cuestión de las ciencias en un entorno social, lograron atraer a un mayor número de muchachas a las clases de ciencias de las escuelas de enseñanza secundaria. Entre los ejemplos de cambios en la estructura se puede citar un servicio interno para los maestros que se concentra en dar aliento a las jóvenes a que prosigan el estudio de las ciencias y utilicen libros de texto con muchos ejemplos de papeles positivos para mujeres jóvenes.

Artículo 10 d)

724. Además de programas ordinarios de préstamos, subsidios y becas para estudiantes, Alberta ofrece el programa de subsidios de mantenimiento, establecido para asegurar que los estudiantes con necesidades especiales tengan la oportunidad de adquirir títulos de nivel preuniversitario. Los estudiantes que se toman en consideración son los que carecen de perspectivas normales de completar su educación sin asistencia suplementaria de la que ofrecen otros programas, por ejemplo, el de progenitores solos.

725. El subsidio para el desarrollo de aptitudes capacidades permite que los límites académicos normales se sobrepasen sobre la base de la necesidad financiera de los estudiantes. Los progenitores solos son los receptores principales.

Artículo 10 g)

726. El Departamento de Desarrollo Comunitario de Alberta entiende que el tema de las mujeres en el deporte merece una atención especial y cree que éstas tienen derecho a amplia gama de oportunidades como participantes, competidoras y líderes deportivas en Alberta. El Ministerio está elaborando estrategias relativas a la participación de las mujeres en el deporte.

Artículo 11: Empleo

727. El Gobierno de Alberta tiene una política clara contra el hostigamiento sexual de sus empleados. No tolera el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y dispone de un programa de capacitación en cuanto al hostigamiento sexual que consiste en un módulo de capacitación de medio día que trata de estos temas.

728. La Comisión de Derechos Humanos de Alberta investiga las quejas de hostigamiento sexual, difunde material de información sobre hostigamiento sexual, suministra conferenciantes en materia de hostigamiento sexual y ayuda a las organizaciones en el establecimiento de políticas relativas al hostigamiento sexual.

729. El Gobierno de Alberta ofrece a los empleados una variedad de cursos, tres de los cuales son pertinentes para la mujer: creación y mantenimiento de entornos de trabajo favorables y flexibles, el cuidado permanente de sí mismo y de otros y un programa de bienestar.

Artículo 11.1

730. En 1993, la dependencia de programas y políticas sobre la mujer prepararon un perfil estadístico para proporcionar una visión de conjunto de las características de la fuerza laboral y los niveles de educación y de ingresos de la mujer en Alberta. Este documento está a la disposición del público y de los departamentos gubernamentales.

731. El Directorio de Mujeres Empresarias, que contiene una base de datos de 2.100 nombres, se difunde en toda la Provincia de Alberta. Se publicó como instrumento comunicación y ha alcanzado un gran éxito. El Departamento de Desarrollo Económico y Turismo de Alberta tiene un Coordinador local de las actividades de las mujeres de negocios, que proporciona educación, información y defensa para la mujer en los negocios, haciendo especial hincapié en los negocios dirigidos desde el hogar.

732. Durante el período del informe, los subsidios operacionales directos del Gobierno a las guarderías se redujeron gradualmente y los ahorros alcanzados se utilizaron para aumentar los beneficios financieros para las familias con bajos ingresos que necesitaban cuidado infantil. Los principales beneficiarios del aumento fueron familias con progenitores solos encabezadas por mujeres.

Artículo 11.1 c)

733. En mayo de 1991, el Departamento de Empleo y Desarrollo Profesional de Alberta publicó un manual para cursos prácticos y una guía para líderes titulada "Children, Challenges and Choices: Single Moms Planning for Tomorrow", para facilitar la planificación de la carrera, y posteriormente el logro de una mayor independencia a madres jóvenes solas receptoras de asistencia social. El curso práctico se imparte mediante centros locales de desarrollo de carreras situados en toda la Provincia.

734. En abril de 1991, el Departamento de Empleo y Desarrollo Profesional de Alberta actualizó y publicó de nuevo su informe estadístico sobre la mujer en Alberta, titulado "Women in the Labour Market, and in Education and Training Programs in Alberta". El Departamento también investigó las necesidades de las mujeres de Alberta que buscan empleo, para determinar cuáles son los sectores de la población considerada que más necesidades tienen y qué publicaciones les pueda más útiles.

735. En 1993, el Departamento de Educación y Desarrollo Profesional de Alberta produjo un perfil estadístico, titulado "Part-time Employment Trends in Alberta 1975-1992", como material de información para los oficiales de desarrollo profesional y miembros de otros departamentos gubernamentales.

Artículo 11.1.d)

736. El Departamento de Trabajo de Alberta ha producido un amplio folleto dirigido a las mujeres, con el título "Retirement Planning, A Guide for Women", en la que se describen los pasos clave para la planificación de la jubilación.

Artículo 11.2

737. En 1992, El Tribunal de Apelaciones de Alberta ratificó una decisión anterior de la Junta de Investigaciones en el sentido de que las embarazadas tenían derecho a un tratamiento similar al de los empleados enfermos en cuanto a la "parte relativa a la salud" de la licencia durante el embarazo, incluido el período posterior al alumbramiento. Por tanto, las embarazadas tienen derecho a los subsidios por enfermedad durante la parte relativa a la salud de su ausencia del trabajo.

Artículo 12: Atención de salud

738. En abril de 1992, la Reunión del Grupo de Tarea de Directores sobre Salud Sexual completó un examen de la aplicación de los programas de salud sexual en las dependencias sanitarias, en el que se destacó la necesidad de prestación de servicios y ofrecer oportunidades de educación continuada a los que trabajan en la programación de los servicios de salud sexual.

739. El Gobierno de Alberta apoyó una conferencia en el oeste del Canadá, de tres días de duración, titulada "Communicating About Sexuality: Facing the Challenges", que se celebró en mayo de 1994. El objetivo principal de la conferencia fue aumentar y actualizar los conocimientos de los que trabajan en la esfera de la salud sexual y reproductiva sobre las investigaciones en curso, los conocimientos y las capacidades en las esferas de educación sanitaria sexual, asesoramiento y servicios clínicos.

740. El Gobierno de Alberta está tomando medidas para incluir a las comadronas en la categoría de proveedores a que las mujeres tienen acceso para obtener servicios de maternidad con financiación pública. En 1992, se reconoció a la partería como profesión en Alberta, en virtud de la Ley de disciplinas sanitarias. Recientemente, el Comité asesor sobre reglamentación de la partería produjo un proyecto de informe en el que se describen los requisitos de inscripción y el ámbito de la práctica de dicha profesión. El Gobierno preveía que los habitantes de Alberta tendrían acceso completamente regulado los servicios de comadronas en la primavera de 1995.

Artículo 14: La mujer rural

741. En 1991-1992, el programa de iniciativas agrícolas de Alberta financió el proyecto piloto para el cuidado del niño rural en Alberta. Este proyecto tuvo por objeto ejecutar y evaluar una variedad de proyectos de cuidado del niño en explotaciones agrícolas de Alberta y demostró que el cuidado del niño rural es factible, asequible y beneficioso para padres, hijos, los que prestan el cuidado y la explotación agrícola. Como resultado del éxito alcanzado con el proyecto

piloto, la atención del niño campesino y rural en Alberta es ahora un proyecto conjunto de las organizaciones de mujeres de las regiones rurales.

Artículo 15: Igualdad del hombre y la mujer ante la ley

742. Entre las iniciativas sobre delincuentes femeninos se encuentran: adicciones especiales, la organización de la vida y programas sanitarios centrados en cuestiones de la mujer; contratación de nativos de más edad para visitar prisiones provinciales; la disponibilidad de profesionales en salud mental de la mujer; programas especializados de visitas para las mujeres con hijos; programas de prestación de fianza; y contratación con Elizabeth Fry respecto de visitas y programación para mujeres.

743. El Fondo de Asistencia a Programas de Víctimas fue establecido en 1991. En el Fondo se depositan las multas impuestas por los tribunales a los culpables bajo el Código Penal, la Ley de fiscalización de estupefacientes y la Ley sobre alimentos y drogas. Pueden solicitar financiación del Fondo las personas, los grupos o las organizaciones que proporcionan o se proponen proporcionar servicios a las víctimas de delitos. Aunque no están destinados específicamente a la mujer, se han asignado fondos, entre otras cosas, para refugios para la mujer y centros para víctimas de agresiones sexuales. El total de los fondos asciende a unos 500.000 dólares anuales.

Artículo 16: Matrimonio y familia

744. La matriz de política familiar, aprobada por el Gobierno en 1991, proporciona un marco para los departamentos en sus actividades de desarrollo y evaluación de políticas para la familia. En la misma se establece que todos los departamentos gubernamentales deben examinar sus políticas y programas y la legislación para asegurarse de que apoyan y fomentan a la familia. Los principios se centran en el bienestar de la familia, los papeles de los miembros de la familia, la diversidad de las familias, el apoyo familiar, el compromiso y la responsabilidad familiar, los intereses familiares y las asociaciones con familias.

745. El El Consejo del Primer Ministro de apoyo a las familias de Alberta tiene una continuada función de asesoramiento con respecto a las políticas, los programas y los servicios gubernamentales que puedan tener repercusión en la vida familiar de Alberta. El Consejo trabaja estrechamente con los departamentos gubernamentales respecto de cuestiones que podrían socavar la vida familiar. Es muy importante la función de la mujer en el fortalecimiento y el bienestar de la familia. El Consejo también trabaja estrechamente con el Departamento de Desarrollo Comunitario de Alberta en cuando a las cuestiones que repercuten negativamente en la mujer e interfieren en su capacidad de apoyo y contribución a los miembros de la familia.

746. La Oficina para la Prevención de la Violencia Familiar continúa sus esfuerzos para reducir la violencia en la familia en Alberta. En respuesta al creciente interés y dedicación de los individuos y los grupos comunitarios en toda la Provincia, la Oficina suministró financiación adicional por valor de 200.000 dólares para los años fiscales de 1991-1992 a 1993-1994 para apoyar proyectos comunitarios innovadores de prevención de la violencia en la familia.

Durante el Mes de Prevención de la Violencia en la Familia y en los años fiscales de 1991-1992 a 1993-1994, el Fondo de Proyectos Comunitarios apoyó 93 iniciativas de educación.

747. La Oficina para la Prevención de la Violencia Familiar sigue difundiendo el boletín trimestral FOCUS, donde se destacan temas como el abuso a las mujeres inmigrantes, la violencia familiar en las comunidades rurales y asuntos nativos.

748. El Gobierno de Alberta gastó más de 7 millones de dólares en refugios de urgencia para mujeres y refugios satélites en 1993-1994. Se aumentó la financiación a grupos comunitarios en \$500.000 para apoyar las operaciones en curso de seis Centros de Prevención de la Violencia en la Familia (anteriormente conocidos como satélites) en las comunidades rurales. Estos servicios facilitan a las mujeres víctimas de abusos y a sus hijos alojamiento hasta un máximo de siete días. Además, los satélites ofrecen una gama de servicios de conformidad con las necesidades comunitarias, que reciben financiación del Gobierno y de las comunidades.

749. Las actividades del Gobierno de Alberta en cuanto a la violencia en la familia son coordinadas por un Comité Interdepartamental sobre Violencia en la Familia, constituido por representantes de 11 departamentos. Como resultado de las recomendaciones del Comité se iniciaron 27 iniciativas en 1992-1993, incluidas: la campana de creación de conciencia pública "Family Violence is a Crime"; publicación de un documento de discusión titulado "Elder Abuse and Neglect"; y la incorporación de los temas de la violencia en la familia y el funcionamiento saludable de la familia en el plan de estudios de Alberta mediante la capacitación de maestros.

Artículo 16.1 d)

750. En octubre de 1990 se iniciaron actividades departamentales sobre la violencia en la familia que han tenido repercusiones en las tres esferas del sistema de justicia penal - la policía, los tribunales y la corrección. Se continúa el suministro anual de programas educativos a la policía y los fiscales. Se enviaron directrices a todos los servicios de policía de Alberta, y copias de las mismas a todos los fiscales de la Corona, en octubre de 1990, marzo de 1991 y diciembre de 1993, relativas al tratamiento de los casos de violencia en la familia.

10. COLUMBIA BRITÁNICA

751. Esta sección se actualiza al 31 de marzo de 1994 la información contenida en la aportación de Columbia Británica al tercer informe del Canadá de conformidad con la Convención.

Artículo 2

752. En noviembre de 1991, el Gobierno de Columbia Británica estableció el Ministerio de la Igualdad de la Mujer, el primer ministerio independiente dedicado a la igualdad de la mujer. El Ministerio elabora y suministra programas que aumentan las opciones y fomentan la seguridad económica y la seguridad personal de la mujer en sus comunidades. Con este fin, el Ministerio defiende, conduce, facilita consultas e información sobre la igualdad de la mujer, y apoya la prestación de servicios en las esferas de la atención de los niños, la eliminación de la violencia contra la mujer, la igualdad de remuneración, la igualdad en el lugar de trabajo, la justicia social y el desarrollo de las capacidades. Para el año fiscal de 1994-1995, el Ministerio dispone de 252 puestos equivalentes a tiempo completo y un presupuesto total de 203.769.000 dólares.

753. El Ministerio de la Igualdad de la Mujer ha pasado a ser el principal organismo en una gran estrategia gubernamental dirigida a eliminar la violencia contra la mujer, que comprende la responsabilidad de coordinar un plan gubernamental de acción con una asignación des de 10 millones de dólares para 1994-1995. La cantidad total para eliminar la violencia contra la mujer es de casi 30 millones de dólares, de los cuales 21 millones se dedican al apoyo de las viviendas de transición, hogares seguros y programas de vivienda de segunda etapa. Con estos fondos se apoya también a 40 organismos de toda la Provincia que prestan servicios a los niños que han presenciado actos de abuso, y la financiación básica para la Sociedad de Viviendas de Transición de Columbia Británica y Yukon.

754. El plan de acción, que se resume en el documento "Stopping the Violence: A Safer Future for B.C. Women", se basa en estudios anteriores, en especial el informe de la fuerza de tareas sobre violencia en la familia titulado "Is Anybody Listening?", y en el informe paralelo de Primeras Naciones "Family Violence in Aboriginal Communities".

755. Entre las iniciativas existentes para detener la violencia se encuentran:

- Hasta 80 nuevos servicios de asesoramiento para la mujer que ha experimentado violencia, en más de 100 comunidades.
- Once nuevos centros para combatir la agresión sexual y agresión contra la mujer, con lo que casi se triplica el número de centros financiados de la Provincia; y
- 145 nuevas plazas en viviendas de transición en toda Columbia Británica.

756. En 1993-1994, el Ministerio del Fiscal General asignó 1,2 millones de dólares para financiar 17 centros para combatir la agresión sexual, complementando los 817.000 millones del Ministerio de la Igualdad de la Mujer.

Los dos Ministerios se han asociado para detener la violencia contra la mujer. El Ministerio de la Igualdad de la Mujer suministra aproximadamente 500.000 dólares a programas de tratamiento a los culpables de delitos sexuales y a hombres que han cometido actos agresivos.

757. Las mujeres con discapacidades, que constituyen el 16% de la población total de Columbia Británica, se enfrentan a obstáculos adicionales y discriminación en la sociedad. En el plan gubernamental de acción para hacer frente a la violencia contra la mujer se encuentran medidas relativas las necesidades especiales de las mujeres con discapacidades, como los subsidios para hacer que los centros para la mujer sean accesibles con sillones de ruedas, subsidios de inicio y renovación para iniciativas de consulta en casos de crisis, y subsidios para la compra de recursos especiales para los que tienen deficiencias auditivas. Así mismo, el Ministerio de la Igualdad de la Mujer ha contratado a DAWN (la red de mujeres con discapacidades) del Canadá para determinar y ofrecer soluciones a los problemas especiales de las mujeres con discapacidades que han experimentado violencia.

758. En 1992-1993, las organizaciones de indígenas recibieron más de 89.500 dólares en subsidios para iniciativas encaminadas a detener la violencia contra la mujer en más de 80 comunidades. Entre los proyectos financiados se encuentra el desarrollo de un Centro sobre la Agresión contra la Mujer Nativa, la creación de servicios de asesoramiento para la mujer que ha experimentado violencia, cursos sobre la dinámica de la violencia en la familia y una conferencia para promover la salud y el bienestar. En 1993-1994, el Ministerio de la Igualdad de la Mujer financió 20 proyectos en comunidades indígenas mediante el programa de subsidios para la igualdad de la mujer, por un total de aproximadamente 216.000 dólares. Muchos proyectos están dirigidos a poner fin a la violencia en la familia. El plan de acción del Gobierno provincial para detener la violencia contra la mujer cuenta con 2 millones de dólares que administra el Consejo de Sanidad Indígena de Columbia Británica, para hacer frente a la violencia familiar en las comunidades indígenas.

759. Los Ministerios del Fiscal General y de la Igualdad de la Mujer publicaron en septiembre de 1993 un informe detallado sobre el estado de las actividades judiciales nuevas y en curso. En este informe se responde a las recomendaciones contenidas en el informe de 1992 del Comité, de Igualdad de los Sexos de la Asociación de Derecho de Columbia Británica. Entre las iniciativas se encuentran la reforma del derecho de familia, el tratamiento de la mujer en los tribunales, la respuesta del sistema judicial a la violencia contra la mujer y la mujer en la profesión jurídica.

760. En junio de 1992 se enmendó la Ley de Derechos Humanos para proteger a las personas contra la discriminación basada en el estado familiar o la orientación sexual. Las enmiendas impedirán la discriminación en esferas tales como alquileres, empleo y asociación a sindicatos y asociaciones profesionales. La enmienda de 1993 a la Ley de Derechos Humanos prohíbe la publicación, distribución o exposición de literatura y actividades que inciten al odio, protegiendo a la mujer y otras personas consideradas en la Ley.

761. La Ley del Mediador fue enmendada en 1993 para tipificar como delito la discriminación contra cualquier persona que presente una acusación, haga una declaración o ayude al Mediador en una investigación. La mujer no tendrá ya que

temer la pérdida de su trabajo por las querellas que presente con respecto a un tratamiento indecoroso, hostigamiento sexual o discriminación sexual.

762. La Ley de Multiculturalismo, sancionada en 1993, establece el compromiso del Gobierno provincial respecto de la comprensión entre las culturas y de la ayuda para construir una sociedad libre de racismo. Como las mujeres siempre han constituido más de la mitad de la población étnica de Columbia Británica, esta ley beneficia a las mujeres al proporcionar servicios que fomentan relaciones positivas entre las razas.

763. En los recientes cambios a la Ley de Alquileres Residenciales se reconoce que las arrendatarias pueden sufrir hostigamiento especial por parte de los propietarios, y se dispone que los arrendatarios pueden obtener permisos para cambiar las cerraduras de sus viviendas de manera que los propietarios no puedan entrar en las mismas sin permiso. En virtud de otras enmiendas a esta Ley se creó un sistema de protección de alquileres para ayudar a los arrendatarios a impugnar aumentos injustificables del alquiler y un sistema de apoyo para reparaciones de urgencia.

764. Las revisiones a la Ley de prescripción permitirá que se interpongan acciones civiles por daños causados por la agresión sexual en cualquier momento, y amplían el período de prescripción para mujeres que han sufrido daños por implantaciones de mama hasta diciembre de 1995.

Artículo 3

765. En 1994-1995, el Ministerio de la Igualdad de la Mujer se comprometió a suministrar más de 1,3 millones de dólares para capital de explotación a 36 centros de mujeres en toda la Provincia. Esto representa un aumento de siete nuevos centros, cada uno de los cuales recibió 10.000 dólares para la compra de equipo, el mejoramiento del acceso para las mujeres discapacitadas, la capacitación del personal y la compra de material adicional de referencia. Estos centros prestan asistencia a las mujeres para obtener información u obtener acceso a los necesarios servicios de apoyo, empleo y capacitación, atención infantil y viviendas.

766. "Child Care: Choices at Work", que es parte del plan del Gobierno provincial de atención al niño, suministra 42 millones de dólares para mejorar el sistema de atención del niño de Columbia Británica. Esto se añade a los 58,3 millones de dólares consignados por el Gobierno durante los dos últimos años para crear 15.00 plazas en guarderías autorizadas y centros de atención de la familia. "Choices at Work" amplía estos objetivos mediante:

- La creación de más opciones para satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras;
- La prestación de atención al niño a un costo asequible para las familias;
- La garantía de lugares seguros y saludables para los niños; y
- La renovación de la atención al niño para satisfacer mejor las necesidades locales.

767. Entre los otros programas del Gobierno para mejorar el cuidado de los niños en la Provincia se encuentran los siguientes:

- Mediante BC21 - un amplio plan para invertir en el futuro de todos los habitantes de Columbia Británica - el Gobierno provincial invertirá 32,3 millones de dólares entre 1993 y 1996 para crear y conservar las plazas para el cuidado del niño;
- El programa de incentivos para lactantes y párvulos hace frente a la escasez crítica de atención para los padres con hijos muy pequeño, y ha aumentado el número de plazas autorizadas de atención para niños de menos de tres años de edad;
- Se dispone de subsidios para planificación y evaluación de necesidades para ayudar a las comunidades a planificar y desarrollar los servicios de atención al niño con base en las comunidades;
- Las comunidades disponen de subsidios para mejorar la calidad de los proyectos diseñados para mejorar la accesibilidad a la atención infantil, su calidad y el costo asequible de esos servicios para las familias que tienen necesidades especiales de atención infantil;
- El programa de subsidios para instalaciones y equipo para el cuidado del niño tiene por objeto crear o mantener en funcionamiento nuevos lugares autorizados de atención infantil en grupo;
- El programa de apoyo al cuidado infantil, que apoya a personas que prestan cuidado a niños de una manera no oficial y mejora el acceso a la atención infantil para las familias con bajos ingresos, ha sido ampliado para abarcar a un número mayor de comunidades y suministrar servicios de recursos y remisión para todos los tipos de cuidado infantil.

Artículo 7

768. El programa de igualdad en el empleo del Gobierno de Columbia Británica ha sido creado para garantizar, entre otras cosas, una mayor representación de la mujer en posiciones de nivel directivo dentro de la Administración Pública. Esto ayuda a garantizar una mayor participación en los procesos gubernamentales de adopción de decisiones.

769. El compromiso del Gobierno de Columbia Británica en favor de la igualdad está reflejado en los nombramientos a organismos, juntas y comisiones gubernamentales. También se da una alta prioridad a la representación de los cuatro grupos designados como objetivo para la igualdad en el empleo: las mujeres, las personas con discapacidades, los indígenas y las minorías visibles. Entre noviembre de 1991 y junio de 1994, el 54% de todos los nuevos nombramientos recayó en mujeres.

770. Se ha establecido un Consejo Provincial para la Atención del Niño a nivel provincial, compuesto de 17 miembros, para impulsar las políticas y programas comunitarios de atención al niño en Columbia Británica. Los candidatos para miembros del Consejo se reciben de comunidades de toda Columbia Británica; el Ministerio de la Igualdad de la Mujer hace los nombramientos. Los miembros del

Consejo tienen diversos antecedentes en la esfera del cuidado infantil, y son representativos de familias y personas que cuidan a niños, distintos tipos de servicios atención infantil y una diversidad de grupos comunitarios. Los miembros del Consejo, que representan a 12 regiones de la provincia, prestan asesoramiento al Gobierno para el desarrollo y la evaluación de programas de cuidado infantil, haciendo hincapié en accesibilidad, calidad, estabilidad, costeabilidad, salarios justos y equitativos, capacitación y desarrollo de la infraestructura.

771. En 1993-1994, el Ministerio de la Igualdad de la Mujer proporcionó financiación al Consejo de la Mujer Indígena para celebrar consultas sobre gobierno propio.

772. En virtud de la Ley de defensa del niño, el joven y la familia se está creando un cargo de defensor independiente para niños, jóvenes y familias, tanto a nivel familiar como comunitario. Esto dará a la mujer la oportunidad de participar en la solución de problemas a nivel comunitario.

Artículo 10

773. En 1994, el Gobierno provincial introdujo un nuevo enfoque amplio a la educación y capacitación para estudiantes, trabajadores y desocupados, como parte de un plan titulado "Skills Now" (Capacidades, ahora). El Ministerio de la Igualdad de la Mujer está trabajando junto con el Ministerio de Aptitudes, Capacitación y Trabajo para incorporar la igualdad para la mujer en esta iniciativa.

774. El aprendizaje es una de los objetivos del programa "Skills Now". Una de las esferas principales de actuación de la Junta de Aprendizaje Provincial es el incremento de la participación de grupos subrepresentados en los programas de capacitación de aprendices asegurando un acceso justo a la certificación de aprendizaje, la capacitación y la obtención de empleo. Un foro de ministros federales, provinciales y territoriales de trabajo ha efectuado un estudio de la equidad en el aprendizaje en todo el Canadá, y presentará un informe sobre las mejores prácticas y las opciones recomendadas para efectuar cambios.

775. El Grupo de Trabajo Federal, Provincial y Territorial sobre Educación, Capacitación y Readaptación, encabezado por Columbia Británica, produjo un video titulado "Raising Young Voices", para padres, maestros y directores de escuela. Este video es parte de un conjunto que comprende tres documentos de discusión que examinan las repercusiones de la socialización de género en la imagen propia y las aspiraciones de las mujeres jóvenes. El video y los documentos serán difundidos en la primavera de 1995.

776. Mediante el programa de subsidios para la igualdad de la mujer, el Ministerio de la Igualdad de la Mujer proporciona cada año 12.500 dólares para financiar 25 becas en instituciones de educación superior para mujeres que llevan a cabo estudios sobre la mujer o en campos dominados por los hombres.

777. El Ministerio de Educación tiene un programa de igualdad de género con un mandato para mejorar las oportunidades, el acceso y el apoyo para todas las jóvenes y mujeres del sistema de educación de Columbia Británica mediante el fomento de los principios de la igualdad de género.

778. La División de Ciencias y Tecnología del Ministerio de Empleo e Inversiones ha supervisado varios proyectos de interés para la mujer durante el año fiscal de 1993-1994. Mediante el programa de concienciación de asociados en las ciencias del Ministerio se financiaron dos muchos proyectos dirigidos a la mujer.

779. El Ministerio de la Igualdad de la Mujer, junto con la División de Ciencias y Tecnología del Ministerio de Empleo e Inversiones, completó recientemente "Changing Times, Changing Views" (los tiempos cambian, las opiniones también), que es un inventario de programas ejemplares que alientan a las muchachas y mujeres a iniciar estudios de ciencias, matemáticas, tecnología e ingeniería.

780. El programa para progenitores jóvenes fue establecido para proporcionar asistencia financiera para la atención de los hijos de padres jóvenes con el fin de que los progenitores puedan continuar su educación en las escuelas de enseñanza secundaria. Hay en la actualidad 20 programas para progenitores jóvenes en toda la Provincia, en muchos de los cuales se presta asesoramiento y otros servicios de apoyo a los padres jóvenes.

781. En junio de 1992, el Ministerio de Servicios Sociales anunció la eliminación del límite de tres años para completar la educación y la capacitación que pesaba sobre las personas que recibían suplementos de los ingresos. Esto permitirá que los receptores de la asistencia en materia de ingresos, en su mayoría mujeres, dispongan de períodos más largos para completar estudios en las instituciones de educación superior.

Artículo 11

782. En septiembre de 1990 Columbia Británica introdujo un programa de igualdad de remuneración para los empleados de la Administración Pública. El primer ajuste en el marco del programa se realizó en enero de 1991 y benefició a unos 11.600 empleados que trabajaban en tipos de puestos dominados por las mujeres. Como parte de este programa de igualdad de remuneración, el Gobierno está trabajando con el Sindicato de Empleados del Gobierno de Columbia Británica para elaborar un plan de evaluación de empleo neutral en cuanto al género, que se prevé estará plenamente en ejecución en el otoño de 1994 para los 28.000 miembros del Sindicato.

783. Las enmiendas a la Ley de Derechos Humanos han facilitado la aplicación a los empleadores la aplicación de los programas de igualdad de empleo, al eliminar los requisitos previos a la aprobación. Estas enmiendas también permiten al Consejo de Derechos Humanos de Columbia Británica hacer recomendaciones generales relativas a programas de igualdad de empleo y ordenar a los empleadores que adopten esos programas en los casos en que se haya determinado que el empleador ha infringido la Ley de Derechos Humanos.

784. En 1993-1994, el 44% de todas las nuevas reclamaciones recibidas por el Consejo de Derechos Humanos de Columbia Británica fueron relativas a discriminación sexual. Más del 90% de estos casos provinieron de mujeres. El Consejo patrocinó varios planes educativos para garantizar que los lugares de trabajo de la mujer estén libres de discriminación y hostigamiento.

785. Las reglas de seguridad y salud ocupacional de la Junta de Compensación de Trabajadores se ampliaron en 1993 para abarcar a trabajadores agrícolas, muchos de los cuales son mujeres inmigrantes.

786. En junio de 1993, el Ministerio de Técnicas, Capacitación y Trabajo introdujo enmiendas para mejorar la igualdad de género en el suministro de beneficios de la compensación a los supervivientes. Las esposas de trabajadores fallecidos que contraen de nuevo matrimonio ya no perderán los beneficios adquiridos. La gran mayoría de las víctimas relacionadas con el trabajo está formada por hombres, por lo que la pérdida del derecho a los beneficios afectaba principalmente a mujeres.

787. Las mismas enmiendas también ampliaron la cobertura de la compensación a virtualmente todos los trabajadores provinciales a partir del 1º de enero de 1994, y ahora abarca a los empleados bancarios, de oficina y domésticos, esfera de la fuerza laboral provincial dominada por las mujeres.

788. La Ley de normas sobre beneficios de Pensión entró en vigor a partir de enero de 1993. Esta Ley dispone que los planes de pensión deberán proporcionar beneficios de supervivencia mínimos, prohíbe la terminación de los beneficios de pensión por nuevo matrimonio, y también prohíbe la discriminación basada en el género respecto de la participación, los beneficios y las contribuciones relativos a planes de jubilación.

789. El programa de Subsidios del Ministerio de la Igualdad de la Mujer proporciona subsidios de hasta 10.000 dólares a las sociedades sin fines de lucro para proyectos relativos a la equidad en el lugar de trabajo.

790. El Gobierno de Columbia Británica ha adoptado una política de idiomas que abarca las cuestiones de género para todas las comunicaciones gubernamentales. Esta política contribuirá a asegurar que la realidad de la participación de la mujer en el lugar de trabajo y en la sociedad se refleje en las comunicaciones oficiales.

791. En abril de 1991, el Ministerio de Pequeños Comercios, Turismo y Cultura nombró el primer defensor de las mujeres de negocios en Columbia Británica para trabajar en favor del aumento de la participación de la mujer en la creación de negocios y mejorar sus oportunidades de supervivencia y crecimiento en la comunidad comercial.

792. En febrero de 1992, el salario mínimo de Columbia Británica aumentó a 5,50 dólares la hora y en abril de 1993 a 6.00 dólares la hora. Estos aumentos benefician a más de 75.000 trabajadores, de los cuales cerca de las dos terceras partes son mujeres.

793. En enero de 1992 se eliminó el requisito de que las personas solas con hijos de más de seis meses de edad receptoras de asistencia en forma de ingresos suplementarios tenían que buscar empleo remunerado.

Artículo 12

794. En marzo de 1992, el Ministro de Salud y el Ministro de Igualdad de la Mujer anunciaron nuevas medidas para mejorar el acceso de la mujer a métodos anticonceptivos y al aborto, que comprendían:

- Nuevas reglas en virtud de la Ley de Hospitales y la Ley de Seguro de Hospitalización para garantizar que la mujer en cualquier lugar de Columbia Británica pueda optar por el aborto en un hospital;
- Mayor asesoramiento, servicios de aborto quirúrgico y educación en métodos anticonceptivos mediante tres clínicas autónomas; y
- Un Grupo de Tareas del Ministro sobre el acceso a servicios anticonceptivos y de aborto para determinar los obstáculos al acceso, teniendo en cuenta especialmente los aspectos geográficos, culturales, económicos y de edad.

795. En enero de 1994 se estableció el Hospital y Centro de Salud de la Mujer de Columbia Británica para proporcionar toda una gama de servicios para la salud de la mujer de Columbia Británica. Este Centro ofrece tratamiento ambulatorio y asesoramiento en osteoporosis, pérdida recurrente del embarazo, salud sexual, síndrome premenstrual y ginecología de la adolescente, así como densitometría ósea y servicios de ultrasonido. El Centro también coordina servicios hospitalarios de urgencia para las mujeres que han sufrido agresión sexual y cuenta con un programa piloto para la mujer y el niño con VIH/SIDA conjuntamente con el Hospital del Niño de Columbia Británica.

796. Columbia Británica fue la primera jurisdicción en América del Norte que introdujo un programa gubernamental de examen mamográfico. En la actualidad hay 15 de estos centros en Columbia Británica. Estaba prevista la inauguración de otros tres centros y dos unidades móviles para prestar servicios en la Isla de la Alta Vancouver y comunidades septentrionales.

797. El programa de proyección exterior relativo al embarazo, financiado por el Ministerio de Salud, proporciona educación, apoyo y suplementos alimenticios a las mujeres embarazadas en situación de alto riesgo y las alienta a que adopten un comportamiento saludable.

798. El Ministerio de Salud patrocinó una Conferencia sobre la Salud de la Mujer en septiembre de 1993, para las organizaciones que se ocupan de la salud de la mujer a fin de elaborar recomendaciones sobre el sistema de asistencia sanitaria de Columbia Británica. En respuesta al informe del moderador de la Conferencia, el Ministerio de Salud anunció el establecimiento de la Oficina de Salud de la Mujer y del Consejo Asesor del Ministro sobre la Salud de la Mujer, que constituyen enérgicos voceros de las mujeres acerca de cuestiones relacionadas con su salud. El mandato de la Oficina de Salud de la Mujer es fomentar un sistema de asistencia sanitaria que sea sensible a las necesidades de la mujer, trabajando en el seno del Gobierno y en coordinación con grupos comunitarios y proveedores de servicios de salud. El mandato del Consejo es asesorar al Ministro de Salud en cuestiones relativas a las necesidades sanitarias de la mujer, elaborar políticas de asistencia sanitaria y prestar servicios sanitarios a la mujer.

799. El programa relativo al abuso en instalaciones oficiales está patrocinado por los Ministerios de Salud, Servicios Sociales y Educación y por el Fiscal General para prestar asesoramiento y apoyo a los habitantes de Columbia Británica que afirman haber sufrido abuso sexual mientras vivían en residencias de asistencia financiadas por la provincia. Se prestan servicios por conducto de médicos clínicos oficiales y organismos de asesoramiento sin fines de lucro establecidos en toda la provincia.

800. El Centro de Salud de la Mujer está patrocinando un programa sanitario para los indígenas junto con el Ministerio de Salud, Health Canada, el Organismo contra el Cáncer de Columbia Británica y la comunidad de indígenas. Este programa se concentra inicialmente en el examen del cáncer cervical, ya que la tasa de mortalidad por esta enfermedad es mucho más alta entre las mujeres indígenas. Este programa coordinará más adelante otros servicios sanitarios para la mujer indígena en toda la Provincia.

Artículo 13

801. El Ministerio de Servicios Gubernamentales y el Ministerio encargado de deportes y de los Juegos del Commonwealth proporcionan un subsidio anual de 100.000 dólares a Promotion Plus, un grupo que aboga por una mayor participación de las jóvenes y las mujeres en los deportes y las actividades físicas. El Gobierno provincial también ha aplicado una política de igualdad de género y criterios de evaluación para otorgar financiación a las organizaciones deportivas provinciales.

Artículo 14

802. El Ministerio de la Igualdad de la Mujer proporciona una presencia regional en toda la Provincia. Doce coordinadores regionales en siete regiones trabajan con organismos comunitarios para apoyar el suministro regional efectivo de los programas del Ministerio.

Artículo 15

803. Se está aplicando una nueva legislación de tutela de adultos que tendrá beneficiará en primer lugar a los ciudadanos de más edad, la mayoría de los cuales son mujeres:

- La Ley relativa a los acuerdos de representación permite a los adultos nombrar a una persona para que se encargue de sus asuntos de salud, de atención personal, financieros y jurídicos para prever el caso de que en el futuro sean incapaces de tomar decisiones independientes;
- La Ley de Tutela de Adultos describe el proceso de ayuda a los adultos vulnerables que no pueden resolver por sí mismos una situación en que son víctimas de abuso, descuido o negligencia propia;
- La Ley relativa al tutor y administrador público crea la Oficina del Tutor y Administrador Público para ayudar a personas adultas, y a sus familiares y amigos a considerar opciones al nombramiento judicial de tutores y

alienta a familiares y amigos a que acepten la responsabilidad de tomar decisiones en caso necesario; y

- La Ley de Asistencia Sanitaria (Consentimiento) y de Servicio de Asistencia (Admisión) reafirma el derecho de un adulto capaz para dar o rehusar la asistencia sanitaria, y crea procedimientos específicos para obtener la sustitución del consentimiento en situaciones en las que un adulto no tenga capacidad para tomar tal decisión.

Artículo 16

804. Los cambios en la Ley de de ejecución de órdenes de mantenimiento familiar mejorarán los poderes administrativos y de ejecución, aumentando la eficacia de la Ley al prestar asistencia a familias de padres solos - la mayoría de las cuales están encabezada por mujeres - para que puedan obtener un mantenimiento para los hijos que esté más en consonancia con el costo real de la crianza de los hijos.

805. Se están efectuando cambios en la Ley de Relaciones Familiares para proporcionar un amplio marco para la división de las pensiones cuando se disuelve el matrimonio. Se crea un procedimiento formal para la división de la pensión que protege al cónyuge que no recibe pensión - que en la mayoría de los casos son mujeres- y a sus hijos.

806. En marzo de 1993 se anunciaron nuevas reglas para el Tribunal Provincial (de Familia), destinadas a facilitar al Tribunal la adopción de decisiones justas y rápidas sobre el mantenimiento de los hijos. Se publicaron dos folletos sobre el mantenimiento de los niños y la custodia y el acceso para ayudar a las familias que necesitan acudir a la Tribunal de Familia. Así mismo se están elaborando nuevos formularios más fáciles de usar.

Información estadística de la mujer en la política, la Administración Pública y el Poder Judicial			
	<u>Total</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Participación política</u>			
Legislatura provincial (1993)	75	19	25,3%
Gobiernos locales (diciembre de 1993) ¹	1 181	250	21,2%
Dirección de escuelas (diciembre de 1993)	523	268	51,2%
<u>Administración Pública de Columbia Británica (diciembre de 1993)</u>			
Ministros	18	7	38,9%
Viceministros	22	7	31,8%
Personas con categoría de Viceministros	6	1	16,7%
Viceministros Adjuntos	2	0	0%
Viceministros auxiliares	72	19	26,4%
<u>Poder Judicial de Columbia Británica²</u>			
Magistrados del Tribunal de Apelaciones (julio de 1993)	23	4	17,4%
Magistrados del Tribunal Supremo (julio de 1993)	100	12	12,0%
Magistrados de los tribunales provinciales	129	24	18,6%

¹ Incluye alcaldes, concejales y directores regionales. Los datos proceden del Ministerio de Asuntos Municipales y son sólo aproximaciones debido a que los nombres no denotan el sexo de las personas y también al empleo de iniciales en los registros gubernamentales. En los casos en que no se pudo determinar el sexo, las personas figuran como hombres. Por lo tanto, es probable que el número de mujeres sea superior a lo indicado. El Ministerio de la Igualdad de la Mujer informa de que el porcentaje aproximado de mujeres en los gobiernos locales durante el mismo período fue del 24,2%.

² Según figura en la página 50-1 del informe del Grupo de Trabajo del Colegio de Abogados del Canadá sobre igualdad de género en la abogacía, titulado "Touchstones for Change: Equality, Diversity and Accountability" (Toronto: The Canadian Bar Association, agosto de 1993).

PARTE IV: MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS GOBIERNOS
DE LOS TERRITORIOS

1. YUKON

Medidas legales y de otros tipos adoptadas desde la presentación del tercer informe

807. En la primavera de 1994, el Gobierno del Yukon promulgó la Ley del Consejo Asesor del Yukon sobre Asuntos de la Mujer. La Ley establece un consejo asesor para:

- Desarrollar la conciencia pública en cuanto a las cuestiones que afectan a la situación de la mujer;
- Fomentar un cambio de actitudes en Yukon para que la mujer pueda disfrutar de igualdad de oportunidades;
- Alentar discusiones y expresiones de opinión por parte de los habitantes del Yukon sobre cuestiones que afectan a la situación de la mujer;
- Examinar políticas, programas y leyes que afecten a la mujer, según lo disponga el Ministro;
- Asesorar al Ministro con respecto a las cuestiones que éste pueda remitir al Consejo para su examen;
- Asesorar al Ministro con respecto a las cuestiones que el Consejo estime conveniente;
- Alentar a las organizaciones y los grupos a que fomentan la igualdad de la mujer.

808. En 1992 se promulgó una nueva Ley de Compensación de los Trabajadores, cuya finalidad era asegurar los trabajadores de ambos sexos recibieran igual consideración ante la ley.

Progresos en las actividades para para fomentar y asegurar la eliminación de la discriminación contra la mujer

809. En 1992 y 1993, la Dirección de Asuntos de la Mujer inició proyectos en las esferas de la educación, la igualdad, la prevención de la violencia, los trabajadores y las responsabilidades familiares y la mujer en el sistema de asistencia social.

810. En febrero de 1993, el Ministro encargado de la situación de la mujer estableció un Comité de Igualdad en la Educación encabezado por la Dirección de Asuntos de la Mujer y el Departamento de Educación para elaborar un plan de cuatro años de duración.

811. También en 1993 se efectuó una encuesta sobre las mujeres jóvenes del Yukon y su calidad de vida.

812. De enero a marzo de 1994 se puso aplicó una estrategia de concienciación pública de tres meses de duración, que se concentró en la habilitación de la juventud y las relaciones saludables. La estrategia incluyó cursos en escuelas que trataron de una variedad de cuestiones, entre ellas: relaciones saludables y la violencia en las citas de parejas; círculos de curación y de conversación para la juventud de las Primeras Naciones; cursos de defensa personal para las mujeres jóvenes enseñada por mujeres; establecimiento de objetivos para los menores de 20 años; habilitación personal y aumento del amor propio para niños pequeños, y creación de modelos para la juventud; meditación y diálogo interno; teatro de participación para alentar a los jóvenes a que intervengan representando papeles que actos de contemplan opresión o comportamiento violento o ambos.

813. La Dirección de Asuntos de la Mujer y el Departamento de Educación continúan la elaboración de planes de estudio donde se destaca el valor de los dos sexos en el mundo actual y las contribuciones hechas por ambos sexos en el pasado.

814. El programa de asistencia a empleados proporciona cursos para empleados gubernamentales sobre cómo equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares.

815. En agosto de 1992, el Departamento de Justicia creó un comité para evaluar la sensibilidad del poder judicial del Yukon con respecto a la violencia en la familia. El comité estuvo compuesto de miembros del Departamento de Justicia y la Dirección de Asuntos de la Mujer, de la oficina federal del Fiscal de la Corona, de la Real Policía Montada del Canadá y del poder judicial. Su informe, finalizado en septiembre de 1993, contenía 45 recomendaciones fue presentado al Ministro de Justicia. Se creó un comité entre organismos para supervisar la aplicación de estas recomendaciones.

816. Como parte del programa para lugares seguros para proporcionar capital básico y de explotación a los grupos comunitarios a fin de garantizar seguridad y apoyo a las mujeres que han sido víctimas de malos tratos y sus hijos, se establecieron en el Yukon tres refugios para mujeres víctimas de abuso.

817. La sociedad para facilitar el acceso a la educación a padres jóvenes continúa realizando actividades de programación, educación en cuidado del niño y servicios de apoyo para muchachas embarazadas y progenitores jóvenes. El programa proporciona a las madres jóvenes atención en guarderías in situ que les permite completar su educación secundaria así como recibir educación, capacitación y apoyo en sus funciones maternas. capacidades vitales, alimentación y desarrollo del niño.

818. La aplicación de 26 iniciativas en la estrategia de cuidado del niño para el Yukon anunciadas en 1989, ha hecho del Yukon el territorio que en la actualidad tiene el más alto número per cápita de plazas oficiales de cuidado del niño en el país.

819. El Gobierno de Yukon continúa participando en el proyecto conjunto federal, provincial y territorial de directrices de apoyo al niño, para determinar fórmulas apropiadas para la evaluación del apoyo infantil. El Yukon tiene una de las más altas tasas de recaudación respecto de las órdenes de mantenimiento en el país.

820. De conformidad con el artículo 8 de la Convención, varias mujeres del Yukon han representado al Gobierno del territorio a nivel internacional, incluido el North Forum y organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud y Elections Canada Monitoring Agency.

Obstáculos persistentes

821. Las reducciones financieras en el suministro de servicios jurídicos han obligado a que se dé prioridad a la ayuda jurídica penal, en detrimento del servicio jurídico para personas pobres en derecho de familia, civil y administrativo, cuyos receptores son principalmente mujeres. Esta situación va en detrimento de los intereses de las mujeres y será objeto de atención en negociaciones futuras sobre repartición de costos federales, provinciales y territoriales para la prestación de servicios de asistencia jurídica.

2. TERRITORIOS DEL NOROESTE

Artículo 2 e)

822. El Departamento de Servicios Sociales continúa prestando apoyo financiero a los grupos de mujeres y otras organizaciones, para refugios que ofrezcan entornos seguros a las mujeres víctimas de abusos y sus hijos, y para servicios de asesoramiento, de remisión, defensa pública y programas de educación pública sobre la violencia.

823. El Departamento de Justicia proporciona financiación para programas comunitarios de servicios a víctimas. El Comité de Asistencia a las Víctimas, nombrado por el Ministro de Justicia, administra un fondo de asistencia a las víctimas que se nutre de un recargo sobre las multas por agresión. La financiación se asigna las actividades relativas a víctimas, incluida la capacitación, conferencias comunitarias, investigación e información pública.

Artículo 2 f)

824. En el tercer informe del Canadá, se hizo referencia a un estudio iniciado para examinar el funcionamiento del sistema judicial en relación con la mujer y el niño. El estudio tuvo como resultado un informe, titulado "The Justice House", que se presentó al Ministro de Justicia de los Territorios del Noroeste en mayo de 1992. El informe contiene 90 recomendaciones dirigidas al Gobierno, los niveles territorial y federal, así como a organismos con responsabilidades de administración de justicia, relativas a un tratamiento más justo para la mujer. El informe se concentra en cuestiones de conocimientos y educación, acceso a la administración de justicia, asignación de recursos y legislación. En diciembre de 1993 se presentó en la Asamblea Legislativa una respuesta con un plan de acción. En la respuesta se reconocía que el sistema judicial desempeña una función importante en el logro de la igualdad de la mujer. El Gobierno ha aplicado muchas de las recomendaciones del informe y está tomando medidas en relación con otras.

825. En el Artículo 5 se examinan las iniciativas gubernamentales sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Artículo 3

826. La Ley relativa al consejo asesor sobre la situación de la mujer fue sustituida en 1990 por la Ley relativa al consejo sobre la situación de la mujer, que creó el Consejo sobre la Situación de la Mujer de los Territorios del Noroeste. Esta ley autoriza al Consejo a contratar su propio personal, obtener fondos de fuentes externas y ofrecer programas. Esto ha ayudado al Consejo a ampliar mucho sus actividades y a resaltar los problemas relativos a la igualdad de la mujer en los Territorios del Noroeste. Uno de los objetivos del Consejo es fomentar un cambio de las actitudes dentro de la comunidad, para que la mujer pueda disfrutar de igualdad de oportunidades.

Artículo 4.1

827. Se ha modificado la política de acción afirmativa del Gobierno de los Territorios del Noroeste en lo que hace a las mujeres que aspiran a puestos directivos y no tradicionales. Estas candidatas tienen la Prioridad 2, que viene después de las personas indígenas, a las que corresponde la Prioridad 1. Durante el período del informe, el número de mujeres empleadas en la Administración Pública ha superado al de hombres, aunque se encontraban en minoría en las posiciones directivas y no tradicionales. La proporción de mujeres en puestos directivos ha aumentado del 21% al 27% y en los puestos no tradicionales, del 12% al 13%.

828. El Gobierno de los Territorios del Noroeste ha elaborado procedimientos para permitir a las personas con familia y otros compromisos ajustar sus horarios de trabajo. Un mecanismo es el trabajo compartido, en el que dos empleados comparten las horas de trabajo de un puesto de jornada completa. Otro es el "horario flexible", que permite a los empleados cambiar las horas de inicio y fin de su jornada laboral, manteniendo en promedio el número normal de horas de trabajo.

Artículo 5 a)

829. En diciembre de 1993, el Gobierno presentó un documento de antecedentes, titulado "Building a Strategy for Dealing with Violence in the N.W.T.", en el que se determinó la necesidad de hacer frente a la cuestión de la violencia, especialmente de la violencia contra la mujer y el niño, eliminando las actitudes sociales relativas a la tolerancia y negación de la violencia. El Gobierno está preparando una estrategia contra la violencia para el otoño de 1994.

830. En febrero de 1994, la Asamblea Legislativa aprobó una Declaración por la que se adopta la "tolerancia cero" de la violencia y se respalda la meta de eliminar la violencia en la familia para el año 2000. La Declaración también insta a los gobiernos municipales, las organizaciones de indígenas y otros grupos y organismos a que aprueben declaraciones similares. Algunos grupos ya lo han hecho.

Artículo 7 b)

831. Véase el comentario hecho con respecto al Artículo 4.1 sobre la política de acción afirmativa del Gobierno de los Territorios del Noroeste.

Artículo 12.1

832. El proyecto relativo a la salud de la mujer se inició en 1992 como un resultado de la asociación entre el Departamento de Sanidad y el Consejo sobre la Situación de la Mujer en los Territorios del Noroeste para fomentar la educación y la habilitación de las mujeres de la parte septentrional como participantes activos de la atención de su propia salud y de los servicios de atención sanitaria. Se estaba elaborando una carpeta de información con folletos sobre amor propio, derechos y responsabilidades de la atención

sanitaria, preguntas para los que prestan atención sanitario y prácticas sexuales más seguras. También comprenderá carteles y un vídeo sobre enfermedades que se transmiten sexualmente, incluido el SIDA. La segunda etapa del proyecto incluirá anuncios de servicio público sobre enfermedades que se transmiten sexualmente, un video para jóvenes adolescentes sobre elección de estilos de vida saludables y, en colaboración con la Sociedad de lucha contra el Cáncer, un vídeo sobre cáncer de mama y cervical.

833. El Departamento de Salud continúa trabajando con el Departamento de Educación, Cultura y Empleo en un plan sanitario para las escuelas que proporcione un foro para impartir instrucción sobre sexualidad y control de la natalidad.

Artículo 14.2 b)

834. En virtud del proyecto relativo a la salud de la mujer que se describe en el comentario del Artículo 12.1, se están elaborando materiales educativos mediante una amplia consulta que incluye a muchas mujeres del noroeste del Canadá que viven en comunidades remotas. En los folletos, que se están traduciendo a idiomas indígenas, se emplea un lenguaje sencillo.

835. Con el fin de ayudar a las mujeres rurales con embarazo de bajo riesgo a que den a luz cerca de sus hogares, con el apoyo y la participación de su familia, el Departamento de Salud inició en 1993 el proyecto del estuario Rankin, en el que se examina el grado en que la mujer y sus hijos puedan ser ayudados en forma segura con asistencia de comadronas durante el período perinatal, el grado en que se pueden satisfacer las necesidades culturales y psicológicas de la mujer en esos casos y el grado en que el proceso es eficaz en función de los costos.

Artículo 16.1

836. Los Departamentos de Justicia y de Servicios Sociales continúan trabajando en la reforma del derecho de familia. En septiembre de 1992 se presentó a los Ministros de Justicia y Servicios Sociales el informe titulado "Family Law Review Report - The Report of the Ministerial Working Group on Family Law Reform". El Informe ha sido analizado y los Departamentos han producido documentos para la discusión sobre la aplicación de las recomendaciones. Muchas de las propuestas se refieren al logro de una solución equitativa de las cuestiones que se plantean tras la disolución de relaciones. Esto tendrá el efecto de aumentar la igualdad de la mujer.

837. El programa de ejecución de las órdenes de mantenimiento, que se puso en funcionamiento en 1989 de conformidad con la ley de aplicación de las órdenes de mantenimiento, ha producido un continuo aumento de la carga de trabajo y de la tasa de éxito durante el período considerado. Se ha iniciado una estrategia de comunicación para aumentar la conciencia pública de las obligaciones del programa del apoyo a la familia.

ANEXO

Cuadro 1

Representación de la mujer en órganos de elección pública (porcentaje)

	1991	1992	1993
Poder Legislativo	12,5%	12,5%	12,5%
Consejos Municipales	n.d.	n.d.	n.d.
Juntas escolares	n.d.	n.d.	n.d.

n.a.= No disponible.

Cuadro 2

Representación de la mujer en el Poder Judicial (1991-1993)

	Total de puestos	Número de mujeres	Porcentaje
Nombramientos federales	3	0	0%
Nombramientos territoriales	5	1	20%

Cuadro 3

Mujeres en puestos gubernamentales de dirección

	1991	1992	1993
Ministros	2/8	2/8	2/8
Viceministros	1/17	0/14	0/14
Viceministros auxiliares	3/24	2/20	4/19
