



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/NZE/2
6 de abril de 1993

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Comité para la Eliminación de la
Discriminación contra la Mujer

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
CON ARREGLO AL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Segundos informes periódicos de los Estados Partes

NUEVA ZELANDIA*

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia figura en los documentos CEDAW/C/5/Add.41, CEDAW/C/5/Add.41/Amend.1 y Corr.1; el examen de esos documentos en el Comité se recoge en las actas resumidas CEDAW/C/SR.105, CEDAW/C/SR.106 y CEDAW/C/SR.109, y en Documentos oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo tercer período de sesiones, Suplemento N° 38 (A/43/38), párrs. 74 a 126.

INDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCION	1
PARTE I	
ANTECEDENTES	2
Población	2
Antecedentes constitucionales	3
El tratado de Waitangi y las cuestiones maoríes	5
Economía	6
APLICACION DE LA CONVENCION	8
Reservas anteriores	8
Efectos de la ratificación de la Convención	9
OBSERVANCIA DE LA CONVENCION	9
La Comisión de Derechos Humanos y el Tribunal de Igualdad de Oportunidades	10
El Tribunal del Empleo y la Corte del Empleo	11
ADELANTO DE LA MUJER	12
El Ministerio de Asuntos de la Mujer	12
Otros organismos gubernamentales	13
Organizaciones no gubernamentales	14
MEDIDAS PARA HACER CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCION	16
PARTE II	
ARTICULO 2. MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACION	17
Igualdad ante la ley	17
Prohibición de la discriminación contra la mujer	18
La protección eficaz de la mujer contra la discriminación	19
ARTICULO 3. MEDIDAS APROPIADAS	22
Desarrollo y adelanto de la mujer	22
Mujeres discapacitadas	23

	<u>Página</u>
ARTICULO 4. MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL (ACCION AFIRMATIVA)	24
Igualdad de oportunidades de empleo	24
Medidas de carácter temporal	24
1993	24
Protección de la maternidad	25
Wahine Pakari	25
ARTICULO 5. ELIMINACION DE LOS ESTEREOTIPOS	27
Vida familiar	27
Estereotipos	27
Educación familiar	28
Reforma de la ley sobre pornografía	29
ARTICULO 6. PROSTITUCION Y TRATA DE MUJERES	31
Actitud predominante en la sociedad	31
Situación legal	31
Obstáculos para eliminar la explotación de la prostitución	32
ARTICULO 7. VIDA POLITICA Y PUBLICA	34
Derecho de voto	34
Las mujeres como candidatas políticas	34
Mujeres que ocupan altos cargos	35
La mujer en el sector público	36
Acción afirmativa	37
Obstáculos a la plena participación de la mujer	38
Organizaciones no gubernamentales	38
ARTICULO 8. REPRESENTACION Y PARTICIPACION INTERNACIONALES	39
La mujer en el servicio diplomático	39
Organizaciones internacionales	40
ARTICULO 9. NACIONALIDAD	41
Derecho a la ciudadanía	41
ARTICULO 10. EDUCACION	42
Generalidades	43
Acceso a la educación	45
Plan de estudios	49
Eliminación de estereotipos	54
Becas de estudios	55
Educación permanente y alfabetización	56
Permanencia escolar	57
Educación física	57
Educación sanitaria y preparación para la vida familiar	58

	<u>Página</u>
ARTICULO 11. EMPLEO	60
La mujer en la fuerza de trabajo remunerada	61
El derecho al trabajo	63
Igualdad de oportunidades de empleo	64
Elección de profesión y empleo	66
Igualdad de remuneración	67
Prestaciones de seguridad social	72
La salud y la seguridad en el trabajo	73
Discriminación por motivos de embarazo y estado civil	74
Licencia de maternidad y licencia parental	74
Atención infantil y educación de la primera infancia	75
ARTICULO 12. SALUD	81
Antecedentes generales	81
La salud de la mujer	82
Indicadores de salud	83
Embarazos y partos	86
Anticonceptivos	86
Aborto	88
Cáncer cervical	89
Cáncer de mama	90
Nuevas tecnologías reproductivas	90
SIDA	91
Consumo de drogas	91
Circuncisión femenina	92
Violencia contra la mujer	92
ARTICULO 13. VIDA ECONOMIA Y SOCIAL	97
Prestaciones familiares	97
Préstamos, hipotecas y otras formas de crédito financiero	97
Esparcimiento, deportes y actividades culturales	99
ARTICULO 14. LA MUJER RURAL	102
Información general	103
Actividades de la mujer rural	103
Participación	104
Acceso a los servicios sanitarios	104
Seguridad social	105
Capacitación y educación	105
Cooperativas y actividades comunitarias	107
Propiedad de las explotaciones agrícolas	107
Condiciones de vida	108
ARTICULO 15. IGUALDAD ANTE LA LEY	109
Condición jurídica de la mujer	109
Derecho civil y contratos	110
Restricción de la capacidad jurídica de la mujer	110
Ciudadanía y domicilio	110

	<u>Página</u>
ARTICULO 16. EL MATRIMONIO Y EL DERECHO DE FAMILIA	111
Matrimonio	112
Derechos y responsabilidades	112
Derechos y responsabilidades de los padres	113
Planificación familiar	114
Tutela, curatela, guarda y adopción	114
Apellido y ocupación	115
Régimen de bienes	115
Edad mínima para el matrimonio	119
INFORMACION Y PUBLICIDAD	119
APENDICE. FUENTES DE INFORMACION	120
ANEXO I	124
ANEXO II	135

INTRODUCCION

Nueva Zelanda ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 20 de diciembre de 1984. En octubre de 1986 presentó al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer su primer informe que el Comité examinó en sus 105 y 109 sesiones, celebradas los días 16 y 18 de febrero de 1988 respectivamente.

Este es el segundo informe periódico de Nueva Zelanda al Comité, presentado de conformidad con el artículo 18 de la Convención.

En su preparación Nueva Zelanda ha tenido en cuenta el informe anterior, las actuaciones del Comité en relación con dicho informe y las orientaciones facilitadas por el Comité para la preparación del segundo y ulteriores exámenes periódicos.

El informe recoge información y estadísticas no incluidas en el informe inicial y se centra en los acontecimientos que han tenido lugar entre la presentación del primer informe y febrero de 1992, fecha de la preparación de este informe.

Gran parte de los datos estadísticos relativos a la mujer que aparecen en este informe están tomados del censo de 1986. Aunque el último censo se realizó en 1991, en febrero de 1992 el Departamento de Estadísticas no había analizado todos los datos recogidos en el censo. Cuando el Comité examine este segundo informe podrá disponerse de estadísticas actualizadas.

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

Nueva Zelanda espera con interés examinar este segundo informe con el Comité.

PARTE I

ANTECEDENTES

a) Describa al marco general, social, económico, político y jurídico en que Nueva Zelanda aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas, definida en la Convención.

POBLACION

Antecedentes generales

Según los resultados provisionales del censo de 1991, la población de Nueva Zelanda ha aumentado ligeramente desde el primer informe para alcanzar los 3.375.903 habitantes. Con una superficie terrestre total de 270.534 km², tiene una densidad de población de 12,48 habitantes por km².

En 1991 los niños de menos de 15 años constituían el 23,2% de la población total. La población en edad de trabajar (15 a 59 años) era el 61,4% del total y el grupo de personas con 60 o más años representaba el 15,4% del total. La edad media de la población en 1991 era de 31,4 años.

En 1986, el 83% de la población declaró profesar una religión, siendo la mayoría cristiana (64% protestantes, 15% católicos romanos). Las principales religiones minoritarias son el hinduismo, el budismo, el judaísmo y el islamismo.

La mujer constituía cerca del 51% de la población. Las proyecciones muestran que el número de mujeres seguirá siendo superior al de hombres. La mayor diferencia se prevé para el año 2026 con unas 84.000 mujeres más que hombres. Para esas fechas se espera que haya en Nueva Zelanda más de 2,2 millones de mujeres, casi un tercio más que en la actualidad.

Los resultados preliminares del censo de 1991 muestran un ligero cambio en la composición racial de Nueva Zelanda. El 73,8% de los neozelandeses son de origen étnico europeo, el 9,6% de origen étnico únicamente maorineozelandés, el 3,6% de origen étnico únicamente de las islas del Pacífico, y el 12,9% es de origen étnico mixto y de otros orígenes. El cambio en la composición racial puede ser debida al cambio de las preguntas que se hicieron en los censos de 1986 y de 1991; en 1991 se preguntó "¿A qué grupo étnico pertenece?", en vez de "¿cuál es su origen étnico?", utilizándose por primera vez la categoría "europeo neozelandés". En consecuencia, las personas consideradas, por ejemplo, holandeses estarían incluidas en la actualidad en la categoría "otro origen étnico" y no en el grupo de "europeo neozelandés".

Ha crecido la proporción de mujeres de ascendencia no europea en el total de la población femenina, pasando del 9% de todas las mujeres en 1966 al 18% en 1986. En el mismo período el número de mujeres polinesias de las Islas del Pacífico aumentó del 1% al 3% de la población femenina total. Las mujeres de

las minorías étnicas de Nueva Zelanda son por término medio más jóvenes que las pertenecientes a la mayoría europea. En 1986, los dos grupos más jóvenes fueron las mujeres maoríes y las polinesias de las Islas del Pacífico con edades medias de 21,9 años y 23,3 años respectivamente. La mujer india tenía una media de edad de 25,7, y la mujer china de 28,6. El grupo de más edad era la mujer europea con una edad media de 33,3. Esas diferencias son reflejos de las diferencias de fertilidad, mortalidad y migración.

Zonas rurales y zonas urbanas

Aunque desde el punto de vista del aprovechamiento de la tierra el país es predominantemente rural, sólo el 16,2% de la población vive en la actualidad en zonas rurales (entendiéndose por rurales las zonas que no tienen centros de población de 1.000 o más habitantes). Las mayores concentraciones rurales se encuentran en el norte del país y la zona no urbana tiene más de 1 millón de habitantes.

Idiomas oficiales

Nueva Zelanda tiene dos idiomas oficiales. El inglés es el principal idioma utilizado en la vida pública. El maorí neozelandés es idioma oficial en virtud de la Maorí Language Act (Ley sobre el idioma maorí) de 1987. Se estima que unas 50.000 personas hablan perfectamente el maorí.

ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES

La Constitución

La constitución de Nueva Zelanda establece y refleja que Nueva Zelanda es una monarquía con un sistema parlamentario de gobierno y una democracia. En ella es cada vez más patente que el tratado de Waitangi es el documento sobre el que se asienta el Gobierno de Nueva Zelanda.

La Constitución Act (Ley Constitucional) de 1986, es la principal manifestación oficial de la constitución de Nueva Zelanda, pese a no tener rango de norma legislativa superior y sólo carácter de ley ordinaria. La ley reconoce que la Reina, soberana de derecho de Nueva Zelanda, es el Jefe de Estado, y que el Gobernador General nombrado por ella es su representante en Nueva Zelanda. Cada uno de ellos puede por lo general ejercer todos los poderes del otro.

El poder ejecutivo

En la práctica, sólo los diputados del Parlamento pueden ser Ministros de la Corona y Subsecretarios. Los Ministros se reúnen en Gabinete que es en realidad el órgano que gobierna a Nueva Zelanda. El Gabinete toma las decisiones finales sobre todas las cuestiones importantes de política, decide sobre el contenido de los proyectos de ley que el Gobierno ha de presentar al Parlamento y toma las decisiones en materia de gasto público. El Gabinete es una criatura de la convención y no se menciona en las leyes. El ejecutivo dicta también los reglamentos y supervisa la administración pública.

El Parlamento

El Parlamento está compuesto por el Soberano y la Cámara de los Representantes. Es unicameral y se elige por sufragio universal de conformidad con la Electoral Act (Ley Electoral) de 1956. Es competencia del Gobernador General convocar, prorrogar y disolver el Parlamento. La Reina y el Gobernador General actúan por asesoramiento de sus Ministros.

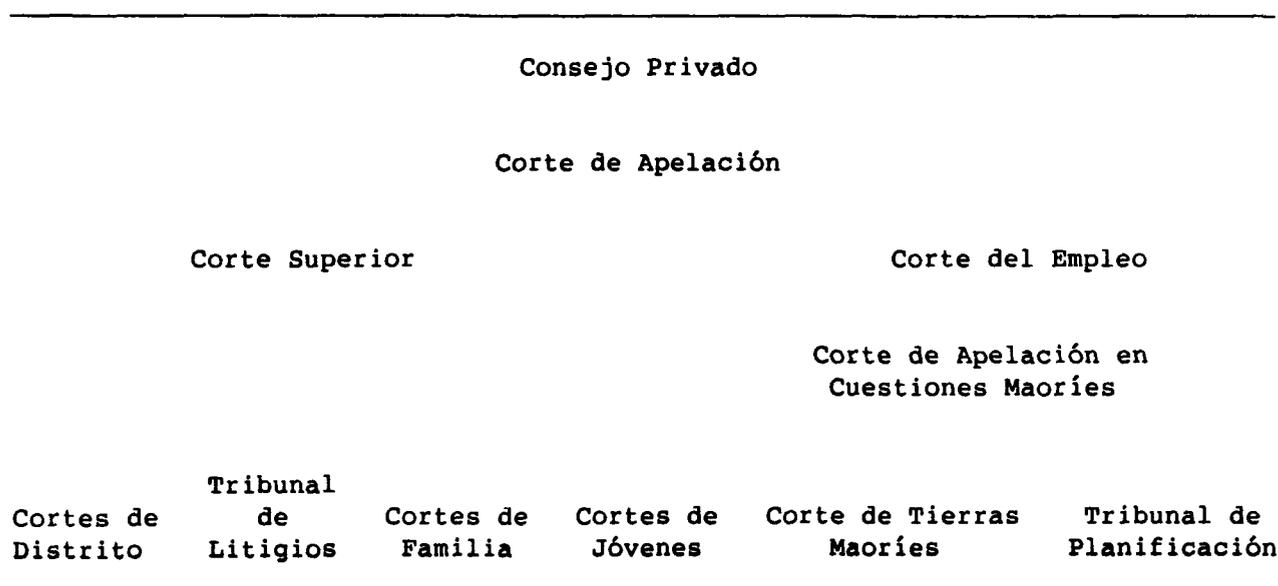
La Constitution Act concede al Parlamento plenos poderes para promulgar leyes; los proyectos aprobados por la Cámara pasan a ser leyes cuando la Soberana o el Gobernador General los sancionan. La Ley abroga la facultad del Parlamento del Reino Unido de dictar leyes aplicables a Nueva Zelandia.

La ley reafirma los principios constitucionales de control parlamentario de la hacienda pública: la Corona no puede imponer impuestos, obtener créditos, ni gastar dinero público si no es por ley del Parlamento.

El poder judicial

El poder judicial es la tercera rama del gobierno. La Constitution Act establece mecanismos para preservar la independencia de los jueces que es uno de los principales principios de la constitución de Nueva Zelandia. El poder judicial, además de interpretar las leyes aprobadas por el Parlamento, examina los actos del poder ejecutivo para garantizar su conformidad con la ley.

En el diagrama que figura a continuación se representa la jerarquía de los tribunales:



La "Bill of Rights" (Declaración de Derechos) de 1990

Nueva Zelandia tiene una Declaración de Derechos, pese a que la Ley de 1990 no tiene rango de ley fundamental. Por consiguiente, el poder judicial no puede negarse a aplicar leyes que sean incompatibles con ella. En

caso de ambigüedad de una disposición legal, los tribunales la interpretan de conformidad con los derechos y libertades contenidos en la Declaración de Derechos.

La Bill of Rights define los derechos humanos fundamentales en relación con los actos de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del gobierno y las actividades de la administración pública.

Otras fuentes de la Constitución

Cabe señalar entre ellas las prerrogativas de la Soberana, diversas leyes como la State Sector Act (Ley del sector público) de 1988, la Electoral Act de 1956 y la Indicature Act (Ley del poder judicial) de 1908, las leyes inglesas y del Reino Unido pertinentes definidas en la Imperial Laws Application Act (Ley sobre la aplicación de las leyes del imperio) de 1988, las decisiones de los tribunales y convenciones tales como el carácter democrático de la constitución de Nueva Zelanda.

Partidos políticos

Dos son los partidos políticos predominantes, el Partido Nacional y el Partido Laborista. Durante el período que abarca el informe, el Partido Laborista formó gobierno entre 1984 y octubre de 1990, y el Partido Nacional desde octubre de 1990 a la actualidad. También otros partidos han estado representados en el Parlamento en los últimos años aunque en proporciones muy reducidas y algunos diputados han abandonado los principales partidos políticos para constituirse en independientes.

La administración pública

La administración pública está encargada de aplicar las políticas del gobierno. Está constituida por los departamentos y ministerios gubernamentales a los que hay que añadir los servicios parlamentarios, docentes, de bienestar social, vivienda, salud y defensa y diversas organizaciones constituidas por ley. La función de la administración pública está definida en la State Sector Act (Ley del sector público) de 1988 y la Public Finance Act (Ley de finanzas públicas) de 1989 y la Official Information Act (Ley de información oficial) de 1982, así como un gran número de leyes específicas.

EL TRATADO DE WAITANGI Y LAS CUESTIONES MAORIES

En 1840 las hapu e iwi, maories (las tribus y subtribus indígenas de Nueva Zelanda cuyos componentes constituyen en la actualidad el 14,5% aproximadamente de la población) firmaron un pacto por el que cedían sus facultades de gobierno a cambio de las garantías previstas en el Tratado de Waitangi. Este tratado es la base de la moderna nación de Nueva Zelanda.

Pese a la aceptación e importancia de que siempre ha gozado en la sociedad maorie, el Tratado nunca pudo aplicarse en los tribunales por no tener consideración de ley fundamental. En una sentencia de 1987 que marca un hito histórico, la Corte de Apelación (Consejo Maorí de Nueva Zelanda v. Ministerio Fiscal) consideró que la especial relación entre el pueblo maorí

y la corona obligaba a las partes a obrar prudencialmente y con la máxima buena fe en sus relaciones mutuas. En la actualidad varias leyes del Parlamento imponen a la Corona la obligación de tener en cuenta los principios del Tratado de Waitangi, o los intereses o puntos de vista maoríes.

La Treaty of Waitangi Act (Ley sobre el Tratado de Waitangi) de 1975 crea la Corte de Waitangi que puede recomendar la reparación por actos o leyes de la Corona que infrinjan los principios del Tratado. Los sucesivos gobiernos han aplicado aproximadamente un tercio de sus recomendaciones y han negociado con las iwi para tratar de resolver los principales motivos de agravio por incumplimiento del Tratado.

En el último decenio se ha presenciado un resurgimiento de las cuestiones relativas al Tratado de Waitangi. Durante el período que abarca el informe han aumentado considerablemente los debates en torno al lugar y la función del pueblo maorí en la sociedad neozelandesa y los sucesivos gobiernos han seguido llevando a la práctica sus políticas en materia de asuntos maoríes.

En 1991, el Ministerio de Asuntos Maoríes publicó Ka Awatea, informe en el que se especificaban las principales diferencias entre los neozelandeses de origen maorí y no maorí en casi todas las esferas evaluadas. El Ministerio de Desarrollo Maorí - Te Puni Kokiri se creó en 1992, en sustitución de los anteriores programas que se ocupaban de los asuntos maoríes. Su finalidad es promover mayores niveles de realización de la comunidad maorí, ofreciendo mayores posibilidades de enseñanza, empleo, salud y economía.

En el marco de los correspondientes artículos del informe se mencionan las medidas concretas aplicadas para mejorar la situación de los maoríes, especialmente las mujeres maoríes. La Te Ohu Whakatupu, dependencia de asuntos de la mujer maorí del Ministerio de Asuntos de la Mujer, tiene por finalidad específica asesorar sobre la condición jurídica y social de la mujer maorí y los efectos que en ella tienen las medidas gubernamentales.

ECONOMIA

A lo largo de todo el período que abarca el informe, los sucesivos gobiernos han tratado de crear una economía eficaz orientada al mercado y corregir los desequilibrios macroeconómicos. A la reforma estructural, llevada a cabo sobre una base amplia e innovadora, se unió pronto una estrategia financiera antiinflacionista a medio plazo.

Los efectos de la reforma estructural tras decenios de intervención estatal fueron acusados. La supresión de las reglamentaciones, la mayor facilidad para entrar en el mercado y la menor protección en la frontera produjeron un aumento de la competitividad que llevó a una profunda reestructuración y racionalización de las empresas. Se sometió al sector público a una amplia reglamentación, reformando su gestión. Se introdujo un impuesto sobre los bienes y los servicios, cuyo tipo es en la actualidad de un 12,5%. A ello se unió la reducción del 66% al 33% del tipo impositivo máximo aplicable a las rentas de las personas físicas. En 1985 se introdujo un sistema de tipo de cambios flotantes.

La inflación disminuyó del 16,6% en 1985 a aproximadamente el 1% en enero de 1992, produciéndose importantes descensos de los tipos de interés aplicables a las operaciones al por mayor y a las hipotecas y del porcentaje de la deuda pública en el PIB. La balanza comercial mejoró.

Desde el decenio de 1980 Nueva Zelandia ha pasado por un período mantenido de malos resultados económicos con una disminución del crecimiento real de la economía. El desempleo aumentó vertiginosamente y en septiembre de 1991 estaba desempleado el 11,6% de la fuerza de trabajo. El descenso económico ha impulsado a las empresas a aumentar los rendimientos y disminuir los costos laborales y otros tipos de costos.

La economía de Nueva Zelandia sigue dependiendo fuertemente de la exportación de productos básicos, como son la lana, la carne, los productos lácteos, los pescados y los productos forestales. Empiezan a tener importancia los ingresos por turismo y por exportación de productos hortícolas. Las exportaciones de productos agrícolas representaron el 49% de las exportaciones totales en 1991. En el decenio de 1980 se suprimieron las subvenciones a la agricultura, dejando de estar el sector agrícola protegido contra la fluctuación de los precios mundiales de los productos básicos. Nueva Zelandia ha tratado de reducir considerablemente el proteccionismo internacional y de disminuir en el marco de la Ronda del GATT el nivel de apoyo y protección a los productos agrícolas para que el comercio de estos productos esté más orientado al mercado.

La supresión de aranceles y de la reglamentación de las importaciones ha llevado a los fabricantes a reestructurar sus empresas, racionalizando las líneas de productos y buscando nuevas salidas a las exportaciones, en especial en el marco del tratado entre Australia y Nueva Zelandia para el establecimiento de relaciones económicas más estrechas. La exportación de productos manufacturados ha empezado a aumentar llegando a constituir el 44% de las exportaciones totales de Nueva Zelandia en 1991. El sector manufacturero es el tercero en importancia en Nueva Zelandia.

La State Sector Act de 1988 y la Public Finance Act de 1980 reformaron profundamente el sector público. Se procedió a una reorientación de los criterios de evaluación que pasaron a aplicarse a las actividades estatales en vez de a la supervisión y control de los resultados. Los ministros optan en la actualidad por una combinación de actividades que han de realizar los departamentos para conseguir los resultados deseados. Como contrapartida a la mayor autonomía y flexibilidad de la gestión ha aumentado la obligación de rendir cuentas por parte de los altos funcionarios administrativos.

El gasto estatal en servicios sociales (salud, educación y bienestar social) aumentó del 22,7% al 26,6% del PIB entre los ejercicios financieros de 1984/85 y 1991/92. El Gobierno ha buscado la forma de contener los gastos en servicios sociales sin poner en peligro los resultados. En 1990, se redujo el nivel de algunas prestaciones de bienestar social y se aplicaron criterios más estrictos para tener derecho a la mayoría de las prestaciones, entre ellas el sistema nacional de jubilación (pensiones financiadas por el Estado) y las subvenciones escolares. En 1992 se introdujo un sistema en cuya virtud los usuarios de los servicios de organización de salud han de pagar parte de los costos; también se modificó el derecho de indemnización por accidente. Los

objetivos del gobierno han sido reducir los gastos y alentar a los neozelandeses a dejar de depender del Estado y tener una mayor independencia personal y familiar.

Desde 1986 se han privatizado sucesivamente varios organismos estatales dedicados al comercio. Desde 1987 el Gobierno ha vendido varias empresas de propiedad estatal entre ellas Air New Zealand, la State Insurance Office, el Post Bank (el banco del anterior correos), Petrocorp, la New Zealand Shipping Corporation, el Rural Bank, Telecom Corporation of New Zealand y algunas acciones en empresas forestales.

El actual Gobierno ha procedido a una amplia reforma del mercado del trabajo. La Labour Relations Act (Ley de relaciones laborales) de 1987, basada en la sindicación obligatoria y en acuerdos nacionales para grupos de trabajadores, fue sustituida por la Employment Contracts Act (Ley de contratos de empleo) de 1991 que prevé la contratación personal y las negociaciones directas entre empleadores y empleados. La ley pretende crear estructuras de negociación que reflejen las necesidades de ambas partes.

APLICACION DE LA CONVENCION

b) Describa cualesquiera medidas jurídicas y de otra índole adoptadas para aplicar la Convención o la falta de tales medidas, así como cualesquiera efectos que la ratificación de la Convención haya tenido en el marco general, social, económico, político y jurídico de Nueva Zelandia desde la entrada en vigor de la Convención en el país.

RESERVAS ANTERIORES

Trabajo subterráneo en minas

El 13 de enero de 1989, Nueva Zelandia notificó al Secretario General de las Naciones Unidas la retirada de la reserva que había formulado al efectuar la ratificación respecto al empleo de la mujer en trabajos subterráneos en minas (Convenio N° 45 de la OIT), por haber denunciado el Convenio el 23 de junio de 1987 previa consulta con el Gobierno de las Islas Cook y el Gobierno de Niue.

La mujer en los combates armados

Nueva Zelandia formuló en el momento de la ratificación otra reserva respecto al reclutamiento de mujeres para participar activamente en combates armados o servir en aviones o buques de las fuerzas armadas. El Gobierno creó en 1990 un grupo de trabajo para estudiar el principio de no utilizar mujeres en combates armados, el cual publicó un informe en el que se recomendaba por mayoría que se permitiera a la mujer presentarse como voluntaria para ocupar puestos de combate en las fuerzas armadas basándose en los mismos principios que los hombres. El Gobierno no ha adoptado todavía una decisión respecto a la conveniencia de aplicar las recomendaciones del grupo de trabajo. Sin

embargo, desde agosto de 1988 se permite a las mujeres ocupar todos los puestos de combate de las reales fuerzas aéreas de Nueva Zelandia en tiempos de paz. En 1992, el ejército de Nueva Zelandia anunció que con carácter experimental y por una duración de dos o tres años, se concedería a algunas mujeres la posibilidad de entrenarse para ocupar puestos de combate.

Pese a ello no se ha procedido a un examen similar de la excepción contenida en la Human Rights Commission Act de 1977 por la que se concede preferencia a los hombres para ocupar puestos que entrañen una violencia real o una amenaza de violencia en los servicios de policía y de seguridad de tráfico. También se aplica a este caso la reserva de Nueva Zelandia respecto a este artículo.

Licencia de maternidad con sueldo pagado

Se mantiene la reserva de Nueva Zelandia en relación con la licencia de maternidad con sueldo pagado.

EFFECTOS DE LA RATIFICACION DE LA CONVENCION

Es práctica de Nueva Zelandia sólo ratificar convenciones internacionales cuyas disposiciones estén ya incorporadas a la ley y la práctica de Nueva Zelandia, salvo que se trate de esferas que se consideren han de ser objeto de reserva. Ello explica el lapso de tres años entre la firma y la ratificación de la Convención, dedicado a acordar en esencia las leyes y prácticas del país con la Convención.

Gran parte de la Convención está ya incorporada a la legislación neozelandesa y sus principios aceptados por la inmensa mayoría. Por ello han sido grandes los efectos de la Convención en el "marco general, social, económico, político y jurídico". Se considera sin embargo que la Convención es uno de los principales instrumentos de derechos humanos, tan importante como los pactos internacionales de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Además, los tribunales de Nueva Zelandia cada vez recurren en mayor medida a las obligaciones internacionales para interpretar las disposiciones legales.

Los principios teóricos de la Convención inspiran los trabajos del Ministro de Asuntos de la Mujer. En el desempeño de las funciones que les confieren las leyes de derechos humanos de Nueva Zelandia, la Comisión de Derechos Humanos y el Tribunal de Igualdad de Oportunidades se remiten a las obligaciones contraídas por Nueva Zelandia en virtud de la Convención.

OBSERVANCIA DE LA CONVENCION

c) Describese si hay instituciones o autoridades encargadas de asegurar que se respeten en la práctica el principio de la igualdad entre los hombres y las mujeres, y los recursos de que dispongan las mujeres que hayan sido víctimas de discriminación.

LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS Y EL TRIBUNAL DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Comisión de Derechos Humanos fue creada por Ley de 1977 como órgano independiente con tres funciones:

- investigar las denuncias de discriminación y mediar o incoar proceso en el caso de que la denuncia esté fundada;
- instruir sobre cuestiones de derechos humanos y fomentar la no discriminación;
- presentar observaciones sobre las cuestiones más amplias de derechos humanos y velar por que las leyes y las políticas de Nueva Zelandia no infrinjan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

El actual Presidente de la Comisión es una mujer.

La Human Rights Commission (HRC) Act (Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos) regula una amplia diversidad de cuestiones relativas a los derechos humanos. Las disposiciones relativas al sexo prohíben toda discriminación basada en el sexo o en el estado civil en cuanto respecta a empleo, determinadas asociaciones, sindicatos y asociaciones profesionales, órganos de selección y órganos de capacitación profesional, acceso a lugares, vehículos y servicio, suministro de bienes y servicios, asignación de tierras o viviendas y establecimientos docentes. Por definición del Tribunal de Igualdad de Oportunidades la discriminación basada en el sexo incluye la discriminación por razón del embarazo y el hostigamiento sexual.

Una de las funciones de la Comisión es mediar en las denuncias consiguiendo resolver oficiosamente el 90% de ellas. Es frecuente que la Comisión solicite la aplicación de programas preventivos y de procedimientos para presentación de denuncias como forma de poner remedio a las denuncias por hostigamiento sexual.

Cuando no puede llegarse a una solución y la denuncia está debidamente fundada, la Comisión puede optar por el procesamiento. Si decide no incoar proceso el denunciante puede interponer una acción.

Conoce de estos casos el Tribunal de Igualdad de Oportunidades, creado por la Ley HRC. El Tribunal no tiene carácter permanente y su presidente ha de ser un abogado con muchos años de ejercicio. El Tribunal puede dictar sentencias que van desde la declaración de que el acusado ha infringido la Ley HRC hasta el pago de daños e indemnizaciones y la adopción de medidas para reparar la infracción. Se puede exigir a los acusados el pago de los costos, y al final del período que abarca el informe se había concedido al Tribunal competencia para imponer el pago de daños por una cantidad de hasta 50.000 dólares. Las decisiones del Tribunal pueden apelarse ante la Corte Suprema pero no ante la Corte de Apelación.

Los primeros casos que conoció el Tribunal de Igualdad de Oportunidades estuvieron relacionados con la discriminación abierta. A partir de 1985 se refieren en su mayor parte al hostigamiento sexual y las soluciones adoptadas por el Tribunal han sido cada vez más innovadoras. En el caso más reciente de

hostigamiento sexual, en 1990, el Tribunal condenó al acusado a obtener información sobre hostigamiento sexual y exponer carteles y folletos a la vista de los empleados que trabajaban en el supermercado del acusado.

En el Apéndice Dos se facilita una lista completa de las decisiones del Tribunal en materia de discriminación basada en el sexo y de hostigamiento sexual.

EL TRIBUNAL DEL EMPLEO Y LA CORTE DEL EMPLEO

Las relaciones entre empleados y empleadores están reguladas por la Employment Contract Act (Ley de contratos laborales) de 1991. Las razones que en virtud de esta Ley puede alegar un empleado para interponer una acción contra el empleador por agravio personal son, entre otras, la discriminación y el hostigamiento sexual.

Según la mencionada Ley existe discriminación cuando el empleador:

a) se niega u omite ofrecer o proporcionar al empleado las mismas condiciones de empleo, condiciones de trabajo, prestaciones suplementarias oportunidades de capacitación, ascenso y traslado que a los demás empleados que se encuentran en las mismas o en circunstancias esencialmente similares; o

b) despide a ese empleado o impone a cualquier empleado condiciones desventajosas en circunstancias en que no se despide o no se despediría ni impondría tales desventajas a otros empleados que realizan para el empleador trabajos del mismo tipo:

por razón de color, raza, etnia u origen natural, sexo, estado civil, o creencia religiosa o ética de ese empleado o por razón de la organización de ese empleado.

La Ley también regula el hostigamiento sexual realizado por un empleador o por un compañero de trabajo.

En todos los contratos laborales debe figurar un procedimiento efectivo para la solución de controversia relativa a agravios personales. La Ley establece procedimientos que habrán de aplicarse en caso de que no se haya previsto en el contrato. Si las partes no llegan a un acuerdo la controversia puede verse ante el Tribunal del Empleo que debe mediar entre las partes o resolver el litigio mediante sentencia. Los fallos del Tribunal son vinculantes y contra ellos cabe recurso ante la Corte del Empleo en determinadas circunstancias. Los empleados pueden presentar sus denuncias por agravios personales al Tribunal del Empleo o a la Comisión de Derechos Humanos y al Tribunal de Igualdad de Oportunidades, según corresponda.

Debido a haber entrado esta nueva ley sobre el empleo en vigor poco antes de terminar el período que abarca el informe son pocos los casos de discriminación basados en el sexo y de discriminación sexual presentado en virtud de las disposiciones de esa Ley, aunque se han visto ya algunos casos de hostigamiento sexual.

ADELANTO DE LA MUJER

d) Describa los medios utilizados para promover y asegurar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre.

EL MINISTERIO DE ASUNTOS DE LA MUJER

El Ministerio de Asuntos de la Mujer es el principal instrumento estatal para promover y asegurar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer. El Ministerio es un departamento estatal muy respetado y considerado.

La finalidad del Ministerio es prestar asistencia al Gobierno para permitir a la mujer que adquiriera autonomía en todos los aspectos de su vida y en el contexto social y cultural de sus propias familias, iwi (tribus) u otros grupos.

El Ministerio fue creado en 1984 como organismo para conseguir:

- la igualdad de salidas para la mujer en todas las esferas de interés y de participación;
- el aumento de las oportunidades de que dispone la mujer en todas las esferas de la vida comunitaria y económica;
- la adaptación a las necesidades de la mujer maorí en reconocimiento de la condición tangata whenua (indígena) y en función de los principales objetivos de política maorí del Gobierno.

El primer objetivo del Ministerio es proporcionar al Ministro de Asuntos de la Mujer asesoramiento de especialistas altamente cualificados sobre cuestiones de política pública relativas a la condición jurídica y social de la mujer.

La dependencia de la mujer maorí del Ministerio es la Te Ohu Whakatupu, que tiene por función prestar asistencia al Gobierno en la realización de los objetivos y aspiraciones de la mujer maorí como tangata whenua (pueblo indígena).

Para el ejercicio financiero del año en curso (1° de julio de 1991 a 30 de junio de 1992) el Ministerio dispone de un presupuesto de 4,55 millones de dólares. Consta de 45 funcionarios y presta cuatro tipos de servicio:

1. Servicios de asesoramiento

Prestación de asesoramiento al Ministro y al Ministro Adjunto de Asuntos de la Mujer sobre propuestas de ley y otras propuestas de política que

revisten importancia para la igualdad social, económica y política de la mujer, y evaluación de la medida en que las actividades de los sectores público y privado facilitan u obstaculizan el adelanto de la mujer.

Esferas clásicas de asesoramiento en este período son entre otras, la atención infantil, la atención continuada, la discriminación y el sexismo, la educación, la vivienda, las cuestiones de la familia, la salud, la distribución de los ingresos, el empleo remunerado y la capacitación, el desarrollo económico y el alojamiento de la mujer maorí, la pornografía, la rangatiratanga (la política maorí), los trabajos no remunerados y la violencia y la seguridad de la mujer.

2. Servicios de información

Prestación de servicios de información y coordinación al público en general y en especial a las mujeres. Incluye publicaciones tales como documentos de trabajo sobre política pública y monografías, la organización de seminarios y la coordinación con organizaciones, empresas y organismos cuyas actividades influyen o tienen un efecto directo en la condición jurídica y social de la mujer. La información que la coordinación y la consulta proporcionan al Ministerio pueden utilizarse para prestar asesoramiento sobre política.

3. Servicios ministeriales

Prestación de servicios al Ministro y Ministro Adjunto de Asuntos de la Mujer. Consiste fundamentalmente en la preparación de borradores de respuesta a la correspondencia ministerial y a las cuestiones parlamentarias, y gestión del Servicio de Nombramientos (que se examina en el marco del artículo Siete) y el proyecto Wahine Pakari para mujeres empresarias (que se examina en el marco del artículo Cuatro).

4. Servicios relativos al centenario del sufragio de 1993

Se reconoce que 1993 es el centenario del sufragio de la mujer en Nueva Zelanda. Se incluyen en este contexto servicios administrativos al 1993 Suffrage Centennial Year Trust (Asociación del centenario del sufragio): Whakatu Wahine, coordinación con las organizaciones sobre proyectos en 1993 en que se reconocen y promueven los logros y aspiraciones de la mujer y se supervisa la actuación de los organismos gubernamentales en las actividades previstas para 1993. (En el marco del artículo Cuatro se facilitan más detalles sobre el centenario de 1993)

OTROS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

El Equal Employment Opportunities Unit (Dependencia de igualdad de oportunidades de empleo) de la State Service Commission (Comisión de servicios administrativos) supervisa las actividades en relación con este tema de los departamentos gubernamentales. Hay en los departamentos funcionarios que tienen por misión velar por que se cumplan las obligaciones del Ministerio en esta materia.

Se han creado dependencias de política y asesoramiento de la mujer en diversos departamentos gubernamentales como el Ministerio de Educación y el Departamento de Salud, y en organismos tales como la Hillary Commission on Recreation and Sport (Comisión Hillary de descanso y deporte).

El National Advisory Committee on the Employment of Women (Comité Nacional de asesoramiento sobre el empleo de la mujer) sigue asesorando al Gobierno sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo remunerada.

El Ministerio de Salud creó en 1989 un Women's Health Advisory Committee (Comité asesor sobre salud de la mujer) para prestar asesoramiento al Ministro sobre cuestiones relativas a la salud de la mujer desde una perspectiva comunidad/consumidor.

Los Ministerios de Trabajo y de Asuntos de la Mujer establecieron a finales de 1991 un Equal Employment Opportunities Trust (Asociación para la igualdad de oportunidades en el empleo) de carácter mixto público/privado. (Se examina con mayor detalle en el artículo 11.)

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Además de los conductos oficiales para promover y asegurar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer existen muchas organizaciones no gubernamentales (ONG) con objetivos similares. Entre ellas figuran:

- destacadas organizaciones nacionales constituidas desde hace tiempo como son el National Council of Women (Consejo Nacional de la Mujer), la Maori Women's Welfare League (Liga para el bienestar de la mujer maorí), PACIFICA (la principal organización en Nueva Zelanda dedicada a la mujer de las Islas del Pacífico), the Country Women's Institute (el Instituto de la mujer campesina), la Society for Research on Women (la Sociedad de estudios sobre la mujer), la Federation of University Women (Federación de mujeres universitarias), ALTRUSA y otros consorcios de servicios dedicados a la mujer, los clubs de mujeres empresarias y profesionales, las Women's Division Federated Farmers (Agricultores federados, División de la mujer), la Young Women's Christian Association (Asociación cristiana de muchachas) y las organizaciones femeninas constituidas en el seno de las distintas iglesias;
- organizaciones nacionales más recientes que se han ampliado para proporcionar servicios especiales a la mujer, como, por ejemplo, apoyo en caso de violación y refugio;
- iniciativas locales como grupos y centros de salud de la mujer, recursos, asesoramiento y apoyo a las víctimas; y
- campañas de amplitud nacional y/o local, como la Women's Electoral Lobby (Grupo de Presión Electoral de la Mujer), Mediawomen, Women Against Pornography (La mujer contra la pornografía), el resurgido Council for Equal Pay and Opportunity (Consejo para la igualdad de remuneración y de oportunidades), y la Coalition for Equal Value Equal Pay (Coalición de igual remuneración para trabajo de igual valor), los Federation of Women's Health Councils (Federaciones de consejos de salud de la mujer), y los grupos lesbianos.

Durante el período abarcado por el informe, estas organizaciones de mujeres emprendieron diversos proyectos para modificar los prejuicios y prácticas sociales que creaban estereotipos de la mujer o que situaban a ésta en una situación desfavorecida. Aunque con los cientos de grupos activos resulta imposible proporcionar información exhaustiva de esta actividad, las cuestiones que normalmente han solicitado los grupos de mujeres durante el período son entre otros:

- igual remuneración para trabajo de igual valor que llevó a la aprobación de leyes sobre la igualdad de remuneración en 1990 (véase artículo 11);
- pornografía, subrayando el carácter y la posibilidad de adquisición de la pornografía empleando tácticas que iban desde declarar la huelga en las tiendas en que se vendían videos sexuales hasta la presentación de denuncias al Committee of Inquiry on Pornography (Comité de investigación sobre pornografía) de 1990 (véase el artículo 5);
- cuestiones de salud tales como la utilización de anticonceptivos peligrosos y la detección precoz y el tratamiento del cáncer cervical que llevó a la constitución del grupo Fertility Action y a la encuesta de 1988 sobre el tratamiento del cáncer cervical en el Hospital Nacional de la Mujer en 1988 (véase el artículo 12).

La gama de actividades en que participan las ONG femeninas son las siguientes:

- elaboración de proyectos para el entendimiento bicultural de Nueva Zelanda, conocimiento del Tratado de Waitangi y una mejor asociación entre mujeres maoríes y no maoríes;
- constitución de grupos de derechos de la mujer en la mayor parte de las instituciones de educación superior y ampliación de los estudios de la mujer en las universidades y las escuelas politécnicas;
- realización de campañas en favor de la paz y el desarme, junto con la participación en debates sobre cuestiones ambientales;
- ampliación de la salud basada en el esfuerzo personal y otros servicios de seguridad y bienestar personales especialmente a la mujer maorí;
- educación oficiosa a la mujer;
- promoción de la mujer en los esparcimientos al aire libre a través de la nueva red Women Outdoors New Zealand (Mujeres al aire libre de Nueva Zelanda);
- ejecución de programas dedicados a la mujer sobre gestión e inversión de su dinero;
- organización de programas de atención infantil y apoyo a la madre y lanzamiento de campañas sobre la cantidad y calidad de guarderías (véase el artículo 11); y
- organización de programas de actividades de gran diversidad y cantidad.

MEDIDAS PARA HACER CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE LA CONVENCION

e) Describa si las disposiciones de la Convención pueden ser invocadas ante los tribunales o ante las autoridades administrativas, y si éstos pueden hacerlas cumplir directamente, o si deben existir leyes internas o reglamentos administrativos para que las autoridades competentes puedan hacerlas cumplir.

No se ha producido ninguna modificación en el sistema de Nueva Zelanda esbozado en el primer informe.

PARTE II

ARTICULO 2

MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACION

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

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

IGUALDAD ANTE LA LEY

Nueva Zelandia otorga a la mujer iguales derechos que al hombre ante la ley.

PROHIBICION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

El principio de no discriminación por motivos de sexo está consagrado en la Declaración de Derechos de 1990 y en la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, de 1977. La Ley de Contratos de Empleo de 1991 trata de la discriminación en el empleo por motivos de sexo, como se examina en la sección c) de la Parte I del presente informe.

La Declaración de Derechos

La Declaración de Derechos de 1990 proclama los derechos fundamentales, que incluyen el derecho a la no discriminación por razón del sexo y el estado civil. También se proclaman los derechos a la vida, a no ser objeto de torturas o de tratos crueles o de experimentos médicos o científicos, negarse a un tratamiento médico, al voto libre y secreto, a la libertad religiosa, de conciencia, de culto, de expresión, de reunión pacífica, de asociación y de circulación, el derecho a no ser detenido y encarcelado arbitrariamente, y el derecho a un juicio justo.

Con respecto a la no discriminación, la Declaración dispone:

19. Derecho a no estar sometido a discriminación:

1) Toda persona tiene el derecho a no ser objeto de discriminación por razón de color, raza, origen étnico o nacional, sexo, estado civil, o creencia religiosa o ética.

2) Las medidas que se adopten de buena fe con el fin de ayudar o contribuir al adelanto de personas o grupos de personas en situación de desventaja por razón de color, raza, origen étnico o nacional, sexo, estado civil, o creencia religiosa o ética no constituyen discriminación.

En el momento de prepararse el informe, la Declaración no había sido sometida a prueba en los tribunales.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 prohíbe la discriminación contra la mujer y prevé recursos al efecto, tal como se examina en la Parte I c) del presente informe. La Ley no anula las disposiciones discriminatorias de otras leyes a menos que así lo disponga expresamente. Sin embargo, hay muy pocas leyes o reglamentos que discriminan directamente a la mujer, y la Comisión de Derechos Humanos puede recomendar al Primer Ministro que se enmiende o derogue la legislación discriminatoria. La Comisión no tiene poderes plenos para tomar medidas contra la discriminación según exige el artículo 2 de la Convención, y más adelante se examinan sus limitaciones.

Los clubes privados quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ley, y pueden negarse a admitir a mujeres como miembros, o pueden admitirlas en condiciones menos favorables que a los hombres.

La Ley permite ofrecer condiciones de jubilación o pólizas de seguro de vida diferentes para cada sexo, siempre y cuando esas condiciones se basen en datos actuariales sobre la expectativa de vida de cada sexo.

Esta Ley permite excluir a las mujeres de sociedades personales de menos de seis socios. La mayoría de las sociedades personales en Nueva Zelanda se componen de cinco o menos socios.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos prohíbe la discriminación contra la mujer. Los partidos políticos y las iglesias quedan excluidos de esta disposición de la Ley. La situación de la mujer en la política se examina en relación con el artículo 7. Las mujeres pueden ser ministros en las principales iglesias protestantes cristianas de Nueva Zelanda, a saber, las iglesias anglicana y presbiteriana.

Proyecto de reforma de la Comisión de Derechos Humanos

El proyecto de reforma de la Comisión de Derechos Humanos se presentó al Parlamento en 1990 pero todavía no ha sido aprobado. Se trata de ampliar los motivos en virtud de los cuales se prohíbe la discriminación para incluir el embarazo, el estado de salud, la orientación sexual, la opinión política, la participación en actividades sindicales, la condición de empleo, la condición de beneficiario, la situación familiar y la calidad de compañero o familiar.

LA PROTECCION EFICAZ DE LA MUJER CONTRA LA DISCRIMINACION

En su labor cotidiana, la Comisión de Derechos Humanos y el Tribunal de Igualdad de Oportunidades han interpretado con liberalidad las disposiciones relativas al estado civil y la discriminación por razón del sexo. Estos organismos interpretan que no debe existir discriminación por el hecho de que una persona sea soltera, casada, separada, divorciada, viuda o que mantenga una relación de hecho, o esté casada con una determinada persona, pero estas interpretaciones no están previstas expresamente por la Ley y podrían ser impugnadas. Análogamente, la Comisión de Derechos Humanos ha interpretado que la discriminación por razón del sexo incluye la discriminación contra las mujeres embarazadas y el hostigamiento sexual, aunque estos casos no aparezcan expresamente citados en la Ley como ejemplos de discriminación. En los casos en que existen estas zonas "oscuras" en la interpretación, al igual que en otras esferas, la Comisión puede emitir un dictamen que no tiene fuerza legal; la Comisión no está facultada para emitir directrices vinculantes.

La Comisión de Derechos Humanos se ocupa de casos individuales y participa en actividades promocionales generales. No participa en investigaciones activas de las prácticas discriminatorias.

Aunque la Comisión no pueda obligar a los individuos o a las organizaciones a cooperar con su programa, durante el período que se examina participó activamente en la labor de publicidad de los derechos humanos. El personal y los miembros de la Comisión llevaron a cabo un intenso programa de conferencias, creación de redes y preparación de folletos publicitarios, vídeos, y material de información sobre temas pertinentes, como el acoso sexual y la igualdad de oportunidades en el empleo.

Durante cada uno de los años del período que se examina, se presentaron más de 100 denuncias formales de discriminación sexual ante la Comisión de Derechos Humanos, y el personal de la Comisión actuó en nombre de los denunciados. Las denuncias por discriminación sexual correspondían a las categorías que se presentan en el cuadro siguiente:

Denuncias de discriminación sexual ante la Comisión de
Derechos Humanos 1986-1991*

Categoría de la denuncia	1986/1987	1987/1988	1988/1989	1989/1990	1990/1991
Empleo (Artículos 15 a 18 de la Ley de la CDH)	88	80	80	124	68
Organismos calificadoros (Artículo 21 de la Ley de la CDH)	1	-	-	-	-
Organismos de formación profesional (Artículo 22 de la Ley de la CDH)	1	1	1	-	-
Acceso a lugares públicos (Artículo 23 de la Ley de la CDH)	1	7	2	-	-
Bienes y servicios (Artículo 24 de la Ley de la CDH)	6	10	6	10	7
Tierras/vivienda/alojamiento (Artículo 25 de la Ley de la CDH)	-	2	4	1	1
Educación (Artículo 26 de la Ley de la CDH)	1	-	1	2	4
Publicidad (Artículo 32 de la Ley de la CDH)	10	10	6	11	2
Otra	-	1	1	2	3
Total	108	111	101	150	85

* La discriminación basada en el sexo incluye el hostigamiento sexual y la discriminación por razón de embarazo.

Las denuncias de discriminación por razón del sexo constituyen el 70% de las denuncias que se presentan a la Comisión de Derechos Humanos (el Mediador de Relaciones Raciales se ocupa por su parte de la discriminación racial). Sin embargo, durante el período del presente informe, aumentó el porcentaje de denuncias de discriminación por razón del estado civil. La mayoría se referían a discriminación contra parejas que mantenían una relación de hecho, pero algunas se referían a personas solteras que no recibían el mismo trato que las personas casadas, o viceversa. Los porcentajes correspondientes a este período figuran en el siguiente cuadro:

Porcentaje de denuncias, por categorías, ante la
Comisión de Derechos Humanos 1986-1989

Categoría de la denuncia 1986/1987 1987/1988 1988/1989 1989/1990 1990/1991

ARTICULO 3

MEDIDAS APROPIADAS

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

DESARROLLO Y ADELANTO DE LA MUJER

En los últimos 50 años, la mujer de Nueva Zelandia ha experimentado un cambio significativo en su vida económica, social y política. El cambio más radical fue el aumento de su participación en empleos remunerados y la consiguiente dependencia de la economía de mercado de su trabajo remunerado y no remunerado. También se registraron cambios importantes en las pautas de fecundidad de la mujer y se redujo el tamaño de la familia.

Muchos de estos cambios fueron consecuencia de la mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo o fortalecieron su participación. Cabe señalar las modificaciones en la legislación, en la enseñanza escolar de tipo clásico, en el estado y las políticas de salud y en la actividad política. La mayor parte de estos cambios obedecen a un activo movimiento de las mujeres durante los últimos 20 años.

Se han observado progresos en la eliminación de la discriminación jurídica contra la mujer desde el decenio de 1970 y, desde 1971, se introdujeron más de 20 modificaciones legislativas, que incluyen disposiciones para reconocer a la mujer los mismos derechos ante la ley que goza el hombre. Los progresos logrados se refieren a:

- la igualdad de derechos a la seguridad social: Ley del Procedimiento en Asuntos de Familia, de 1971; Enmienda a la Ley de Seguridad Social, de 1973, 1977 y 1979; y Ley de Indemnización por Accidentes, de 1973;
- la igualdad de oportunidades de empleo e igualdad de remuneración: Ley de Igualdad de Remuneración, de 1972; Ley de Licencia de Maternidad y de Protección del Empleo, de 1980; Enmienda a la Ley de Fábricas y Locales Comerciales, de 1981; Enmienda a la Ley de Minas de Carbón, de 1983; Ley sobre el Salario Mínimo, de 1983; Ley de Licencia de Paternidad y Protección del Empleo, de 1987; Ley de Contratos de Empleo, de 1991;
- la igualdad de derechos en el matrimonio y la paternidad: Ley sobre los Bienes Matrimoniales, de 1976; Ley del Domicilio, de 1976; Ley sobre Tribunales de Familia, de 1980; Enmienda a la Ley sobre la Tutela, de 1980; Ley de Procedimiento en Asuntos de Familia, de 1980; Ley de Protección del Hogar, de 1982; Ley de Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones, de 1983;

- La igualdad de derechos humanos: Ley de la Comisión de Derechos Humanos, de 1977; Ley de Ciudadanía, de 1977; Enmienda a la Ley sobre Pruebas Judiciales, de 1980; Enmienda a la Ley Penal, de 1985.

MUJERES DISCAPACITADAS

Si bien la legislación actual de Nueva Zelandia sobre derechos humanos no prohíbe la discriminación contra las personas discapacitadas, en la actualidad esta cuestión es objeto de estudio (véase la sección precedente sobre el Proyecto de reforma de la Comisión de Derechos Humanos).

Las mujeres con discapacidades constituyen el 40% de la población con discapacidades en Nueva Zelandia, aunque debido a la mayor longevidad de las mujeres este porcentaje aumenta con la edad. Las mujeres de 80 años de edad tienen un 60% de posibilidades de pasar a ser discapacitadas. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de padecer discapacidades graves, y menos probabilidades que los hombres de quedar discapacitadas por accidente que por enfermedad. Los problemas de movilidad, con frecuencia la artritis, son la forma de discapacidad que afecta con más frecuencia a las mujeres, mientras que la más frecuente en los hombres es la discapacidad sensorial.

Se calcula que la tasa de participación 1/ en la fuerza de trabajo de las mujeres con discapacidad es del 65,3%, más elevada que la de la población femenina en general. Desempeñan por lo general un limitado número de ocupaciones tradicionalmente segregadas. Aunque las mujeres con discapacidades aspiran cada vez más a una participación abierta, se calcula que constituyen alrededor del 40% de los 7.000 empleados en los talleres protegidos de reemplazo de inválidos. Hay un programa llamado Workbridge que ayuda a los hombres y mujeres con discapacidad a efectuar esta transición.

En virtud de la Ley de Beneficios Sociales de las Personas Discapacitadas, de 1975, las mujeres con discapacidades pueden recibir ayuda del Estado para viajes y alojamiento para recibir tratamiento, para sufragar el equipo necesario para mantener su independencia y generar empleo, préstamos de amortización diferida para modificaciones en la vivienda y para la compra de un vehículo, y préstamos de amortización diferida que les permitan iniciarse en los negocios. Algunos de estos beneficios, por ejemplo los préstamos de amortización diferida para la compra de vehículos, sólo se encuentran a disposición de mujeres con un empleo remunerado o voluntario. En la actualidad, se está revisando esta legislación de acuerdo con el programa del Gobierno para orientar la asistencia social hacia objetivos específicos.

1/ En Nueva Zelandia, la definición de participación en la fuerza de trabajo incluye a las personas que tienen un empleo remunerado, ya sea a jornada completa o a jornada parcial, y también a aquéllas en busca de un empleo remunerado.

ARTICULO 4

MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL (ACCION AFIRMATIVA)

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Tanto en el sector público como en el privado se hace hincapié en el principio de igualdad de oportunidades de empleo con el fin de eliminar la discriminación sistemática cambiando la estructura y las prácticas de las organizaciones. Esta cuestión se examina más detenidamente en relación con el artículo 11 del presente informe.

MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL

Durante el período que se examina, la Comisión de Derechos Humanos aprobó una serie de programas de educación y formación encaminados a aumentar la participación de la mujer en ocupaciones y formas de recreo no tradicionales y mejorar su actuación en todas las esferas. Dichos programas incluyeron cursos para mujeres solamente de carpintería, ebanistería, electrónica, trabajos prácticos, finanzas, negocios, ciencias, ingeniería y asertividad. También se aprobaron cursos de estudio sobre la mujer. Se dio preferencia a la contratación de mujeres como funcionarias de prisión. Se aprobaron cursos de experiencias al aire libre por separado para mujeres y hombres, y se autorizó un curso aparte para Men Working for Change (Hombres trabajando para el cambio).

La Declaración de Derechos permite el desarrollo de programas especiales orientados a grupos específicos.

Durante el período que se examina, el Consejo de Formación Profesional inició programas encaminados a alentar a las mujeres a participar en ocupaciones no tradicionales y publicó A woman's guide to non-traditional occupations y Sex equity training package.

1993

En 1991, el Gobierno adoptó una medida importante para el adelanto de la situación de la mujer al establecer el Fondo del Centenario del Sufragio, 1993: Whakatu Wahine.

En Nueva Zelanda se concedió el sufragio universal en 1893, y el Gobierno ha designado 1993 año del centenario del sufragio, y ha creado un fondo fiduciario de 5 millones de dólares que se asignarán a proyectos para:

- mejorar la condición y fomentar el adelanto de la mujer;
- conmemorar el centenario del sufragio de la mujer en Nueva Zelanda, y
- dar a conocer los aportes positivos de la mujer a la vida política, económica, social y cultural de Nueva Zelanda.

Los objetivos del Fondo son estimular actividades para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, y entre mujeres maoríes y no maoríes, con especial atención a los proyectos que permitan a las mujeres tener más confianza en sí mismas, mejorar sus conocimientos y oportunidades y lograr un mayor reconocimiento.

Además de las iniciativas comunitarias financiadas por el Fondo fiduciario y por patrocinadores privados, todos los departamentos oficiales financiarán y organizarán actividades y proyectos tendentes a mejorar la situación de la mujer.

Hay una oficina del Ministerio de Asuntos de la Mujer encargada de administrar el Fondo fiduciario y coordinar las actividades del Centenario.

PROTECCION DE LA MATERNIDAD

En virtud de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos no se consideran discriminatorias las medidas encaminadas a proteger la maternidad de las mujeres que trabajan. La Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo, de 1987 (que se examina en mayor detalle en relación con el artículo 11) prevé la protección de los padres.

Existen disposiciones especiales para el cuidado prenatal de las mujeres embarazadas. Estas disposiciones se examinan en relación con el artículo 12.

WAHINE PAKARI

Los datos del censo de 1986 mostraron que sólo 3.000 mujeres maoríes (alrededor del 4% de todas las mujeres maoríes) desempeñaban actividades comerciales como trabajadoras por cuenta propia, como empleadoras o como trabajadoras no remuneradas en una empresa familiar. La promoción de la mujer maorí para que pudiera trabajar por cuenta propia fue una de las principales preocupaciones de Te Ohu Whakatupu, la oficina de la mujer maorí en el Ministerio de Asuntos de la Mujer, durante el período que se examina. Esta oficina realizó una encuesta sobre las empresarias maoríes que permitió determinar que las esferas clave donde las mujeres maoríes necesitaban ayuda para su desarrollo eran la de las finanzas y la capacitación para la gestión de la pequeña empresa. En relación con el artículo 13 se examinan las iniciativas para fomentar el acceso de las empresarias maoríes al capital.

El programa Wahine Pakari establecido por Te Ohu Whakatupu tiene en cuenta las necesidades de formación de las mujeres maoríes para que puedan

trabajar por cuenta propia. El programa se basa en el concepto de la formación en cascada, en virtud del cual un grupo de capacitadoras-animadoras asiste a un curso de formación para el autoempleo, y regresa luego a sus comunidades con apoyo continuo para transmitir a otras mujeres maoríes lo que ellas han aprendido. Se establece así una red autosostenida de capacitadoras.

En febrero de 1992, 15 capacitadoras-animadoras habían transmitido las técnicas Wahine Pakari a 333 mujeres maoríes, y para fines de marzo de 1992 otras 70 se habían capacitado. Hasta ahora, las mujeres capacitadas mediante este programa han establecido 22 empresas y se han elaborado 34 planes empresariales.

El actual ritmo de formación de las capacitadoras-animadoras del proyecto Wahine Pakari y los resultados de esta capacitación superan ampliamente las expectativas originales de la Te Ohu Whakatupu. Se prevé que este programa de acción positiva permita a las mujeres maoríes avanzar hacia la autosuficiencia mediante el desarrollo de capacidades empresariales.

ARTICULO 5

ELIMINACION DE LOS ESTEREOTIPOS

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

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

VIDA FAMILIAR

El carácter de la familia neozelandesa "típica" está cambiando. En 1986 las parejas casadas con hijos a cargo representaban apenas algo más de la mitad (53%) del total de familias, cifra inferior al 57% en 1981. El número de familias monoparentales aumentó en 20.000 entre 1981 y 1986, lo que representa un incremento del 21%. Actualmente una de cada cinco familias con hijos está encabezada por un solo progenitor que en la mayoría de los casos suele ser la mujer.

En muchas familias, se espera que niños y niñas desempeñen tareas diferentes en el hogar. Las madres continúan siendo las principales encargadas del cuidado, tanto de los hijos como de otros dependientes. En la encuesta piloto sobre el empleo del tiempo (que se examina en relación con el artículo 11) se indicó que la mujer es la principal responsable del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. Los padres dedican mucho menos tiempo al cuidado de los hijos que las mujeres, y son responsables en la mayoría de los casos de tareas fuera del hogar.

ESTEREOTIPOS

Durante todo el período que se examina, los medios de información continuaron reflejando las contradicciones en la vida de la mujer neozelandesa. Hubo una campaña publicitaria por televisión destinada a las mujeres víctimas de la violencia, pero al mismo tiempo se detectó un aumento de los programas televisivos violentos.

Durante este período aumentó el número de mujeres periodistas que trabajaban en esferas que antes se consideraban reservadas a los hombres, por ejemplo, información agrícola, mercantil y deportiva. Muchas mujeres periodistas especializadas en estas esferas han recibido premios periodísticos.

Se ha generalizado el uso de expresiones no discriminatorias en las emisiones y las publicaciones. Radio Nueva Zelandia publicó directrices sobre expresiones no discriminatorias para sus locutores, y en ministerios gubernamentales y editoriales privadas se difundieron pautas sobre léxico no discriminatorio.

Algunas agencias de publicidad comenzaron a utilizar personajes femeninos no estereotipados en razón del sexo en sus anuncios, pero los estereotipos basados en el sexo continuaron presentes en la publicidad y en el decenio de 1980 el grupo Mediawomen defendió activamente los intereses de la mujer en esta esfera. El Organismo de Normas de Publicidad publicó unas directrices sobre la imagen de la mujer que deben utilizar las agencias de publicidad y ofreció un mecanismo de quejas contra publicidad sexista. Durante el período que se examina, hubo mujeres y organizaciones femeninas que protestaron por una serie de anuncios que consideraban pornográficos u ofensivos y, en la mayoría de los casos, se retiraron esos anuncios. Todavía preocupa a las mujeres la imagen de la mujer que se exhibe en la publicidad televisiva y otros medios de publicidad. Todavía se destacan el aspecto de la mujer y las actividades domésticas en la publicidad. Se muestran pocas mujeres en posiciones de poder y es muy raro que aparezcan mujeres maoríes en la publicidad.

Con miras a reducir los estereotipos en la educación se comenzó a emplear lenguaje neutro no discriminatorio en el material didáctico, a preparar métodos de enseñanza no discriminatoria y cursos de capacitación antidiscriminatorios. Durante el período que se examina el Ministerio de Educación comenzó a aplicar la política de utilizar un lenguaje neutro en los materiales didácticos. Esta cuestión se examina detenidamente en relación con el artículo 10.

EDUCACION FAMILIAR

La educación familiar forma parte del programa de educación sanitaria de las escuelas primarias y secundarias, que incluye las relaciones familiares y de cuidado de la propia persona y de otros. El grado de detalle con que las escuelas tratan la cuestión de la crianza de los niños varía: algunas escuelas tratan de que sus estudiantes presten efectivamente cuidados a bebés y niños pequeños cuyos padres colaboran en la comunidad, y otras (en especial las escuelas para varones) brindan poca experiencia práctica. Este tema se trata en profundidad en relación con el artículo 10.

Hay organizaciones que se ponen en contacto con futuros padres e imparten educación prenatal y posnatal. Entre ellas figuran parteras de la comunidad, la Plunket Society, las Agrupaciones de Ayuda a las Nuevas Madres, la Asociación de Planificación Familiar, el Centro de los Padres, diversas organizaciones docentes de las iglesias, la mujer y la comunidad, y las "líneas de crisis" que prestan apoyo a los padres que están atravesando dificultades inmediatas. Algunas de estas organizaciones están financiadas total o parcialmente por el Estado.

A fines de 1991 se inició el proyecto piloto PAFT, Los padres como primeros maestros, basado en el programa desarrollado en el estado de Missouri (EE.UU.) para ayudar a los padres a potenciar el desarrollo de sus hijos durante los tres primeros años de vida. El programa tiene cuatro componentes:

- Información oportuna acerca de qué buscar y esperar a medida que el niño se va desarrollando y orientación para fomentar las aptitudes lingüísticas, cognitivas, sociales y motoras del niño;
- Análisis periódico del desarrollo educativo, auditivo, visual y motor del niño para detectar problemas o discapacidades;
- Visitas mensuales a los hogares por parte de instructores de los padres;
- Reuniones mensuales de grupo para que los padres compartan sus experiencias y aborden temas relativos a la etapa del desarrollo de sus hijos.

La Real Sociedad Plunket de Nueva Zelandia está administrando el programa PAFT en virtud de un contrato de cuatro años con el Ministro de Educación, en el que participan niños hasta los tres años. Se iniciará con 125 niños primogénitos, y se emplearán otros 125 como grupo de control. Los enfermeros Plunket serán los instructores de los padres.

La Liga para el Bienestar de la Mujer Maorí tiene planes para establecer programas de formación para padres maoríes en 1992, con el objetivo específico de atender las necesidades de las familias maoríes.

El Ministerio de Educación ha elaborado otro plan, el Plan de educación y apoyo a los padres para ayudar a los padres a construir redes de apoyo y educación en el marco de la comunidad, desarrollar la autoestima y la confianza en sí mismos, brindarles la oportunidad de participar en la educación temprana de sus hijos y fomentar el apoyo mutuo y el desarrollo entre los padres.

El objetivo general de ambos planes es llegar a los padres que en la actualidad no están vinculados a ninguna organización.

REFORMA DE LA LEY SOBRE PORNOGRAFIA

En Nueva Zelandia existe el sentimiento generalizado de que la pornografía es perjudicial para la mujer y forma parte de las actitudes sociales y económicas que perpetúan la violencia contra la mujer.

Un Comité de Investigación sobre Pornografía nombrado por el Gobierno presentó un informe en 1988. Se redactaron proyectos de ley para someterlos al Parlamento en 1992. La legislación propuesta fusionará los tres organismos de censura existentes en una Oficina de Clasificación de Películas y Literatura, a fin de lograr una mayor coherencia entre los distintos tipos de material. Esta legislación permitirá también:

- descripciones más claras de los tipos de material prohibidos o sometidos a restricciones;

- mayor acceso del público al proceso de censura;
- sanciones más estrictas en caso de infracción, y
- limitaciones efectivas a la exhibición de publicaciones y material publicitario en los puestos de venta.

En determinadas circunstancias, se considerará delito la posesión de material prohibido.

Se trata de una medida positiva encaminada a demostrar que la violencia y la violencia sexual contra la mujer y los niños no serán toleradas.

ARTICULO 6

PROSTITUCION Y TRATA DE MUJERES

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

ACTITUD PREDOMINANTE EN LA SOCIEDAD

Se reconoce la existencia de la prostitución en la sociedad de Nueva Zelandia. Algunos consideran la prostitución como una actividad inmoral e indeseable que debería controlarse a través de la legislación penal. Otros creen que el Estado no debe intervenir en el comportamiento sexual a menos que haya razones imperiosas para hacerlo, como la coacción u otra conducta criminal.

SITUACION LEGAL

La situación legal por lo que respecta a la trata de mujeres y la explotación de la prostitución de la mujer no ha cambiado en Nueva Zelandia desde el informe anterior. La esclavitud de todo tipo es ilegal, y constituye un delito punible con hasta cinco años de prisión el vivir del producto de la prostitución, o el dirigir o administrar un prostíbulo, o el aceptar relaciones sexuales a cambio de una remuneración (incitación). La prostitución no es ilícita de por sí.

Se calcula que entre 7.000 y 8.000 mujeres, principalmente de entre 18 y 30 años de edad, trabajan a jornada completa o parcial como prostitutas (trabajadoras sexuales). Los clientes se ponen en contacto con ellas habitualmente en las calles, mediante agencias de acompañantes o a través de casas de masajes autorizadas. Como ésta es la forma más visible de prostitución, es la que más se vigila, pero el control de la prostitución no constituye una prioridad de la policía y el número de condenas por incitación es bajo (sólo 125 casos en 1990).

Licencias

Las casas de masajes deben estar autorizadas, y sus propietarios deben mantener un registro de los verdaderos nombres de sus empleados, y no pueden emplear a las mujeres que hayan sido condenadas por incitación o delitos de drogas. Los clientes pagan una entrada que cubre el masaje, y las masajistas ofrecen otros servicios por una tarifa distinta, independiente de la administración de la casa. La exigencia de una licencia a las casas de masajes provocó un aumento de otros mercados para la prostitución, tales como las agencias de acompañantes y otros establecimientos de esa índole.

A las agencias de acompañantes no se les exige una licencia y hacen publicidad libremente en los diarios. Las acompañantes cobran a sus clientes una tarifa para la agencia y negocian luego un precio distinto por sus propios servicios.

El Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelanda (NZPC)

En 1987 se creó una asociación profesional de trabajadoras sexuales, el NZPC, que ha recibido fondos del Gobierno desde 1988 para su labor de educación y defensa, que incluye una revista periódica y material educativo sobre el SIDA. En el año 1990/91, los fondos suministrados por el Gobierno ascendieron a 105.000 dólares. Hay dos trabajadores empleados a jornada parcial y otros voluntarios. Se mantiene un servicio en los centros principales y en las ciudades de las provincias.

El NZPC defiende los intereses de las prostitutas. Está a favor de mantener el estatuto jurídico de las prostitutas, pero se opone a las anomalías en la ley que constituyen discriminación. Por ejemplo, el hecho de que una prostituta ofrezca sus servicios a un cliente constituye un delito, pero no constituye un delito que un cliente solicite los servicios de una prostituta. La definición estricta de burdel como local donde las prostitutas trabajan se opone al trabajo por cuenta propia de las prostitutas desde el hogar. La situación relativa a las casas de masajes no es satisfactoria, ya que los esfuerzos encaminados a encubrir su verdadero carácter de lugares de encuentro sexual (tales como llevar registros y prohibir emplear a personas con condenas) hacen más difícil velar por que las mujeres no sean explotadas o se vean forzadas a dedicarse a formas de prostitución más peligrosas, como la prostitución callejera.

En los últimos años se observó un incremento del número de extranjeras que trabajan como prostitutas en Nueva Zelanda, en especial procedentes del Asia sudoriental (sobre todo Tailandia y Filipinas), que ingresan en el país con visas turísticas y consiguen trabajo ilegal como "camareras" y "bailarinas exóticas". Se ha logrado procesar a algunos "patrocinadores".

OBSTACULOS PARA ELIMINAR LA EXPLOTACION DE LA PROSTITUCION

No se ha demostrado que las leyes para controlar la prostitución eviten que las mujeres se conviertan en prostitutas. La aplicación de la ley se dirige, en gran medida, a disimular la prostitución. Esto ha tenido algunos efectos beneficiosos para las prostitutas en Nueva Zelanda ya que ha evitado, en muchos casos, que fueran explotadas por proxenetas y grandes empresas comerciales, y les ha permitido una gran autonomía.

La legislación actual no deja de plantear problemas. Es discriminatoria, ya que castiga a las prostitutas pero no a sus clientes. La prohibición de abordar a los clientes y los controles sobre las personas que pueden trabajar en el medio relativamente protegido de una casa de masajes, aunque rara vez se aplican, crean un clima de inseguridad y contribuyen a estigmatizar a las trabajadoras sexuales.

Se está intensificando el debate público sobre estas cuestiones. A las autoridades sanitarias les preocupa el riesgo que representa para las trabajadoras sexuales la propagación del virus VIH con el actual sistema. Si

bien en la industria del sexo en Nueva Zelandia prácticamente no existe el VIH (debido en particular a que las prostitutas están bien instruidas sobre los modos de transmisión y prevención), resulta, sin embargo, difícil educar y brindar controles de salud regulares a las prostitutas en una industria sexual clandestina. Por este motivo, hacia el final del período que se examina se planteó como opción la posibilidad de descriminalizar la incitación por parte de las prostitutas.

ARTICULO 7

VIDA POLITICA Y PUBLICA

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

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

DERECHO DE VOTO

En 1893 las mujeres neozelandesas accedieron al derecho a votar en elecciones generales. Todas las personas a partir de los 18 años deben figurar en el censo electoral, aunque no deseen votar. Mujeres y hombres votan en igual proporción.

LAS MUJERES COMO CANDIDATAS POLITICAS

Desde 1919 las mujeres neozelandesas tienen derecho a presentarse como candidatas en las elecciones generales. La primera mujer candidata presentó su candidatura en 1923 y en 1933 resultó elegida la primera diputada del Parlamento. Desde entonces ha aumentado el número de mujeres en el Parlamento.

En la elección general más reciente, el 27 de octubre de 1990, las mujeres constituían el 22,7% de los candidatos (154 de 667) y ganaron el 16,5% de los escaños. Esto representó un pequeño aumento del porcentaje de mujeres Miembros del Parlamento (MPs), que pasó del 14,4% (14 MPs) elegidas en 1987 al 16,5% (16 MPs) elegidas en 1990. Las mujeres pueden ser candidatas en igualdad de condiciones con los hombres. Sin embargo, el número de mujeres que realmente se presentan como candidatas al Parlamento es mucho menor que el de hombres, por algunas de las razones que se indican más adelante.

MUJERES QUE OCUPAN ALTOS CARGOS

En 1990, la Dama Catherine Tizard fue nombrada la primera Gobernadora General de Nueva Zelandia. También en 1990 fue elegida la primera mujer obispo de Nueva Zelandia, Penny Jamieson, para ocupar el Obispado Anglicano de Dunedin.

Te Arikinui Dame Te Atairangi Kaahu es la Reina Maorí, una rangatira (dirigente) muy respetada entre la población maorí, y equivalente al monarca de muchas iwi (tribus).

De los 20 miembros del Gabinete, en la actualidad hay dos mujeres que son Ministras del Gabinete. Por vez primera, una de ellas es Ministra de Finanzas de Nueva Zelandia y la otra ocupa la cartera de Bienestar Social y Asuntos de la Mujer. También hay una Ministra fuera del Gabinete, la Ministra de Asuntos del Consumidor, Ministra Adjunta de Salud y Ministra Adjunta de Asuntos de la Mujer. Ha disminuido el número de cargos ejecutivos ocupados por mujeres desde 1990, en que había cinco Ministras del Gabinete, incluida la primera Viceprimera Ministra de Nueva Zelandia.

El número de mujeres Miembros del Parlamento en el cónclave electoral del Partido Nacional aumentó de tres a ocho en la elección de 1990. En el cónclave electoral del Partido Laborista este número se redujo de 11 a 8. Esto se debió principalmente a la derrota abrumadora del Partido Laborista ante el Partido Nacional en las elecciones de 1990. Durante el período que abarca el informe, las mujeres ocuparon cargos de presidentas de los principales partidos políticos. El Partido Nacional tuvo una presidenta y el Partido Laborista tuvo dos presidentas.

El sistema electoral de Nueva Zelandia incluye a representantes de las circunscripciones generales y de las cuatro circunscripciones maoríes. La mayor circunscripción maorí ha estado representada por una mujer como Miembro del Parlamento durante los últimos 20 años.

Durante el período que se examina se formaron nuevos partidos políticos. El Nuevo Partido Laborista presentó un alto porcentaje de candidatas en las elecciones generales de 1990, pero ninguna resultó elegida. El Green Party (Partido Verde) fue fundado con el compromiso de mantener una proporción equilibrada por sexos, del 50 a 50 entre sus candidatos y funcionarios. Estos dos partidos se unieron con otros partidos minoritarios en un nuevo "tercer" partido llamado "the Alliance" (la Alianza). Los partidos políticos quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos.

A nivel de los órganos locales de gobierno las mujeres lograron importantes avances, representando el 35% de los miembros de los consejos municipales y el 21% de los miembros de los consejos de distrito. El 12,5% de los alcaldes de Nueva Zelandia son mujeres, y tres de las ciudades más grandes de Nueva Zelandia (Auckland, Hamilton, Christchurch) eligieron alcaldesas en 1989. Las mujeres tienen más éxito que los hombres en las elecciones de autoridades locales. En 1989 las mujeres representaban el 28% del total de los candidatos para los consejos municipales pero el 35% de los que resultaron elegidos, y el 14% de los candidatos a los consejos regionales pero el 21% de

los elegidos. El consejo municipal de la capital, Wellington, nombró recientemente a su primera jefa ejecutiva, la primera jefa ejecutiva de un órgano local de gobierno en Nueva Zelanda.

En las juntas locales de salud (que fueron establecidas en 1989 y serán pronto reemplazadas por autoridades regionales de salud) las mujeres casi alcanzaron la paridad, representando el 45% de los candidatos y el 49% de los miembros elegidos. Hay una jefa ejecutiva en una junta local de salud. En los consejos de administración de las escuelas las mujeres todavía están insuficientemente representadas: un 31% en las escuelas secundarias para varones, un 49% en las escuelas secundarias para mujeres y un 42% en las escuelas primarias.

Las mujeres están alcanzando la paridad en los órganos locales de gobierno y haciendo progresos en los de gobierno central. En las organizaciones gubernamentales y organismos cuasigubernamentales, al principio del período que se examina, las mujeres constituían el 10% de los miembros de los statutory boards (juntas creadas por ley). Aumentó a 12 el número de juezas en los tribunales de distrito (sobre un total de 100 jueces). Esto representa aproximadamente el 7% del poder judicial. La presidenta de los tribunales de distrito es una mujer. El 20% de los jueces de paz son mujeres. Cuatro de los cinco miembros de la Comisión de Derechos Humanos son mujeres, incluida la Presidenta de la Comisión.

Seis mujeres ocupan cargos en las juntas directivas de las 20 empresas más importantes de Nueva Zelanda, y en conjunto las mujeres sólo representan el 3% de todos los directores de estas empresas.

Dentro de los sindicatos, en los que tienen una gran participación femenina (por ejemplo, maestros, empleados de banco, empleados administrativos) nombraron mujeres para los cargos directivos durante el decenio de 1980, y también eligieron o nombraron mujeres como secretarías y presidentas. La Presidenta del sindicato más grande dentro de la administración pública, la Asociación de la Administración Pública, es una mujer, y también son mujeres la Secretaria del Consejo Sindical, que es la federación de sindicatos de los sectores público y privado, así como las Secretarías de los sindicatos de maestros de escuelas primarias y enfermería.

La actual Presidenta de la Federación de Empleadores es una mujer, al igual que la Presidenta de la Sociedad Jurídica de Nueva Zelanda y la del Consejo Médico de Nueva Zelanda.

LA MUJER EN EL SECTOR PUBLICO

Desde la introducción de la Ley del Sector Público de 1988, no se han reunido datos sobre la participación de la mujer en toda la administración pública. En 1990, se indicó un examen de estadística por departamentos que reveló que las mujeres todavía representaban una mayoría en las categorías de salarios más bajos. En septiembre de 1990, el número de mujeres en los puestos directivos de la administración pública seguía siendo desproporcionadamente bajo, 29 de 208 (14%). Sólo 4 de los 39 jefes ejecutivos eran mujeres, pero en febrero de 1992 esa cifra aumentó a cinco. Se trata de las jefas ejecutivas de los Ministerios de Educación, Transporte,

Asuntos de la Juventud, Asuntos de la Mujer y de la Oficina de Supervisión de la Enseñanza. La Secretaria del Gabinete y la Jefa Ejecutiva del Ministerio de Asuntos del Consumidor son mujeres, pero estas oficinas dependen de departamentos más grandes.

ACCION AFIRMATIVA

En virtud de la Ley del Sector Público, los jefes ejecutivos deben rendir cuentas ante el Parlamento sobre la aplicación de las disposiciones sobre igualdad de oportunidades de empleo (EEO) en sus departamentos mediante los informes departamentales anuales. La Comisión de la Función Pública se encarga de examinar la actuación de los jefes ejecutivos y de supervisar los programas de igualdad de oportunidades de empleo (EEO). Los departamentos gubernamentales han preparado programas EEO, y la mayoría han empleado a funcionarios de EEO y han establecido redes de EEO. Se ha fomentado la formación para promover las perspectivas de carrera de las mujeres. Se han organizado sesiones de formación para los departamentos de contratación y selección. La mayor parte de los departamentos han mejorado su capacidad de supervisión para evaluar mejor los progresos en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. El cumplimiento de sus obligaciones en materia de igualdad de oportunidades de empleo forma parte de los contratos de la mayoría de los funcionarios directivos superiores.

La mayoría de los partidos políticos han reconocido la necesidad de aumentar el número de mujeres en puestos políticos, y han celebrado cursillos de formación para alentar a las mujeres a presentarse como candidatas en las elecciones generales y locales. Algunas organizaciones no gubernamentales, tales como el Grupo de Presión Electoral de la Mujer, la Asociación Cristiana de Muchachas (YWCA), el Consejo Nacional de la Mujer y Acción Afirmativa han patrocinado cursos prácticos para candidatas y alientan a sus miembros a presentar sus candidaturas.

En 1979, un grupo de organizaciones de mujeres estableció el Women's Appointment File (Registro de candidatas) (que en marzo de 1992 pasó a llamarse Nominations Service (Servicio de Nombramientos)), con el fin de aumentar el número de mujeres en juntas y comités creados por ley. En la actualidad lo administra el Ministerio de Asuntos de la Mujer. Consiste en una base de datos con los nombres y curricula vitae de mujeres que están disponibles para su nombramiento en dichos cargos. A petición de ministerios y departamentos gubernamentales facilita los nombres de candidatas adecuadas para su nombramiento en organismos y comités creados por ley. Desde que se estableció el Registro, ha aumentado el número de mujeres en las juntas y comités creados por ley. Con una lista de aproximadamente 1.220 mujeres en su base de datos, puede también demostrar que hay disponibles mujeres con las calificaciones y la experiencia adecuadas.

La actual Ministra de Asuntos de la Mujer es miembro del Comité Ministerial de Nombramientos y Honores que se encarga de la mayor parte de los nombramientos.

OBSTACULOS A LA PLENA PARTICIPACION DE LA MUJER

Entre los obstáculos a la plena participación de la mujer en la vida política figuran los siguientes:

- Ciertos procesos de selección de candidatos;
- La falta de reconocimiento de que muchas mujeres cuentan con las aptitudes y experiencia "adecuadas" para una carrera política;
- Las presiones que experimentan las mujeres que combinan sus responsabilidades familiares con las exigencias de una carrera política; y
- La subestimación por parte de las mujeres de sus propias capacidades.

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Las mujeres neozelandesas participan activamente en las organizaciones no gubernamentales de mujeres. Este aspecto se ha examinado ya en la Parte 1 d) del presente informe.

Participación en la religión

Dentro de las iglesias cristianas, las secciones femeninas han actuado en dos direcciones durante el período que se examina. Dentro de las confesiones principales, las mujeres han asumido un papel más importante en la celebración del culto y en las estructuras de la iglesia, como miembros seculares y también, cada vez en mayor número, como mujeres ordenadas. Algunas participan en manifestaciones informales de espiritualidad fuera de sus tradiciones religiosas. En las iglesias pentecostales y en algunos de los sectores más tradicionales de las confesiones principales se han recalcado y apoyado los papeles tradicionales de la mujer, a menudo en un enfrentamiento deliberado con las mujeres que intentaban cambiar esos papeles. Las mujeres de otras religiones, en especial judías, musulmanas y baha'i, trabajan activamente dentro de sus propias estructuras y en la acción social.

ARTICULO 8

REPRESENTACION Y PARTICIPACION INTERNACIONALES

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

LA MUJER EN EL SERVICIO DIPLOMATICO

La mujer en Nueva Zelanda tiene los mismos derechos que el hombre a representar a su país y participar en la labor de las organizaciones internacionales. Se expone a continuación la participación real de las mujeres en el servicio diplomático a fines del período que se examina. En el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelanda hay dos plantillas de personal: Relaciones Exteriores (RE) y Asuntos Empresariales (AE). El grupo RE incluye al personal que se ocupa de cuestiones de política, tanto en el país como en el extranjero, mientras que el grupo AE incluye al personal administrativo, que en su mayoría está basado en Wellington. Dentro de cada grupo hay cinco niveles: el nivel 1 es el de salario más bajo y el nivel 5 el más alto.

Representación femenina en el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio, 1991

Nivel	Número de mujeres	% de mujeres
Nivel RE 5	4	8,9
Nivel RE 4	10	12,8
Nivel RE 3	27	50,0
Nivel RE 2	17	39,5
Nivel AE 5	0	0
(sobre un total de 1)		
Nivel AE 4	3	17,6
Nivel AE 3	67	50,0
Nivel AE 2	97	89,0
Nivel AE 1	48	80,0

Las mujeres también desempeñan cargos importantes en el extranjero; a principios de 1992 había mujeres desempeñando el cargo de jefas de misión en el Canadá, Vanuatu y la India y de jefas suplentes en las Naciones Unidas y en Australia y las Islas Salomón.

Entre el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio hay 20 mujeres maories; tres de ellas son oficiales de política en Relaciones Exteriores y las otras 17 funcionarias de Asuntos Empresariales. El Ministerio no lleva estadísticas sobre el sexo de sus representantes o de los miembros de las delegaciones de las ONG en otros países, organizaciones internacionales o reuniones internacionales.

La Red de Mujeres del Ministerio acaba de crear un grupo de trabajo para identificar las barreras que se oponen a la promoción y el adelanto de la mujer más allá del nivel 3, y también se han celebrado cursos de formación para promover las perspectivas de carrera de las mujeres en cargos de categoría inferior.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Durante el período que abarca el informe, la Dama Silvia Cartwright fue elegida miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La Sra. Penny Fenwick prestó servicios en la junta del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y la Sra. Margaret Shields, antigua Ministra de Asuntos de la Mujer, pasó a ocupar el cargo de directora del INSTRAW en 1991.

La Dama Miriam Dell desempeñó el cargo de Presidenta Honoraria del Consejo Internacional de la Mujer entre 1986 y 1988.

ARTICULO 9

NACIONALIDAD

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

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

DERECHO A LA CIUDADANIA

La situación relativa a la ciudadanía y la nacionalidad de la mujer neozelandesa no ha cambiado desde el primer informe. Las disposiciones de la Ley de Ciudadanía de 1977 conceden a las mujeres los mismos derechos que a los hombres respecto de su nacionalidad y la nacionalidad de sus hijos.

Matrimonio

El matrimonio con un extranjero o el cambio de nacionalidad del marido no afecta la nacionalidad de la mujer. Con respecto a los matrimonios de facto y las relaciones entre homosexuales o lesbianas, las autoridades de inmigración admitirán a los compañeros aunque no satisfagan los criterios ocupacionales de residencia si se demuestra una relación duradera.

Debido a que el matrimonio con un(a) neozelandés(a) confiere el derecho automático de residencia a su cónyuge extranjero(a), todos los años se celebran muchos "matrimonios de conveniencia" en Nueva Zelanda.

Pasaportes

En Nueva Zelanda las mujeres no necesitan el permiso de sus maridos para obtener un pasaporte o para viajar. Hasta hace poco tiempo, los hijos menores podían viajar con el pasaporte de cualquiera de sus padres. En febrero de 1992, comenzó a exigirse a los hijos menores que tuvieran sus propios pasaportes.

ARTICULO 10

EDUCACION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GENERALIDADES

Desde 1877 la educación en Nueva Zelanda ha sido financiada por el Estado, laica y obligatoria para ambos sexos. La edad de terminación de la escolaridad obligatoria, que originariamente eran los 12 años, es ahora de 15 años. En 1992 se promulgó una ley prolongando la edad de terminación de la escolaridad obligatoria a los 16 años, con vigencia a partir de 1993.

Todos los ciudadanos de Nueva Zelanda tienen derecho a educación primaria y secundaria gratuita entre los 6 y los 19 años de edad. La educación primaria puede comenzar a los cinco años, debe comenzar a los seis y continúa hasta los 12 ó 13 años, en que comienza la educación secundaria. A los 15 años, cuando la escolaridad deja de ser obligatoria, la mayoría de los estudiantes están cursando el tercero o cuarto año de estudios secundarios. Durante el período que se examina, continuaba la tendencia entre un creciente número de adultos a retornar a la escuela secundaria para terminar los estudios secundarios interrumpidos. La educación superior puede continuar hasta cualquier edad.

El Estado ofrece directamente o subvenciona fuertemente más del 95% de la educación primaria en Nueva Zelanda, que es mixta. A nivel secundario, el Estado ofrece o financia algo menos del 95% de la educación, pero tanto entre las escuelas estatales como privadas, hay más escuelas para un solo sexo en el sector secundario que en el sector primario. Esto se debe a la tradición de fundar escuelas secundarias estatales separadas para varones y mujeres en las zonas urbanas (en las zonas rurales toda la educación estatal es mixta). Sin embargo, en los últimos 30 años ha habido una tendencia clara hacia la educación mixta, y las últimas escuelas secundarias para un solo sexo datan del decenio de 1960.

Para el año fiscal 1990/91, los gastos totales en educación superior (que incluye a todas las universidades, institutos politécnicos y escuelas normales superiores) fueron de 1.323 millones de dólares. Esta cifra incluye la financiación de todos los gastos de explotación e instalaciones físicas, los subsidios para los estudiantes, las becas a institutos politécnicos y universidades para maoríes y personas originarias de las islas del Pacífico y las subvenciones al Comité de Vicerrectores.

Educación

Gastos en educación superior en relación con otras esferas de gastos públicos y el PIB	Monto (dólares)	Porcentaje
Gastos totales en educación superior	1 323 604 622	
Voto: educación	406 000 000	30,0
Gastos en servicios sociales	18 353 200 000	7,2
Gastos totales del sector público	27 568 000 000	4,8
Producto Interno Bruto (cifras provisionales)	73 747 000 000	1,8

Durante el período que abarca el informe se llevaron a cabo diversas iniciativas para promover la igualdad entre sexos en la educación. En 1988, el antiguo Comité Asesor Nacional sobre la Mujer en la Educación publicó A National Policy on the Education of Girls and Women in New Zealand (Política nacional sobre la educación de las muchachas y las mujeres en Nueva Zelandia). Esta política se aplicó durante el proceso de reforma general de la administración de la educación durante los últimos años del decenio de 1980.

Reforma de la administración de la educación

En 1987 se inició una importante reforma de la administración de la educación. Se procuró impartir una educación de manera más efectiva mediante la descentralización de la administración y la transferencia de las responsabilidades de gestión a las comunidades locales. En el marco de las directrices generales de política establecidas por el Gobierno, se procedió a la autogestión en las instituciones de educación a todos los niveles, desde la primera infancia hasta la enseñanza superior.

La ley exigía a las escuelas que concertasen un contrato con el Estado, en virtud de una carta, para garantizar que tanto las necesidades nacionales como los objetivos locales se tuvieran en cuenta en el programa de las escuelas. Entre los requisitos obligatorios de la carta figuraba el compromiso de la igualdad de oportunidades en materia de educación y, en especial, de la igualdad entre los sexos. En octubre de 1989, este sistema ya se aplicaba en las escuelas y en 1990 todas las instituciones de enseñanza superior tenían un modelo común de administración.

En 1989, el Departamento de Educación fue reemplazado por un nuevo Ministerio de Educación con la responsabilidad de brindar asesoramiento de política al Ministro, y con algunas funciones de administración del patrimonio, financieras y operativas. Dentro de la División de Política del Ministerio se estableció una Sección de Muchachas y Mujeres encargada de que todo el asesoramiento de política que se ofreciera al Ministro de Educación respondiera a las necesidades de formación de las muchachas y mujeres. Así se reconoció institucionalmente, dentro del mecanismo oficial, la necesidad de supervisar y armonizar la política de igualdad de sexos en la enseñanza.

Entre los nuevos organismos docentes de la Corona figura la Oficina de Supervisión de la Enseñanza, encargada de examinar el logro de los objetivos establecidos en la carta en todas las escuelas primarias y secundarias y en los centros de educación preescolar. La ley también autoriza a la Oficina a informar sobre las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo e igualdad de oportunidades en la educación de las instituciones enseñanza superior.

En diciembre de 1991, en virtud de la Enmienda N° 4 a la Ley de la Enseñanza, se modificaron las disposiciones relativas a las cartas de las escuelas. Ahora el Gobierno trata de reglamentar las cuestiones de igualdad no ya mediante disposiciones obligatorias sino a través de los Objetivos Nacionales de Educación y los Planes Nacionales de Estudios que se están elaborando en la actualidad.

Este nuevo sistema de administración se halla en sus comienzos y su efecto pleno sobre la educación de las muchachas y mujeres todavía debe ser observado y evaluado de manera amplia.

La representación de las mujeres en los consejos de administración de las escuelas y los consejos de los establecimientos de enseñanza superior es importante pero desigual, y es objeto de una vigilancia continua. Los primeros análisis de las perspectivas educacionales de los consejos escolares revelaron su apoyo casi unánime al concepto de igualdad de oportunidades de educación para muchachas y mujeres, pero menos seguridad entre los administradores en cuanto al proceso para lograr la igualdad entre los sexos en las escuelas.

Educación de la primera infancia

Durante muchos años las mujeres de Nueva Zelandia han luchado para que la educación de la primera infancia se considerara como parte integrante y vital del sistema docente. Aunque esta cuestión se examina con mayor detalle en relación con el artículo 11, cabe señalar que los servicios de guarderías y la educación de la primera infancia en Nueva Zelandia se integran en el sector de la educación, cuya responsabilidad administrativa se transfirió del Departamento de Bienestar Social al Departamento de Educación en 1986. Esto marcó la integración del concepto de guarderías y educación en el de servicios de educación de la primera infancia. Desde entonces, y como parte de las reformas del sistema docente a finales del decenio de 1980, se estableció en 1989 la Dependencia de Desarrollo de la Educación Preescolar. Se trata del primer organismo de la Corona en Nueva Zelandia encargado de prestar servicios de apoyo y asesoramiento en la esfera de la educación de la primera infancia. El Ministerio de Educación brinda asesoramiento de política en esta esfera.

ACCESO A LA EDUCACION

En todos los niveles del sistema educativo de Nueva Zelandia, hombres y mujeres tienen acceso a los mismos programas de estudio y exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional, a orientación y capacitación profesional. La diferencia entre sexos es evidente en algunos aspectos de la educación, tal como la elección de disciplinas. Continúan existiendo marcadas diferencias entre estudiantes maoríes y no maoríes y entre estudiantes maoríes varones y mujeres, a pesar de los principios de igualdad de acceso.

La política del Gobierno trata de superar el objetivo de igualdad de acceso e igualdad de oportunidades para lograr resultados equitativos. Ahora se centra la atención en las cuestiones clave de desarrollar un plan de estudios que tenga en cuenta las preocupaciones de ambos sexos, en combatir la discriminación por motivos de sexo en el ambiente académico, y en mejorar los resultados de la enseñanza de las muchachas y mujeres maoríes.

Orientación en materia de carreras y capacitación profesional

Durante la primera parte del período que se examina, el Departamento de Trabajo llevó a cabo diversas iniciativas para promover opciones de carreras no tradicionales para las mujeres, que contribuyeron a sensibilizar a la comunidad académica. Sin embargo, la participación en la educación y la formación continúa reflejando la segmentación del mercado laboral (véase el artículo 11).

La nueva Estrategia de formación en conocimientos industriales incluye una importante reforma del sistema de aprendizaje. El objetivo de la estrategia es fomentar la formación sistemática en todas las industrias y ocupaciones y tratar de que todos los grupos de trabajadores, en especial los que anteriormente resultaban desfavorecidos, tengan acceso a una formación en el empleo. A pesar de que las mujeres representan el 43% de la fuerza de trabajo en Nueva Zelanda, sólo constituyen el 12% de los aprendices, la mayoría en la rama tradicional de peluquería. En la actualidad, una gran proporción de empleadas trabaja en industrias de servicios, en especial en servicios comunitarios, sociales y personales, comercios mayoristas y minoristas y bancos, y la formación sistemática en estas ocupaciones está poco desarrollada. La Estrategia de formación procura abordar estos problemas aumentando los niveles de conocimiento y transferibilidad de las calificaciones a otras áreas para mejorar así las oportunidades de adelanto profesional de las mujeres.

El programa "Acceso" es un programa de formación orientado al mercado laboral, que típicamente ofrece cursos a jornada completa de unos 12 meses de duración, destinado a brindar acceso a la formación a personas y grupos que se encuentran en situación de inferioridad en el mercado laboral, por ejemplo, beneficiarias del subsidio para familias monoparentales, mujeres para las que el inglés es un segundo idioma y mujeres maoríes. La proporción de capacitadoras y capacitadores se ha mantenido estable en un 50% durante los cinco años en que se aplicó el programa "Acceso".

A partir de enero de 1993, el programa "Acceso" será reemplazado por el Programa de oportunidades de formación, destinado a brindar acceso a los centros de aprendizaje que otorguen el Certificado Nacional para quienes abandonaron la escuela prematuramente o para personas que hayan estado desempleadas durante mucho tiempo y tengan escasa formación.

El Programa de oportunidades de formación ofrecerá una amplia gama de opciones destinadas a satisfacer las necesidades de los aprendices en los grupos destinatarios. Se supervisará la admisión de los aprendices a fin de evaluar la eficacia de la selección, con objeto de asegurar que entre la población de aprendices estén bien representados los grupos de personas menos favorecidas.

Los programas de aprendizaje para jóvenes ofrecen formación institucional en el lugar de trabajo a jóvenes de entre 15 y 21 años de edad. Estos programas están destinados a ampliar el número de lugares de formación sistemática en la industria, en especial en las ramas de la actividad económica en las que no se han impartido formación sistemática en el pasado, y a aumentar la participación de algunos grupos, como las mujeres, que tradicionalmente han estado insuficientemente representados en este tipo de formación. En la actualidad, los programas de formación están sometidos a observación; los estudios sobre las observaciones muestran que las mujeres no están bien representadas. Se están haciendo esfuerzos encaminados a incrementar la proporción de mujeres en el plan.

En 1990, el Servicio de formación para la carrera y educación para la transición (Quest Rapuara), asumió la responsabilidad de impartir información y orientación profesional en Nueva Zelanda. Este organismo ha trabajado para ofrecer servicios de orientación para ambos sexos. Toda la información sobre oficios, ocupaciones y profesiones incorpora modelos apropiados sobre el papel

femenino. Se han editado publicaciones que promueven la sensibilización acerca de las cuestiones relativas a la igualdad de los sexos en la enseñanza, y la formación y los servicios de orientación y asesoramiento están a disposición de hombres y mujeres igualmente.

Enseñanza superior

En 1991, las mujeres representaban el 56% de los estudiantes a tiempo completo y el 43% de los estudiantes a tiempo parcial en los institutos politécnicos, mientras que en la universidad constituían casi el 52% de todos los estudiantes matriculados. En ese mismo año, casi el 60% de los estudiantes externos eran mujeres.

Aunque durante los últimos años ha aumentado el número de mujeres matriculadas en estudios superiores, continúa habiendo diferencias en la matrícula por sexos, y las mujeres que estudian en institutos politécnicos se concentran en disciplinas comerciales y mercantiles, incluidos los cursos de secretariado (el 36,5% de todas las alumnas de los institutos politécnicos se matricularon en estas disciplinas en 1991), y en las esferas de la medicina y la salud, incluida la enfermería (19,2% de las estudiantes).

El cuadro que figura a continuación muestra el porcentaje de mujeres en disciplinas seleccionadas de estudios universitarios entre 1981 y 1991.

Durante el último decenio, se observaron progresos importantes en algunas disciplinas, en particular derecho y comercio. Además, en 1991, las mujeres representaban el 58% de los estudiantes matriculados en veterinaria y el 49% de los estudiantes de medicina.

Porcentaje de mujeres dentro del total de estudiantes universitarios, 1981-1991

Disciplina	1981 %	1991 %	Aumento %
Artes	65	64	(1)
Comercio	26	38	12
Ingeniería	3	11	8
Ciencias	32	39	7
Derecho	36	53	17
Agricultura/Horticultura/ Silvicultura	25	31	6
Ciencias Sociales	62	62	0
Educación	81	82	1

En los estudios de posgrado, las mujeres representaban en 1991 el 45% del total de los estudiantes egresados. La proporción de mujeres que estudiaban para maestrías en 1991 en educación y las ciencias sociales era del 66%, del 62% en artes y humanidades, del 35% en ciencias y tecnología, del 24% en estudios comerciales y del 8% en ingeniería.

Hay menos probabilidades de que las mujeres maoríes estudien en la universidad que las no maoríes. El número total de estudiantes universitarios maoríes aumentó del 5,5% de los estudiantes en 1990 al 6,9% en 1991. Las mujeres maoríes representaban el 4% del número total de estudiantes internos en las universidades de Nueva Zelanda, el 7% del total de las estudiantes, y el 56% de los estudiantes maoríes. El porcentaje de mujeres maoríes que se matriculan en estudios universitarios a tiempo parcial es mayor que el de mujeres no maoríes: un 39% de las mujeres maoríes frente a un 25% de todas las mujeres. Es menos probable que se matriculen como alumnas externas: un 17% de las mujeres maoríes, frente a un 21% del total de las mujeres matriculadas. Proporcionalmente, el número de mujeres maoríes que cursan estudios universitarios para obtener un simple diploma o certificado de estudios es tres veces mayor que el de mujeres no maoríes; en cambio están subrepresentadas en los cursos de licenciatura completa o de posgrado. El 75% de las estudiantes universitarias están matriculadas en cursos de licenciatura, a diferencia del 68% de las mujeres maoríes.

En 1991, de las mujeres maoríes que continuaron sus estudios superiores en universidades, institutos politécnicos y escuelas normales superiores, el 49,5% estaban matriculadas en universidades, el 41,7% en institutos politécnicos y el 8,9% en las escuelas normales superiores.

El cuadro que figura a continuación muestra la asistencia a establecimientos de enseñanza superior.

Porcentaje de estudiantes maoríes y no maoríes que ingresaron directamente de la escuela secundaria a establecimientos de enseñanza superior entre 1990 y 1991

	Maoríes			No maoríes		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Universidades	8,0	8,9	8,5	22,5	23,9	23,2
Institutos Politécnicos	8,6	9,6	9,1	19,3	15,1	17,2
Escuelas normales superiores	0,7	1,2	1,0	1,3	6,3	3,8
Total enseñanza superior	17,3	19,7	18,6	43,1	45,3	44,2

Durante el período que se examina, se registraron dentro de los establecimientos de enseñanza superior diversas iniciativas para atender las necesidades de las mujeres en materia de educación. La mayoría de las universidades adoptaron estrategias para atraer a las muchachas de las escuelas secundarias hacia los estudios de ciencias e ingeniería. La introducción sistemática de criterios de selección mediante acción afirmativa para cursos de ingreso limitado en ciencias, ingeniería y comercio contribuyó a aumentar el nivel de matriculación femenina en estas disciplinas.

En la actualidad todos los establecimientos de enseñanza superior tienen funcionarios encargados de la igualdad de oportunidades en el empleo y muchos tienen funcionarios encargados de la igualdad de oportunidades en la educación y algún tipo de comité asesor para la mujer. En 1990 se puso a disposición de todos los establecimientos de enseñanza superior un fondo de equiparación destinado a permitir iniciativas y proyectos especiales para contrarrestar la situación de desventaja de ciertos grupos de alumnos. En la actualidad ese fondo está sometido a examen ya que se procura estimular las iniciativas de promoción de la igualdad dentro del contexto más amplio de una política de igualdad de oportunidades en cada institución individual.

PLAN DE ESTUDIOS

El problema principal de las mujeres que estudian durante los años de escolaridad obligatoria no es el del acceso a los estudios o los resultados académicos, sino el de la permanencia escolar, en especial en el caso de las muchachas maoríes y de las Islas del Pacífico.

Durante el período que se examina, hubo importantes cambios en los planes de estudios. Uno de los principios en los que se basan estos cambios es que los planes de estudio no deben ser discriminatorios por razón del sexo. Desde 1991, se han preparado proyectos de planes de estudios que tienen en cuenta la igualdad de los sexos en matemática y ciencias y han comenzado los trabajos preliminares en los planes de estudio de inglés y maorí. Los recursos para la formación pedagógica se destinan a mejorar la aplicación efectiva de los nuevos planes de estudio.

Elección de la especialidad

Durante el período que se examina, las pautas tradicionales de elección de la especialidad sólo han evolucionado lentamente.

La escuela primaria ofrece pocas oportunidades de elegir una especialidad. Aunque el plan de estudios de la escuela primaria es el mismo para muchachos y muchachas, algunas investigaciones en el marco del aula revelan que los estilos de enseñanza contribuyen a las diferentes opciones educativas que hacen varones y mujeres en la escuela secundaria. Las muchachas continúan eligiendo especialidades tradicionalmente femeninas, tales como mecanografía, economía doméstica e idiomas, en especial a partir del tercer año de la escuela secundaria (quinto curso) en que pueden elegir entre una amplia gama de materias para los exámenes del Certificado de Escolaridad, el diploma nacional de estudios más importante de Nueva Zelanda.

En los exámenes de 1990 para el Certificado Escolar, predominaban las mujeres en taquigrafía-mecanografía (98%), economía doméstica (78%) y corte y confección (99%). Había también una mayoría de muchachas que optaron por

los idiomas extranjeros (70%), la música (62%) y la historia (57%). La única disciplina científica en que las muchachas superaban en número a los muchachos era biología y ciencias biológicas (61%); en todas las demás especialidades de ciencias y tecnología las muchachas constituían una minoría. Las muchachas se acercaron más a una relación de paridad con los muchachos en matemáticas (48%) y ciencias y tecnología (48%), pero en química (21%), física (12%) y ciencias físicas (19%) seguían estando insuficientemente representadas. La participación femenina en las disciplinas técnicas era baja: agricultura y horticultura 30%, dibujo técnico 13%, carpintería 2%, talleres de tecnología 4% y talleres de ingeniería 2%.

Sin embargo, tanto el número como la proporción de muchachas en relación con muchachos objeto de evaluación en las siguientes disciplinas han disminuido desde 1985:

	1985		1990	
Taquigrafía-mecanografía	1 339	99,6%	755	96%
Economía doméstica	4 622	85,0%	4 530	78%
Corte y confección	2 449	99,6%	2 352	99%

En mecanografía, la proporción permanece igual. El 98% total de los candidatos en mecanografía son muchachas, pero la matrícula ha disminuido de 11.805 en 1985 a 10.491 en 1990.

En inglés y otros idiomas se mantiene el predominio de las mujeres en la escuela secundaria de segundo ciclo. En 1990, el 76% de los estudiantes de idiomas en el sexto curso, y una proporción similar en el séptimo curso, eran mujeres. En el séptimo curso, las estudiantes constituían el 58% de la matrícula en el programa de inglés y el 80% de la matrícula en el examen de inglés para las becas universitarias de 1990.

En los últimos años, se ha reducido considerablemente la disparidad entre varones y mujeres que optaron por matemáticas en la escuela secundaria de segundo ciclo. De las promociones de muchachas que ingresaron en la escuela secundaria en 1986, aproximadamente el 50% optó por matemáticas del sexto curso en 1990. La diferencia entre los sexos era del 8%, mientras que hace un decenio era del 15%. Las modificaciones incorporadas al plan de estudios de matemáticas en el séptimo curso hacen difícil evaluar los cambios en el acceso de las mujeres a las matemáticas a este nivel. El 62% de las candidatas y el 78% de los candidatos a las becas fueron evaluados al menos en una rama de las matemáticas en 1990.

En las clases de ciencias el número de muchachas sigue siendo inferior al de muchachos. En 1990, sólo dos tercios de las muchachas en el quinto curso optaron por las ciencias en comparación con tres cuartas partes de los muchachos del quinto curso. Después del quinto curso, las tendencias en la participación en cursos de ciencias son complejas. Durante el último decenio disminuyó el número de muchachas (y de muchachos) matriculados en química

y biología del sexto curso, aunque ha aumentado ligeramente el número de muchachas que optaron por la física. En física del sexto curso el número de muchachos sigue siendo superior al de muchachas, en una proporción de 2,5 a 1.

Al nivel del séptimo curso, la participación femenina en ciencias ha aumentado a un ritmo superior a la participación masculina. La biología continúa siendo la esfera principal de estudio de las mujeres que optan por las ciencias, y hay más probabilidades de que abandonen las carreras de química y física en el séptimo curso las muchachas que los muchachos; en 1990, el número de muchachos era superior al de muchachas en los programas de física, en una proporción de 3 a 1.

En el período que se examina, se introdujeron en las escuelas secundarias de segundo ciclo una serie de asignaturas desarrolladas y aprobadas localmente, cuyos resultados se están examinando.

Exámenes y títulos

En la actualidad las muchachas terminan la escuela con más preparación que en el pasado, y por lo general con un nivel de instrucción superior al de sus compañeros varones. Ha aumentado en más del triple la proporción de mujeres estudiantes que terminan con un título el séptimo curso de estudios, pasando del 10% en 1975 al 35% en 1990. En cambio, la proporción que abandona sin títulos formales (15%) es menos de la mitad de lo que era en 1975 (34%). En la actualidad, son más las muchachas (88%) que los muchachos (83%) que permanecen en la escuela secundaria hasta el quinto curso a fin de pasar el examen para el título académico nacional más importante: el Certificado Escolar. En este examen las candidatas obtienen, como promedio, calificaciones más altas que sus compañeros varones, en especial en inglés.

De acuerdo con sus tasas de permanencia escolar más elevadas en el segundo ciclo de estudios secundarios, hay más probabilidades de que las muchachas rindan los exámenes para el certificado del sexto curso y para las becas universitarias/bechas de ingreso. En los exámenes para el certificado del sexto curso las muchachas continúan teniendo mejores calificaciones que los muchachos: el 41% de las calificaciones de las muchachas varían entre 1 y 4, en comparación con el 36% para los muchachos. En el séptimo curso, los resultados de muchachos y muchachas son casi iguales. El título más elevado de la escuela secundaria en Nueva Zelanda, la beca universitaria/becha de ingreso, se obtiene mediante examen público. En 1991, las muchachas recibieron el 47% de las becas otorgadas.

En la actualidad se está desarrollando un nuevo sistema nacional de calificación que tiende a reducir las distinciones artificiales entre cursos académicos y cursos profesionales. La flexibilidad del nuevo Certificado Nacional debería redundar en beneficio de las mujeres, ya que, al ampliar las opciones de ingreso, les abrirá más caminos para obtener títulos profesionales y técnicos superiores.

Las muchachas maoríes en las escuelas

Durante el período que se examina, se han registrado progresos importantes en la educación maorí en respuesta a la continua tendencia de los niños maoríes de ambos sexos a un rendimiento escolar inferior al normal

dentro del sistema de educación central. Ha continuado creciendo el movimiento Kohanga Reo de educación preescolar en idioma maorí. En 1990, el 45% de las muchachas maoríes inscritas en centros de enseñanza para la primera infancia concurrían a Kohanga Reo. En julio de 1991 había más de 600 Kohanga Reo en todo el país. En 1992 se estableció un programa de formación (con el maorí como idioma de instrucción) para el personal de Kohanga Reo.

El acontecimiento más significativo durante el período que se examina fue el establecimiento de los Kura Kaupapa Maori, escuelas en las que todo el programa de estudios se desarrolla en idioma maorí y de acuerdo con los valores maoríes. Los Kura Kaupapa Maori se crearon en parte para impartir educación en idioma maorí a la nueva generación de niños maoríes que salen de los Kohanga Reo conociendo a fondo su propio idioma y su cultura. El primer Kura Kaupapa Maorí fue creado por familias maoríes al margen del sistema de educación central en 1986. En virtud de la Enmienda a la Ley de la Enseñanza de 1989 se reconocieron los Kura Kaupapa Maorí dentro del sistema de educación nacional y en 1990 se financiaron seis de estas escuelas. En 1992, 13 Kura Kaupapa Maorí recibieron financiación estatal.

La disparidad entre estudiantes maoríes y no maoríes es cada vez mayor en la obtención de títulos en la enseñanza superior. Las probabilidades de que las muchachas maoríes y de las Islas del Pacífico se concentren en una limitada gama de especialidades típicamente femeninas son mucho mayores que las de otras muchachas. Es más probable que las muchachas maoríes abandonen la escuela secundaria en los dos primeros años que las no maoríes y, por lo tanto, tienen menos probabilidades que las no maoríes de obtener títulos académicos, y por lo general los títulos que obtienen son de ámbito local más que nacional. Tienen más del doble de probabilidades (34,8% en 1990) que las muchachas no maoríes (14,8%) de terminar la escuela sin títulos nacionales formales. En comparación con los muchachos maoríes, las muchachas maoríes muestran la misma tendencia que las no maoríes a permanecer más tiempo en las escuelas y obtener mejores resultados que los muchachos maoríes en los exámenes. Las muchachas maoríes que llegan al segundo ciclo de la escuela secundaria tienen menos probabilidades que las no maoríes de ingresar directamente en establecimientos de enseñanza superior.

Personal docente

La proporción de mujeres entre el personal docente de Nueva Zelandia disminuye a medida que aumentan la edad de los estudiantes y la responsabilidad y categoría de los puestos docentes. En 1990, las mujeres constituían el 99% de los maestros de jardines de la infancia, el 76% de los maestros en la escuela primaria, el 50% de los profesores en la escuela secundaria y el 34% de los profesores en la enseñanza superior. El 59% del personal docente permanente a jornada completa eran mujeres y, por lo general, las mujeres ocupaban en todos los sectores puestos a jornada parcial y cargos suplentes.

Los estudios sobre carrera y promoción en la enseñanza, que se iniciaron antes del período que se examina, continuaron vigilando el acceso de las profesoras a cargos superiores. En 1987 se inició un programa de acción afirmativa. Se establecieron grupos en las escuelas secundarias encargados de evaluar qué medidas era necesario adoptar para que obtuvieran ascensos más

mujeres. El Departamento de Educación determinó que la formación administrativa de las profesoras maoríes era prioritaria, y durante el período que abarca el informe se celebraron varios cursos de formación en el empleo sobre administración.

El Comité Ministerial de Investigación sobre pornografía (véase artículo 5) recomendó en 1990 que los establecimientos docentes dieran ejemplo de no discriminación en función de los sexos nombrando a más mujeres a nivel de profesores principales y alentando a los hombres a participar en la educación de la primera infancia. Las reformas de la administración docente también dieron lugar a que se implantasen con carácter obligatorio los programas de igualdad de oportunidades en el empleo en todo el sector de la enseñanza.

Desde 1985, las proporciones entre profesores y profesoras en la enseñanza primaria y secundaria a nivel de directores no ha cambiado mucho. En 1990, mientras que el 23% de los directores de las escuelas primarias eran mujeres, las probabilidades de llegar al grado de director eran diez veces mayores para los profesores de escuelas primarias que para las profesoras. En las escuelas secundarias, si bien hombres y mujeres representan proporciones iguales del personal docente, en 1990 sólo el 19% de los directores eran mujeres. Casi el doble de hombres que de mujeres en ambos sectores ocupaban cargos superiores distintos del de director. En la enseñanza primaria y secundaria, es menos probable que las mujeres soliciten puestos administrativos superiores pero, cuando lo hacen, es más probable que los consigan. En las universidades las proporciones eran aún menos equilibradas; las mujeres constituían el 28% del total de los profesores universitarios en 1990, pero sólo el 4% de los catedráticos. Desde 1985, ha aumentado en un 10% el porcentaje de mujeres nombradas como catedráticos y ahora las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de obtener un puesto académico la primera vez que lo solicitan (69% y 49% respectivamente).

Las reformas en la administración docente de 1989 introdujeron importantes modificaciones en la formación del personal docente. En la actualidad, las escuelas normales superiores tienen mucha más autonomía que antes, incluso controlan la selección de los aspirantes a maestros (dentro de niveles de formación mínimos establecidos por el Gobierno). Ahora las escuelas normales superiores están creando cursos nuevos y más variados, en particular cursos especializados para profesores en las escuelas bilingües y de idioma maorí. La formación del personal docente en estas esferas, que complementa las iniciativas en la educación maorí, deberían mejorar los resultados académicos de las muchachas maoríes y reducir la desventaja comparativa entre ellas y sus compañeras no maoríes.

La profesión docente continúa con un predominio de mujeres, y en 1990 el 80% de los aspirantes a maestros eran mujeres. La alta concentración de mujeres en la enseñanza preescolar y primaria se refleja en las pautas de formación. Casi todos los aspirantes a maestros preescolares son mujeres (el 96% en 1990), al igual que el 80% de los aspirantes a puestos de maestros en la escuela primaria y el 62% de los aspirantes a puestos en la escuela secundaria.

Las cifras relativas a 1990 muestran que los estudiantes maoríes y de las Islas del Pacífico están ingresando en los cursos de magisterio en una proporción superior al doble de la proporción que representan entre el personal docente en la actualidad. No todos estos estudiantes maoríes dominan el idioma maorí.

Instalaciones y materiales

Entre las recientes reformas con miras a la autogestión de los establecimientos docentes figura la financiación de las operaciones principales en todos los establecimientos docentes de conformidad con una fórmula tipo. Cada establecimiento es responsable del mantenimiento y desarrollo de las instalaciones y materiales y de decidir la forma de administrar sus fondos para lograr las metas de la educación y los objetivos establecidos en su estatuto. La igualdad de oportunidades para participar en los deportes y la educación física depende de decisiones relativas al uso de los recursos y la distribución del personal docente, que se adoptan a nivel de la escuela.

ELIMINACION DE ESTEREOTIPOS

Durante el período que se examina, el Gobierno adoptó iniciativas para promover la igualdad entre los sexos y la igualdad de oportunidades de empleo en la educación. Entre estas iniciativas figura la creación, en 1986, de tres puestos dentro de las divisiones del Departamento de Educación que se ocupan respectivamente de los maoríes y originarios de las Islas del Pacífico, de la elaboración de planes de estudios y de la educación permanente, con el fin de atender las cuestiones relativas a la educación de muchachas y mujeres. Esto fue especialmente importante para las muchachas y mujeres maoríes y de las Islas del Pacífico.

En 1989, se estableció dentro de la División de Políticas del Ministerio de Educación la Sección de la muchacha y la mujer, que consolidó los tres puestos creados en el departamento anterior y creó un nuevo cargo de Administrador.

Durante el período que abarca este informe se adoptaron otras iniciativas importantes en las esferas de la investigación, la elaboración de programas de estudio, la asignación de recursos y la formación del personal docente. Tanto dentro de las universidades y otras instituciones como en el Departamento de Educación y luego el Ministerio de Educación se han realizado investigaciones sobre la mujer en la educación en Nueva Zelanda. Estas investigaciones ayudaron a configurar las iniciativas en curso para combatir la discriminación entre sexos a todos los niveles. Desde 1989, una recopilación más sistemática de datos sobre la situación de las estudiantes maoríes en las universidades ha permitido una vigilancia más estrecha de sus progresos.

Durante el período que se examina se inició la preparación de programas de estudio con el fin de eliminar de ellos y de los materiales existentes toda discriminación en favor de uno de los sexos. Esto se observa con claridad en los proyectos de planes nacionales de estudios de matemáticas y ciencias que los profesores están evaluando en la actualidad.

Durante este período, el Gobierno adoptó la política de utilizar expresiones no discriminatorias por razón del sexo en todas sus publicaciones, incluso los materiales didácticos y de toda otra índole preparados por el Departamento de Educación y posteriormente por el Ministerio de Educación. También se ha preparado y distribuido ampliamente material antidiscriminatorio y de acción afirmativa. Entre los ejemplos más recientes figuran Equitable learning opportunities for women in polytechnics: an affirmative action resource (1989); Countering sexism in education: a practical guide for educators, (1989); Countering sexism in Access training, (1989); A guide for teachers on non-sexist resources, (1991); y Sexual harassment: the right to say no, (1991).

En 1986 comenzaron los cursos de formación en el empleo para los profesores que dictan cursos para mujeres en los institutos politécnicos. A partir de 1986/87, han participado en los cursos de formación en el empleo y de adelanto profesional sobre educación no discriminatoria y antidiscriminatoria personal de los departamentos, asesores y educadores de todos los sectores de la enseñanza.

En 1987, el Wellington College of Education ofreció un curso sobre estudios superiores para profesores titulado "Hacia la igualdad". Otras escuelas normales superiores ofrecieron posteriormente cursos similares, incluso algunos de educación a distancia. En 1989, se preparó un programa titulado "Igualdad entre los sexos", una carpeta de material didáctico para la formación en el empleo de todo el personal docente.

Learning Media (Medios de aprendizaje), el organismo encargado de preparar el material didáctico, vinculado al Ministerio de Educación, continúa preparando algunos materiales para su uso en esta esfera.

La responsabilidad de iniciar programas para combatir los estereotipos se transfirió a los establecimientos docentes individuales, incluso aquéllos en los que se imparten formación docente y perfeccionamiento profesional. En la actualidad, se imparte formación anterior al empleo, en el empleo o administrativa para los educadores en la esfera de la educación antidiscriminatoria.

BECAS DE ESTUDIOS

En Nueva Zelanda, todas las becas y subvenciones públicas para estudios están abiertas a ambos sexos. Las becas privadas pueden reservarse para uno u otro sexo. Aunque algunas se asignan a las mujeres, las becas privadas más lucrativas en Nueva Zelanda tradicionalmente han sido para los hombres. En los últimos años, las mujeres se han dado cuenta de que la edad, más que el sexo, constituye en Nueva Zelanda una barrera para obtener becas, ya que algunas (por ejemplo, las prestigiosas becas Nuffield y Harkness) tenían un límite de edad máxima de 40 años. Esto coloca en situación de desventaja a las mujeres que interrumpieron sus carreras para dedicarse al cuidado de los niños.

Algunas organizaciones no gubernamentales de mujeres ofrecen becas para que las mujeres continúen sus estudios en establecimientos de enseñanza superior.

EDUCACION PERMANENTE Y ALFABETIZACION

Se dispone de educación institucional permanente a través de las escuelas secundarias, los institutos politécnicos, los cursos por correspondencia y los estudios universitarios externos e internos, por conducto de los centros de educación permanente. Las mujeres representan la mayor parte de la matrícula en los distintos tipos de cursos de educación permanente en todo el sistema docente.

En 1990, un total de 9.690 mujeres se matricularon en cursos universitarios a jornada parcial, en comparación con 6.062 hombres. También es mucho mayor el número de mujeres que se matriculan como estudiantes universitarios externos -8.078 mujeres en 1990 comparadas con 5.539 hombres- y muchas obtienen títulos universitarios, certificados y diplomas de esta manera. Este tipo de educación permanente se adapta especialmente a las mujeres que no tienen fácil acceso a un establecimiento de enseñanza superior debido a su aislamiento geográfico o a sus responsabilidades domésticas. Por esta razón, los estudiantes externos tienden a ser de más edad que los estudiantes internos. En 1990, el 11% de los estudiantes universitarios internos y el 29% de los estudiantes externos tenían 40 o más de 40 años de edad.

La educación a distancia brinda una oportunidad a las mujeres que no completaron su educación a una edad más temprana. En 1990, las mujeres constituían el 59,3% de los estudiantes externos y en 1991 representaban el 59,5%.

Diversas organizaciones de la comunidad ofrecen una amplia gama de cursos de educación permanente no formal. No se dispone de información completa o fiable en este sector, pero existen indicios de que las mujeres también constituyen la mayoría de la matrícula en estos cursos.

La participación de las mujeres rurales en la escolaridad postobligatoria se examina en relación con el artículo 14.

En Nueva Zelanda no se cuenta con datos oficiales sobre el grado de alfabetización adulta, pero a nivel internacional se reconoce que este país tiene un alto nivel de alfabetización tanto de mujeres como de hombres. Están difundidos los cursos de idioma inglés para nuevos inmigrantes, y en muchas escuelas secundarias se ofrecen cursos de inglés como segundo idioma. El ARLA, (Ayuda para el aprendizaje y la lectura de los adultos), imparte informalmente alfabetización y enseñanza para adultos a más de 2.000 estudiantes en todo el país, un tercio de los cuales son mujeres. Los programas de ARLA están destinados a personas con ocupaciones de baja categoría, de bajos ingresos y a los desempleados.

El lenguaje por señas de Nueva Zelanda es el principal medio de comunicación de 5.000 personas totalmente sordas. Se desconoce el porcentaje de mujeres en este grupo.

PERMANENCIA ESCOLAR

Las tasas de permanencia de las mujeres neozelandesas en la enseñanza postobligatoria aumentaron considerablemente durante el período que se examina. En la actualidad, las tasas de permanencia escolar femenina exceden de las de permanencia masculina en todos los años de la enseñanza secundaria, con un promedio del 6%. En 1990, la tasa de permanencia de las muchachas hasta el sexto curso era del 74,6%, en comparación con un 68,8% para los muchachos. Las muchachas con discapacidades constituyen la excepción, ya que permanecen menos tiempo en la escuela secundaria que sus compañeras no discapacitadas, y también menos que los muchachos con discapacidades.

La tasa más elevada de permanencia escolar hasta el sexto curso podría indicar que las mujeres están optando por continuar hasta niveles de educación más altos debido a que tienen mayores aspiraciones profesionales. La mayoría de las estudiantes en este nivel continúan estudiando una gama limitada de materias y su permanencia quizá refleje en parte un cambio en los criterios de ingreso en las esferas tradicionalmente femeninas de la enseñanza y la enfermería. Las mujeres continúan concentrándose en una limitada gama de ocupaciones. (Véase el debate en relación con el artículo 11).

Las tasas de permanencia femenina hasta el séptimo curso (que constituye el nivel de educación requerido, por lo general, para ingresar en la universidad) alcanzaron recientemente la paridad con las tasas masculinas, y ya las han superado. En 1990, el 37% de la promoción femenina del tercer curso permaneció en la escuela hasta finalizar el año, en comparación con el 34% de la promoción masculina. Los altos niveles de permanencia femenina en el sexto curso parecen indicar que las diferencias en función de los sexos en el nivel del séptimo curso continuarán ampliándose a favor de las mujeres.

Permanencia escolar de las muchachas maoríes

Durante el período que se examina, se observaron importantes progresos en la permanencia escolar de las muchachas maoríes. Desde 1980, el número de muchachas maoríes que llegaban al sexto curso se duplicó con creces, pasando del 22% al 49%. Sin embargo, los aumentos comparables en el caso de las muchachas no maoríes indican que sólo se redujo ligeramente la diferencia entre las tasas de permanencia de las muchachas maoríes y las no maoríes en el sexto curso.

Las muchachas maoríes todavía corren gran peligro de abandonar los estudios antes del quinto curso, en el que se pasa el examen para obtener el Certificado de Escolaridad, y por lo tanto tienen más probabilidades de dejar la escuela sin un título formal nacional. En 1991, el 12% de las muchachas maoríes abandonó los estudios antes del quinto curso, en comparación con el 4% de las muchachas no maoríes. Un factor que contribuye a esta baja tasa de permanencia es que sigue siendo más probable que los niños maoríes permanezcan más tiempo que sus compañeros no maoríes en la escuela primaria.

EDUCACION FISICA

En las escuelas neozelandesas, la educación física es obligatoria para muchachos y muchachas hasta el quinto curso, y la mayoría de las escuelas fomenta la práctica de los deportes para ambos sexos. En el último decenio,

las mujeres han comenzado a practicar deportes "masculinos" (por ejemplo, rugby, fútbol) y los muchachos han comenzado a practicar deportes "femeninos" (por ejemplo, "netball"). Los equipos mixtos en estos deportes cesan en el nivel de escuela primaria.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos permite "la exclusión de personas de un sexo de participar en cualquier acontecimiento o actividad deportiva competitiva en la que, por lo general, las personas de uno y otro sexo compiten por separado". Esto originó quejas por parte de las muchachas a las que se impedía jugar en equipos de rugby o fútbol formados sólo por varones. Como son raros los equipos sólo formados por mujeres en estos deportes, las muchachas se ven privadas de participar de estos deportes de equipo que siguen siendo exclusivamente para hombres.

Las cuestiones fundamentales para las muchachas y las mujeres en las esferas del deporte y la educación física son el acceso a las instalaciones y los recursos, los mitos sobre la superioridad de la competencia física masculina, la falta de modelos y la valorización por lo general más baja de los éxitos femeninos en los deportes.

La participación de las muchachas y las mujeres en las actividades físicas y deportivas se examina con mayor detalle en relación con el artículo 13.

EDUCACION SANITARIA Y PREPARACION PARA LA VIDA FAMILIAR

Nueva Zelanda continúa empeñada en eliminar el acoso sexual, los abusos sexuales y la violencia en el entorno académico. La revisión de los planes de estudio iniciada al comienzo de este período llegó a la conclusión de que "el acoso sexual y de otra índole constituyen experiencias comunes de las muchachas en la educación preescolar y escolar".

En el inciso d) del artículo 26 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 se establece la responsabilidad de los consejos de administración de las escuelas de velar por que los estudiantes no sufran "perjuicios" por razón de su sexo. Los estatutos escolares contienen disposiciones para garantizar que la experiencia y el entorno académico sean seguros y no sufran limitaciones por razón del sexo, y exigen que se elimine el acoso sexual.

El plan de estudios abarca la seguridad de las muchachas y las mujeres. El programa de educación sanitaria desde el nivel primario hasta el séptimo curso incluye los temas "Precauciones de seguridad", "Desarrollo de la autoestima", "Relaciones con los demás", "Actividad física y salud" y "Participación en las actividades de la comunidad". Estos temas permiten la enseñanza de cuestiones sanitarias personales y sociales.

El extenso plan de educación sexual dentro del programa de salud abarca la sexualidad, las relaciones humanas y los conocimientos para ser buenos padres. Este programa no es obligatorio y, en consulta con sus comunidades, las escuelas pueden determinar la conveniencia de dictarlo.

El programa escolar de economía doméstica en el quinto curso también cubre las distintas necesidades de los miembros de la familia, con especial énfasis en las relaciones y las responsabilidades familiares. Además, en muchas escuelas secundarias en la etapa postobligatoria se imparte educación general o se dictan cursos de especialidades.

Actualmente, cada escuela prevé dentro de sus presupuestos programas de educación sanitaria. El Ministerio de Educación pidió recientemente a la Oficina de Supervisión de Enseñanza que examine esta cuestión habida cuenta de los resultados académicos deseados.

Se están adoptando nuevas medidas a fin de crear un marco coherente para esta parte del programa. El Ministro de Educación acaba de asignar gran prioridad a un proyecto de desarrollo de políticas de salud y bienestar social. El Ministerio de Salud también está iniciando una campaña de publicidad y de formación del personal docente en la esfera de la educación sexual, que incluye el VIH/SIDA.

En relación con el artículo 12 examina la educación en materia de planificación familiar.

ARTICULO 11

EMPLEO

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

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismo criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

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

LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO REMUNERADA

Según los resultados provisionales del censo de 1991, la población activa era de 1.591.725 personas, de las cuales 1.433.487 tenían un empleo remunerado y 158.238 estaban desempleadas o buscaban trabajo. El número de personas que trabajaban en jornada parcial aumentó en 37.809 (17%) entre 1986 y 1991, para llegar a 259.026. Este aumento supone un marcado contraste con el número de personas que trabajaban a jornada completa, que se redujo en 103.746, es decir en un 8%, durante el mismo período, para situarse en 1.174.461.

Al mes de septiembre de 1991, las mujeres constituían el 43% de la población activa total de Nueva Zelanda. El 54% de las mujeres en edad de trabajar formaban parte de esta población activa. De ellas, el 90,5% estaban empleadas y el 9,5% desempleadas.

A partir de 1984, según se examina en la Parte I del presente informe, la política económica oficial se centró en reducir la inflación, liberalizar la reglamentación y limitar la protección arancelaria de los artículos fabricados en Nueva Zelanda. Uno de los efectos inmediatos de esta política fue la reducción del empleo en el sector manufacturero y, en menor medida, en el sector primario. El empleo en el sector de los servicios, menos expuesto a la competencia internacional, aumentó durante el mismo período. La recesión provocada por las políticas antiinflacionistas ha reducido la tendencia al aumento de la proporción del trabajo en jornada parcial y del trabajo ocasional. Como resultado de todo ello, el número de mujeres que desempeñan un empleo remunerado ha seguido aumentando, en tanto que el número de hombres con un empleo remunerado disminuyó considerablemente; entre los censos de 1986 y 1991, la participación de la mujer en el trabajo remunerado aumentó en un 2,4%, en tanto que la de los hombres se redujo en un 9,1%.

La participación de la mujer en el empleo varía según la edad, grupo étnico, estado civil, situación de maternidad, horas de trabajo, educación, situación de incapacidad y emplazamiento geográfico. Las tasas de participación en años recientes también se han visto afectadas por la recesión económica, con la consiguiente contracción de las oportunidades de empleo para

todos, incluidas las mujeres. Las mujeres de más edad, (de 50 años y más), las mujeres maoríes y las madres jóvenes tienen menos probabilidades de ser empleadas que las mujeres jóvenes, las no maoríes y las mujeres sin familiares a cargo.

Una diferencia importante entre hombres y mujeres se manifiesta en las horas de trabajo; las probabilidades de que las mujeres trabajen a jornada parcial son más del doble que en el caso de los hombres, y las de que trabajen a jornada completa la mitad. En septiembre de 1991, el 17,9% de las mujeres en edad de trabajar (233.000 en total) desempeñaba trabajos a jornada parcial, en tanto que solamente el 6,6% de los hombres en edad de trabajar (81.600) trabajaban a jornada parcial. En particular, ha aumentado el empleo a jornada parcial en el grupo de mujeres jóvenes, de 15 a 19 años, como resultado de su mayor participación en la enseñanza postobligatoria y en la capacitación. Las mujeres del grupo de 55 años y más también han pasado a desempeñar cada vez con más frecuencia empleos en jornada parcial durante los diez últimos años, aunque esta tendencia puede invertirse cuando la edad de jubilación con una pensión del Estado aumente de 60 a 65 años. Las mujeres maoríes tienen menos probabilidades de trabajar a jornada parcial que las no maoríes.

En comparación con los hombres, tanto las mujeres maoríes como las no maoríes (casi el 90%) tienen más probabilidades de ser empleadas que empleadoras o trabajadoras autónomas; las mujeres maoríes son empleadas con más frecuencia que las mujeres no maoríes, y tanto una como otras tienen menos probabilidades de ocupar altos cargos en su empleo. El programa Wahine Pakari, destinado a promover la participación de la mujer maorí en los negocios y los trabajos autónomos, se examina en relación con el artículo 4.

Al mes de septiembre de 1991, el 50% de las mujeres maoríes en edad de trabajar (124.700 en total) y el 50,4% de las mujeres procedentes de las Islas del Pacífico en edad de trabajar (en total 45.700) formaban parte de la población activa, en comparación con un 54,4% de las mujeres de origen europeo en edad de trabajar (en total 1.072.300).

En el grupo principal de personas en edad de trabajar, de 25 a 44 años, la proporción de hombres en empleos a jornada completa se redujo del 89,7% al 79,4% en tanto que la proporción de mujeres con trabajo a jornada completa aumentó del 42% al 42,4%. La proporción de mujeres del grupo de edad de 45 a 59 años que trabajaban a jornada completa aumentó del 38,6% en 1986 al 41,3% en 1991.

Las tasas de desempleo entre las mujeres son máximas (17,4%) en el grupo de edad de 15 a 24 años, que representaba el 24% de la fuerza de trabajo femenina total en septiembre de 1991. Las mujeres tienen más probabilidades de quedar desempleadas, por ser su empleo temporal o estacional o por tener que dejarlo por razones familiares. Los hombres tienen más probabilidades de ser despedidos o de que se supriman sus puestos. Sin embargo, las estadísticas oficiales de desempleo excluyen un gran número de personas que buscan trabajo, como los que desean un empleo pero no pueden comenzar inmediatamente, los definidos como buscadores pasivos de empleo más que activos, y los que no buscan trabajo porque creen que no tienen la formación o la edad adecuadas. En general, cuando se utilizan definiciones más amplias de "desempleo" queda dentro de esta categoría un mayor número de mujeres.

Cambios en la población activa, población en edad de trabajar
y horas de trabajo, 1986-1991

	Hombres	Mujeres
Población en edad de trabajar (15 a 59 años)	+4,4%	+5,6%
Población activa	-4,4%	+3,7%
Empleo a jornada completa	-11,4%	-1,9%
Empleo a jornada parcial	+30,6%	+13,2%

Se observa una marcada diferencia étnica en las tasas de desempleo. En septiembre de 1991, la tasa de desempleo entre las mujeres maoríes era del 25,6% de la población activa femenina maorí, la tasa de desempleo entre las mujeres de las Islas del Pacífico era del 29,2% y la tasa de desempleo entre las mujeres de origen europeo era del 6,9%. A título comparativo, la tasa de desempleo entre los hombres maoríes era del 25,7%, entre los hombres de las Islas del Pacífico del 32%, y entre los hombres de origen de europeo del 9,2%.

En 1990, las tasas de desempleo más elevadas, estimadas en un 37,6%, correspondieron a los grupos de mujeres con discapacidades.

EL DERECHO AL TRABAJO

La protección legal contra la discriminación en el empleo por razones de sexo emana de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 y también de la Ley de Contratos de Empleo de 1991.

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos no cubre la discriminación por motivos de embarazo, estado de salud, orientación sexual, opiniones políticas, participación sindical, situación de empleo, situación de beneficiario, situación familiar o identidad del compañero o familiar. Todos estos motivos se incluyen en el proyecto de enmienda de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos que actualmente examina una comisión parlamentaria. La ley no contiene una definición del estado civil, lo que si hace el proyecto de enmienda. La Comisión de Derechos Humanos actualmente aplica el artículo 27 de la Ley (discriminación mediante subterfugio) que abarca la discriminación indirecta, para combatir la discriminación por motivos de embarazo.

La Ley de Contratos de Empleo de 1991 se ocupa de la discriminación en el empleo por razón del sexo. Esta ley exige que se establezcan en todos los contratos de empleo procedimientos para atender las quejas personales, y concede a las empleadas el derecho a plantear los casos de discriminación por razón del sexo como quejas personales.

Los restantes obstáculos legales a la participación de la mujer en el empleo remunerado se refieren a su exclusión de las misiones de combate en las fuerzas armadas así como de actividades en los servicios de policía y de seguridad del tráfico que impliquen violencia o amenaza de violencia (según se examina en la sección b) de la Parte I del presente informe). Obsérvese que se formuló una reserva a este respecto.

Aunque las mujeres están protegidas contra la discriminación en el empleo, continúan siendo mayoría en los sectores de empleo tradicionalmente femeninos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Durante el período que se examina, se hicieron esfuerzos considerables para promover programas de igualdad de oportunidades de empleo (EEO) tanto en el sector público como en el privado.

La Ley del Sector Estatal de 1988 exige que los jefes ejecutivos de los departamentos gubernamentales establezcan y publiquen un programa anual EEO para el personal de esos departamentos, que garanticen el cumplimiento de estos programas y que informen sobre los progresos realizados. La Comisión de Servicios Estatales debe promover, desarrollar y supervisar las políticas y programas EEO en los departamentos.

En el sector de la enseñanza, una enmienda a la Ley del Sector Estatal de 1989 exige a todos los empleadores que establezcan y publiquen un plan, que garanticen su cumplimiento y que informen anualmente a la Oficina de Supervisión de la Enseñanza.

En el sector de la salud, la enmienda a la Ley de Juntas Locales de Salud de 1988 contiene disposiciones similares a las de la Ley del Sector Estatal, salvo el requisito de la supervisión externa. El administrador general de cada junta local de salud debe establecer y publicar un plan anual y garantizar su cumplimiento.

La Ley de Empresas Estatales de 1986 contiene asimismo algunos requisitos en materia de programas EEO. La ley exige a estas empresas que establezcan programas EEO. Los directores y ministros competentes son responsables de asegurar el cumplimiento de esta legislación. La Ley de Contratos de Empleo establece las bases para exigir responsabilidades a este respecto en virtud de sus disposiciones sobre quejas personales.

La legislación relativa a las autoridades locales tiene las mismas disposiciones con respecto a los programas EEO y a los "buenos empleadores" que la Ley del Sector Estatal.

En el sector privado, no existe ninguna disposición que exija el establecimiento de programas y políticas EEO. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos prevé un mecanismo de presentación de quejas para exigir la igualdad de oportunidades de empleo, y la Comisión de Derechos Humanos presentó un caso al Tribunal de Igualdad de Oportunidades en nombre de una azafata empleada por Air New Zealand durante el período que se examina. Las demandantes estimaban que no habían sido ascendidas por razón de su sexo. El Tribunal consideró que la línea aérea era culpable de discriminación sexual,

y Air New Zealand tuvo que pagar una indemnización considerable a las trabajadoras. La línea aérea ha decidido igualmente poner en práctica una política y un programa globales para combatir el acoso sexual.

Consortio de igualdad de oportunidades de empleo entre empleadores del sector público y privado

En colaboración con la Federación Neozelandesa de Empleadores, el Gobierno estableció el Consortio de Igualdad de Oportunidades de Empleo a fines de 1991. La función de este consorcio es promover la igualdad de oportunidades de empleo como principio de una gestión adecuada, preparando y distribuyendo material docente para promover programas EEO, encargando investigaciones, coordinando recursos y elaborando y promoviendo programas EEO.

Forman parte de este Consortio 28 de los principales empleadores del sector privado de Nueva Zelanda, como Fletcher Challenge, el Banco ANZ, Goodman Fielder Wattie y otros. Hay cuatro miembros del sector público que son jefes ejecutivos o administradores superiores del sector estatal.

El Gobierno ha contribuido a los gastos de establecimiento del Consortio y aportará hasta 100.000 dólares al año durante los tres primeros años de funcionamiento. Las contribuciones del sector privado a los costos de establecimiento del Consortio ascendieron en total a 140.000 dólares.

Además, el Gobierno comprometió 300.000 dólares a un fondo EEO, disponible mediante concurso, para proyectos destinados a promover programas EEO entre los empleadores. Este fondo está administrado por el Departamento del Trabajo y el Ministerio de Asuntos de la Mujer. Los seis primeros proyectos subvencionados por el fondo se anunciaron al final del período que se examina e incluyen una auditoría completa de los recursos EEO, la preparación de un programa de vídeo para promover los programas EEO en el sector privada, actividades de investigación en tres organizaciones, un folleto sobre directrices para programas EEO, seminarios para empleadores y un proyecto sobre la actitud de los empleadores frente a las necesidades de las empleadas que tienen la responsabilidad principal de atender a la familia.

Actividad sindical en relación con los problemas EEO

Muchas actividades del sector privado en relación con los programas EEO durante el período que se examina fueron iniciadas por sindicatos con un gran número de mujeres entre sus miembros, en industrias con un historial de discriminación activa contra la mujer.

Uno de los sindicatos más activos durante el período que se examina fue Finsec, el sindicato del sector de las finanzas constituido en 1990 mediante fusión de los sindicatos de funcionarios de la banca y empleados de seguros. El sindicato de funcionarios de la banca se había ocupado activamente de cuestiones relacionadas con los programas EEO desde principios del decenio de 1990, presentando un caso de discriminación a la Comisión de Derechos Humanos, designando un oficial encargado de la defensa de la mujer y llevando a cabo una encuesta que mostró que las mujeres en la banca eran objeto de discriminación. En 1985-1986 se establecieron grupos de trabajo sobre programas EEO, incluida una representación del sindicato y de la Comisión de Derechos Humanos, en cada uno de los cuatro bancos comerciales de Nueva

Zelandia, pero en 1987 los grupos de trabajo cesaron su actividad. En 1988, el sindicato publicó un folleto titulado Unbalanced Banking, la historia de la campaña en favor de la igualdad de las empleadas de banca, y en 1989 se inició una encuesta sobre los trabajadores a jornada parcial en los bancos. Esta encuesta fue publicada con el título de Short Changed en 1990. En 1990 se publicó otra encuesta sobre la mujer en la industria del seguro: At Risk - the story of women's career prospects in the insurance industry. Estas publicaciones fueron seguidas por seminarios para empleadas y reuniones con empleadores a fin de discutir las conclusiones y promover la introducción de programas EEO.

Pese a ello, los progresos en el sector de la banca y el seguro han sido lentos. En 1989, el 40% de las empleadas de banca ocupaban los dos escalones inferiores, en comparación con el 18,5% de los hombres, y menos del 5% de las mujeres ocupaban puestos a nivel de contable o nivel superior, frente a un 43% de los hombres. En los seguros, el 60% de las mujeres ocupaban los tres primeros grados, en comparación con un 30% de los hombres, en tanto que sólo un 3,5% de mujeres superaban el grado cinco, frente a un 17% de hombres. Sin embargo, en ambas industrias, se observa una lenta tendencia ascendente de la mujer.

Evaluación de funciones sin discriminación por razón del sexo

A mediados de 1991 se inició un programa de evaluación de funciones sin discriminación por razón del sexo, como resultado de la labor de la Comisión de Igualdad de Empleo. Este programa recibió el apoyo del Gobierno que promovió su utilización en grupos más amplios de empleadores y empleados.

ELECCION DE PROFESION Y EMPLEO

La participación cada vez mayor de la mujer en la fuerza de trabajo remunerada no ha ido acompañada de cambios generales en la variedad de ocupaciones en que la mujer encuentra empleo, o de la categoría de la mujer en las distintas ocupaciones. Las mujeres siguen concentradas en un número limitado de industrias y continúan trabajando en ocupaciones femeninas tradicionales. Casi la mitad de todas las empleadas trabajan en seis grupos de ocupaciones solamente: enfermeras, maestras, mecanógrafas, tenedores de libros/cajeras, oficinistas y dependientas. Los hombres superan ampliamente a las mujeres en los sectores primario y secundario de la economía (fabricación, producción primaria, construcción y edificación, minería, etc.); las mujeres superan a los hombres en el sector de los servicios (servicios de la comunidad y servicios personales, comercio al por mayor y al por menor, restauración y hotelería, finanzas, seguros e inmobiliarias).

Aunque las diferencias por razón del sexo en el trabajo siguen siendo considerables, van desapareciendo lentamente. Las actividades de contabilidad, administración y puestos jurídicos son ejemplos en que la proporción de mujeres ha aumentado espectacularmente, hasta ser del 15% al 25% en 1986. La proporción de mujeres economistas aumentó del 10% en 1971 al 35% en 1986. En cada una de las cinco ocupaciones con un mayor porcentaje de mujeres en 1971, había proporcionalmente menos mujeres en 1986. Las pautas de empleo de las mujeres maoríes difieren de las de las no maoríes, siendo lo más probable que las primeras estén empleadas en la producción, el transporte,

trabajos manuales y servicios, y menos probable que trabajen en ocupaciones profesionales y técnicas, administrativas y de gestión, o como dependientas y oficinistas.

Al igual que hay marcadas diferencias entre ocupaciones de hombres y mujeres, también hay grandes diferencias dentro de cada ocupación entre la categoría que tienen hombres y mujeres. Por ejemplo, aunque más del 90% de los trabajadores del sector de la medicina, la odontología y la veterinaria son mujeres, sólo un 33% de los doctores, dentistas y veterinarios son mujeres. El número de mujeres es mayor que el de hombres en el sector de las finanzas, los seguros y las inmobiliarias, y aunque las mujeres constituyen el 61% del personal total de la industria y de la banca, representan el 76% del personal de las tres categorías inferiores. Aunque la evolución es lenta, la proporción de mujeres en los puestos de categoría superior va en aumento. Desde 1982, se ha observado un aumento gradual del número de mujeres en puestos superiores de la enseñanza en las escuelas primarias y secundarias, aunque sigue habiendo diferencias importantes. En la industria de la banca, en 1982 había sólo tres directoras de banco de un total de 1.405 directores. Un estudio de seis de los bancos con pequeñas sucursales mostró que de 2.218 directores, sólo 249 eran mujeres. En la administración pública, sólo un 1% del personal con categoría de jefe administrativo o nivel superior eran mujeres en 1985; en 1988 esta proporción había aumentado al 7,6%.

Los programas de promoción destinados a aumentar la participación de la mujer en ocupaciones no tradicionales se examinan en relación con el artículo 4.

IGUALDAD DE REMUNERACION

Los datos del censo de 1986 mostraban que los ingresos medios de la mujer, procedentes de todas las fuentes, representaban un 50% de los ingresos del hombre.

El empleo remunerado es la principal fuente de ingresos de las mujeres de menos de 60 años en Nueva Zelanda. En noviembre de 1991 los ingresos normales medios por semana de las mujeres eran de 467,80 dólares, es decir un 78% del sueldo semanal medio de los hombres, de 601,80 dólares. Los ingresos medios por hora de la mujer representan el 81% del de los hombres, y esta proporción ha permanecido casi invariable desde que se completó la aplicación de la Ley de Igualdad de Remuneración en 1977.

La situación de los hombres y las mujeres en la distribución de los ingresos en el mercado de trabajo es diametralmente opuesta. Las mujeres se concentran en los grupos de ingresos más bajos, y los hombres en los de ingresos más altos. Pese a ello, la situación relativa de la mujer mejoró ligeramente durante el período de 1980 a 1988, habiendo aumentado en un 3% la proporción de mujeres en los dos grupos superiores de la quinta de ingresos, y disminuido en un 3% el número de hombres en estos grupos.

Las razones de esta disparidad de ingresos son múltiples, incluida una menor proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, un promedio menor de horas de trabajo remunerado, su mayor probabilidad de participación intermitente en el trabajo remunerado y (paralelamente) el hecho de que las

mujeres en la fuerza de trabajo sean más jóvenes, sus niveles de educación inferiores y la distribución de funciones diferente. Un examen reciente parece indicar que estos factores podrían explicar al menos las dos terceras partes de la diferencia de remuneración por razón del sexo, lo que deja sin explicar la tercera parte restante.

Las mujeres de todos los grupos de edad tienen más probabilidades que los hombres de depender de prestaciones de seguridad social y pensiones. Estas prestaciones representaban más del 20% de los ingresos de las mujeres de menos de 35 años en 1988-89, frente a un 5% de los ingresos de los hombres en el mismo grupo de edad. En cuanto a las mujeres de 35 a 59 años, del 14 al 15% de sus ingresos procedían de prestaciones, en comparación con un 2% de los ingresos de los hombres durante el mismo período. En el grupo de edad de más de 60 años, el 72% de los ingresos de las mujeres proceden de prestaciones de seguridad social, frente a un 49% en el caso de los hombres. Las mujeres mayores dependen especialmente de las prestaciones de seguridad social. En 1981, estas prestaciones eran la única fuente de ingresos del 47% de las mujeres mayores en comparación con un 25% en el caso de las mujeres no mayores.

Igualdad de remuneración

La Ley de Igualdad de Remuneración de 1972 disponía la eliminación de la discriminación en las tasas de remuneración por razón del sexo de los empleados. Esta discriminación era en aquel momento explícita en los contratos nacionales. La Ley preveía su aplicación gradual, un proceso que se completó en 1977. Esta Ley se ha interpretado en el sentido de disponer la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, aunque permite aplicar sueldos especiales a los empleados que posean "cualidades especiales". La dificultad estriba en distinguir si estos sueldos corresponden a cualidades especiales o representan una discriminación.

Durante el período que se examina, las mujeres siguieron ganando considerablemente menos que los hombres. Aunque la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres se redujo en siete puntos porcentuales (del 72% al 79%) entre la aprobación de la Ley de Igualdad de Remuneración de 1972 y su fecha definitiva de aplicación en 1977, sólo se ha reducido en dos puntos porcentuales, hasta el 81%, en los últimos 15 años.

Pese a la existencia de la Ley de Igualdad de Remuneración, la distribución de ingresos en el mercado de trabajo en Nueva Zelanda es claramente favorable a los hombres, como se señaló antes. En todos los grupos de ocupaciones los empleados varones a jornada completa tienen unos ingresos medios superiores a los de sus colegas femeninos. Este es el caso incluso en los grupos de ocupaciones predominantemente femeninos, como son los trabajos de oficina. Aunque el 74% de los oficinistas son mujeres, sólo ganan como promedio el 73% de la remuneración de los oficinistas varones. En el sector de los servicios y de las ventas, en 1986, los ingresos medios de los hombres empleados a jornada completa eran, respectivamente, un 73% y un 69% superiores a los de las mujeres.

En los grupos de ocupaciones mejor pagadas las diferencias no son tan grandes. Los administradores y gestores a jornada completa del sexo masculino tienen unos ingresos medios un 48% más elevados que sus colegas del sexo femenino, en tanto que para los profesionales y técnicos del sexo masculino

son un 39% más elevados. Esto refleja probablemente las calificaciones académicas más elevadas que se exigen para estas ocupaciones, hasta cierto punto mejor remuneradas, pero incluso cuando las calificaciones son iguales, las mujeres no ganan tanto como los hombres. Por ejemplo, en 1986 únicamente un 17% de las mujeres con calificaciones a nivel universitario ganaban más de 20.000 dólares, en comparación con un 50% de los hombres con calificaciones similares. Casi la mitad de todas las mujeres con calificaciones a nivel universitario ganaban menos de 10.000 dólares, en tanto que para los hombres esta proporción era del 15%. La falta de calificaciones tiene un impacto considerable sobre los ingresos de las mujeres maoríes, cuyos ingresos a jornada completa en 1986 fueron inferiores en más de 2.000 dólares a los de las mujeres en conjunto. Un 30% de esta diferencia se ha atribuido a la falta de calificaciones.

Los resultados del censo provisional de 1991 muestran que los hombres siguen teniendo ingresos superiores a las mujeres en todos los grupos de remuneración de más de 20.000 dólares al año, aumentando la diferencia gradualmente desde una mujer por cada 1,4 hombres que ganan entre 20.001 y 30.000 dólares, hasta una mujer por cada 6,6 hombres que ganan más de 70.000 dólares al año. Por otra parte, el 60% de todos los trabajadores con un sueldo inferior a 20.000 dólares eran mujeres.

Ley de Igualdad de Empleo

En el decenio de 1980, la jurisprudencia en ciertos casos planteados en virtud de la Ley de Igualdad de Remuneración confirmó que los tribunales interpretaban que las disposiciones de esta Ley se aplicaban únicamente cuando hombres y mujeres realizaban un trabajo igual o prácticamente similar. Muchos grupos reconocieron la necesidad de una legislación más amplia que abarcara la igualdad de remuneración, es decir salario igual por trabajo de igual valor, y que se ocupase de los diferentes sueldos que reciben hombres y mujeres en ocupaciones desempeñadas predominantemente por un "sexo único", como enfermeras o policías, que a juicio de muchos implicaban un nivel equivalente de responsabilidades, pero no un nivel equivalente a remuneración.

La campaña de igualdad de remuneración se fortaleció durante el período que se examina mediante la constitución de la CEVEP, la Coalición en favor de la igualdad de salario por trabajo de igual valor, una coalición de sindicatos, agrupaciones femeninas y particulares. El Gobierno convocó un Grupo de trabajo sobre igualdad de remuneración e igualdad de oportunidades de empleo. El informe de este grupo, presidido por Margaret Wilson, recomendó que se aprobase una ley disponiendo la igualdad de remuneración, así como la creación de una comisión de igualdad de empleo que se ocuparía tanto de la igualdad de remuneración como de la igualdad de oportunidades de empleo. En 1990 se promulgó la Ley de Igualdad de Empleo.

Esta ley se formuló en el marco de las disposiciones legislativas que regían las relaciones industriales en aquel momento.

Tras revocarse la Ley de Igualdad de Empleo en diciembre de 1990, el Gobierno creó el Grupo de trabajo sobre igualdad de empleo que recomendó la aprobación de una ley que exigiera a los grandes empleadores establecer programas EEO, y que el Gobierno estableciese un consorcio entre empleadores del sector público/privado para promover los programas EEO en el sector

privado (según se examinó anteriormente). En relación con la cuestión de la igualdad de remuneración, el Grupo de trabajo estimó que no correspondía a un órgano exterior la función de llevar a cabo estos ejercicios de comparación entre organizaciones o en el seno de las mismas.

Eficacia de la Ley de Igualdad de Remuneración

La Ley de Igualdad de Remuneración de 1972 tenía por objeto eliminar la discriminación por razón del sexo en los contratos industriales. Con la promulgación de la Ley de Contratos de Empleo en 1991 y debido a la fuerte presión en el sector público en favor de la descentralización de las negociaciones salariales, el número y alcance de los contratos nacionales se redujo considerablemente y seguirá reduciéndose.

Esto se reconoció al aprobarse la Ley de Contratos de Empleo, y la Ley de Igualdad de Remuneración se modificó a fin de que sus disposiciones sobre salario igual se aplicasen a todo el personal que trabajaba en el mismo lugar, ya se tratase de contratos individuales o colectivos. La aplicación práctica de la Ley de Igualdad de Remuneración sigue siendo confusa en el caso de contratos individuales de empleo, ya que no se ha planteado ningún caso.

Trabajo no remunerado

Las mujeres neozelandesas aportan una contribución considerable a la economía nacional a través del trabajo no remunerado que realizan, en el hogar, en la comunidad y en pequeños negocios o explotaciones agrícolas familiares. No existe ningún mecanismo para garantizar que este trabajo se contabilice como parte del producto interno bruto.

Las mujeres contribuyen a las empresas familiares en diversas esferas. Por ejemplo, realizan diversas labores en las granjas neozelandesas, desde trabajos manuales hasta la gestión y administración de la explotación. Las mujeres contribuyen también al trabajo administrativo y a la contabilidad de las empresas familiares, a menudo combinando esta labor con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Asimismo, las mujeres también trabajan en pequeños negocios familiares.

A las mujeres neozelandesas con frecuencia no se les reconoce su categoría como trabajadoras en las empresas familiares. Los términos y condiciones de empleo de las trabajadoras familiares no remuneradas no están protegidos por ningún acuerdo, salvo los arreglos privados en el seno de la familia. Mientras permanecen casadas, el acceso de la mujer a las rentas de su trabajo también depende de los acuerdos privados. Sin embargo, a la disolución del matrimonio, ambos cónyuges tienen derecho a la mitad de los bienes matrimoniales en virtud de la Ley de la Propiedad Matrimonial de 1976. Se establece una excepción en el caso de las granjas, en que la división de la propiedad crearía unidades agrícolas inviables. En tales casos, la mujer que se separa del marido puede tener dificultades para obtener la parte que le corresponde en los bienes matrimoniales.

Las trabajadoras no remuneradas que sufren un accidente durante su trabajo no tienen derecho a una indemnización en virtud de la legislación sobre indemnización por accidentes de Nueva Zelanda, aunque sí se les reembolsarían los gastos del tratamiento médico como a todas las víctimas de accidentes.

Durante el período que se examina, se tomaron algunas iniciativas para calcular y valorar el trabajo no remunerado en Nueva Zelanda. En 1988, el Ministerio de Asuntos de la Mujer inició conversaciones con el Departamento de Estadística que dieron lugar a la elaboración de una encuesta piloto sobre utilización del tiempo. El Ministerio celebró también una serie de seminarios sobre el trabajo no remunerado en 1989 a fin de señalar a la atención esta cuestión; entre ellos figura un seminario nacional para los responsables de adoptar las políticas correspondientes.

La encuesta experimental sobre utilización del tiempo la realizó el Departamento de Estadística en 1990, y el informe de la encuesta, Testing Time, se publicó en 1991. Esta encuesta estaba destinada a verificar la metodología para un estudio sustantivo, pero sirvió también para proporcionar abundantes estadísticas indicativas que confirmaron que las mujeres neozelandesas se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos sin remuneración. Se llevó a cabo un análisis especial del tiempo dedicado a trabajos voluntarios en la comunidad. Este análisis mostró que las mujeres eran las que realizaban la mayor parte de este trabajo no remunerado. Las tres actividades más corrientes eran recaudación de fondos, preparación de alimentos y cuidado de los niños, y los beneficiarios más corrientes del trabajo no remunerado eran los familiares y amigos.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer sigue tratando de hacer un estudio completo sobre la utilización del tiempo a fin de disponer de información más detallada sobre el trabajo no remunerado. Este estudio estaba pendiente de la decisión del Gobierno al terminar el período que se examina.

Los departamentos oficiales que se ocupan de la elaboración de la política social han identificado diversas aplicaciones para los datos sobre utilización del tiempo, muchas de las cuales permitirán hacer más visible el trabajo no remunerado de la mujer en diferentes esferas. Por ejemplo, se espera que el estudio sobre la utilización del tiempo proporcione datos más exactos sobre la fuerza de trabajo agrícola, que incluirá una evaluación de la aportación no remunerada de la mujer a las explotaciones agrícolas. Los datos sobre utilización del tiempo se aprovecharán para construir un perfil de la fuerza de trabajo voluntaria y no estructurada que, según se espera, permitirá una mejor planificación de los programas de asistencia social, incluidos los servicios de atención continua a las personas de edad.

En el ámbito de la educación, se espera que los datos sobre utilización del tiempo permitan evaluar el trabajo voluntario dedicado a la atención y educación de los hijos durante la primera infancia, así como en la esfera de la salud, y evaluar con más exactitud el impacto de la evolución en la prestación de servicios de salud.

Los datos sobre utilización del tiempo permitirán también evaluar el trabajo no remunerado de diferentes sectores de la comunidad. Por ejemplo, será posible evaluar el trabajo voluntario de los maoríes en actividades en los "maraes" (recintos tribales), o en otros servicios, como "Kohanga Reo".

Se espera asimismo que el estudio facilite datos útiles sobre la relación entre el trabajo no remunerado y el mercado laboral, que permitan formular políticas eficaces sobre el mercado de trabajo.

Se ha realizado cierta labor en materia de desarrollo de técnicas para valorar el trabajo no remunerado. El Departamento de Estadística ha publicado el folleto Opciones para la evaluación del trabajo no remunerado en Nueva Zelanda, 1991, en el que se examina la forma de potenciar la utilidad de los datos obtenidos en la encuesta experimental sobre la utilización del tiempo de 1990, con miras a la cuantificación de las actividades domésticas y comunitarias no remuneradas de las mujeres en Nueva Zelanda.

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social en Nueva Zelanda se financia en gran parte mediante los ingresos fiscales. Las prestaciones de desempleo, enfermedad, invalidez, progenitor único y algunas categorías de mujeres solas se financian, todas ellas, mediante los impuestos y se calculan según los ingresos del beneficiario.

Las mujeres tienen derecho a estas prestaciones de seguridad social en las mismas condiciones que los hombres.

Ciertas prestaciones de seguridad social se reservan exclusivamente a las mujeres. Todas las viudas tienen derecho a una pensión de viudedad, tengan o no hijos. También existe una prestación de "mujer sola" para las mujeres separadas de más edad.

Cambios recientes en la seguridad social

Las prestaciones de seguridad social están indizadas, de acuerdo con el índice de precios de consumo. Desde la presentación del último informe, se ha reducido el nivel relativo de diversas prestaciones. Las tasas básicas de las prestaciones de desempleo, enfermedad y progenitor único se redujeron de un 4% a un 25% el 1º de abril de 1991; la tasa de la prestación de invalidez permaneció invariable. La edad para tener derecho a las prestaciones de progenitor único y desempleo se aumentó a los 18 años, y la tasa juvenil de prestación de desempleo es pagadera hasta los 25 años.

Jubilación nacional

Las pensiones garantizadas de jubilación o retiro constituyen también una prestación financiada mediante los impuestos. Contrariamente a otras prestaciones, a los solicitantes se les exige únicamente una declaración de ingresos individuales, y el régimen de reducciones, administrado mediante un recargo fiscal, es más gradual que para otras prestaciones.

En 1989, el Gobierno decidió ajustar las pensiones de jubilación según el índice de precios de consumo, o la subida de salarios si ésta fuera menor, hasta que coincidiese con la tasa de la prestación de invalidez. En 1992 no se hizo ningún ajuste, y en el futuro se tiene la intención de ajustar esta prestación de acuerdo con el índice de precios de consumo.

La edad para tener derecho a la pensión nacional de jubilación se está aumentando progresivamente de 60 a 65 años para el año 2001.

Indemnización por accidentes

La indemnización por accidentes se financia mediante las cuotas de seguridad social impuestas a los empleadores, propietarios de vehículos, sobre los carburantes y, a partir de abril de 1992, sobre los salarios. El Gobierno contribuye parcialmente a sufragar los costos en el caso de personas que no cobran un salario. El plan cubre los gastos de atención sanitaria, rehabilitación, indemnización por incapacidad e indemnización por pérdida de ingresos. En el momento de preparar el presente informe, se preveían algunos cambios en este plan.

Pensiones privadas

Los planes de pensiones privadas están sujetos a algunos controles oficiales por lo que respecta a su diseño. La cobertura del cónyuge superviviente, por ejemplo, aunque es corriente en los planes de jubilación de los empleadores, no es automática. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos permite establecer distinciones sobre la base del sexo cuando estas distinciones estén apoyadas por datos actuariales. En consecuencia, en general las mujeres deben pagar mayores cuotas para su pensión que los hombres habida cuenta de que su esperanza de vida es mayor.

La Ley de la Propiedad Matrimonial tenía por objeto distribuir equitativamente los bienes del matrimonio en el momento de su disolución. Esto se aplica tanto a la pensión de jubilación así como a otros bienes, pero en la práctica ha resultado difícil dividir equitativamente la pensión de jubilación, y es probable que se modifique la ley para fortalecer sus disposiciones a este respecto.

Las mujeres maoríes y la seguridad social

Los maoríes tienen una participación mayor en la mayoría de las prestaciones de seguridad social, con excepción de las pensiones nacionales de jubilación. En 1981, estas prestaciones eran la única fuente de ingresos del 47% de las mujeres maoríes. En 1986, el 26% de todos los progenitores solos eran maoríes, y las familias con un solo progenitor y cuatro o más hijos tenían más probabilidades de estar encabezadas por un progenitor solo maorí que por un progenitor de otro origen étnico.

LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La legislación que rige la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se está refundiendo en el Proyecto de ley sobre salud y seguridad en el empleo, 1992. Este proyecto de ley, que está examinando el Parlamento, tiene por objeto promover entre los empleadores la excelencia en la gestión de la salud y la seguridad así como la prevención de accidentes y enfermedades. Se atribuye al empleador la responsabilidad en las cuestiones de salud y seguridad.

La legislación actual se ocupa del fallecimiento e incapacidad por accidente, por lo que ha sido difícil relacionarla con las esferas de trabajo en que se concentran las mujeres, como son los trabajos de oficina y ventas al por menor. La nueva ley propuesta contiene disposiciones generales de amplia aplicación que contribuirán a mejorar la situación de la mujer en materia de salud y seguridad.

Las mujeres embarazadas tienen tradicionalmente derecho a rehusar los trabajos que puedan serles perjudiciales. El proyecto de ley de salud y seguridad en el empleo no concede a la empleada embarazada el derecho de acceso a otros trabajos alternativos, aunque esta empleada podría presentar una queja personal contra su empleador en virtud de la Ley de Contratos de Empleo si fuera despedida o se le negase la opción de ser transferida a otro trabajo durante el embarazo.

DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE EMBARAZO Y ESTADO CIVIL

Según se ha señalado ya, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos prohíbe la discriminación por motivos de estado civil, y sus disposiciones sobre discriminación por razón del sexo han sido interpretadas por la Comisión y por el Tribunal de Igualdad de Oportunidades en el sentido de incluir el despido o la discriminación por razones de embarazo.

La Ley de Licencia Parental y protección en el empleo de 1987 también prohíbe el despido por razones de embarazo. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos permite un "trato diferencial basado en el sexo o el estado civil cuando el cargo exija una pareja casada". Esto podría aplicarse a ciertos casos como en el de los guardianes residentes, y a los granjeros se les permite solicitar mediante anuncios parejas casadas para trabajar en las granjas.

LICENCIA DE MATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL

Las mujeres neozelandesas gozaron primeramente de protección contra el despido por razón de embarazo en 1980 en virtud de la Ley de licencia de maternidad y protección en el empleo de 1980. Esta ley fue sustituida por la Ley de licencia parental y protección en el empleo de 1987, que prohíbe el despido por razones de embarazo o situación de salud durante el embarazo, o porque un empleado haya tomado o desee tomar licencia parental. La licencia de maternidad y la licencia parental con sueldo no existe en la legislación ni la práctica de Nueva Zelandia, y el Gobierno no tiene intención de introducir este requisito.

La legislación relativa a la licencia parental permite a los padres así como a las madres solicitar licencia en el momento del nacimiento o adopción de un bebé. La licencia parental sólo se concede si el futuro padre ha trabajado con el mismo empleador durante 12 meses como mínimo antes de la fecha esperada del parto/adopción, y si ha estado empleado al menos diez horas por semana. Hay tres tipos de licencia parental: la licencia de maternidad, que pueden tomar las mujeres durante 14 semanas al final del embarazo, a comenzar seis semanas antes de la fecha esperada del nacimiento y en algunos casos antes; la licencia de paternidad, de hasta dos semanas de duración, que pueden tomar los futuros padres con ocasión del nacimiento/adopción; y la licencia prolongada, por un total de 52 semanas (incluida la licencia de maternidad) que puede solicitar cualquiera de los progenitores para cuidar al hijo. Como ya se ha señalado, estas licencias son sin sueldo.

Los puestos de trabajo de las personas que han solicitado licencia parental deben permanecer abiertos en el caso de licencia de menos de cuatro semanas; pasado este tiempo corresponde al empleador la carga de la prueba de que el puesto no puede mantenerse abierto por más tiempo; en tal caso, el empleador debe ofrecer un período preferencial de seis meses después de finalizada la licencia, durante el cual debe ofrecerse al progenitor que haya tomado la licencia un puesto similar a su antiguo puesto ahora vacante. El tiempo de licencia parental se considera como servicio ininterrumpido. La tendencia de las decisiones de los tribunales con respecto a la reserva de los puestos de los empleados a su regreso de la licencia parental se inclina claramente en favor de la protección del derecho del empleado a regresar a su trabajo. En un caso que se planteó en 1988 en relación con el Consejo Municipal de Manukau, una importante autoridad local, el juez confirmó la primacía del derecho del empleado a la licencia parental, y la obligación del empleador, cualquiera que fuera el costo, de asegurar que no se violase este derecho.

El cumplimiento del derecho a licencia parental puede exigirse recurriendo al Tribunal de Empleo.

ATENCION INFANTIL Y EDUCACION DE LA PRIMERA INFANCIA

Según se señaló en relación con el artículo 10, los servicios de atención infantil y educación de la primera infancia se trasladaron del sector de la asistencia social al de la enseñanza con anterioridad al período del presente informe y durante el mismo.

En los últimos 20 años, los padres han tenido a su disposición diversos servicios de atención a la infancia. Estos servicios son de dos tipos básicamente: atención de la primera infancia (niños menores de cinco años) y atención extraescolar (para niños de 5 a 12 años después de las horas de escuela y durante las vacaciones). Durante el período que se examina, el Gobierno adoptó una política integrada de atención y educación de la primera infancia, con el nombre de Before Five. Se adoptó un sistema coherente de financiación, unas normas mínimas y unos requisitos de personal para todos los servicios de la primera infancia, reconociéndose así que todos estos servicios contribuyen a la atención y educación del niño.

La atención informal del niño está generalizada y en ella participan los abuelos, amigos y parientes así como otras personas que reciben una paga informal. Entre los servicios formales de atención a la primera infancia figuran las guarderías infantiles, jardines de la infancia, centros de juego, grupos de esparcimiento comunitarios y cuidados en el hogar, así como los "nidos de idioma" Kohanga Reo y de las islas del Pacífico.

La creación de los Kohanga Reo (nidos de idioma) para niños en edad preescolar, en 1980, tenía por objeto promover la supervivencia del idioma maorí, hablado solamente por un 12% de la población maorí. Las mujeres maoríes desempeñan una función importante en este movimiento, tanto a nivel nacional como local. En 1990, 10.108 niños asistieron a 616 Kohanga Reo, que constituían la fuente más importante de educación preescolar para niños maoríes. En el período que se examina, se establecieron asimismo los Kura Kaupapa Maori, o escuelas en que el idioma principal de la enseñanza es el maorí, así como clases bilingües en muchas escuelas a fin de que los niños no

pierdan el maorí a medida que avanzan en el sistema escolar. El idioma maorí se enseña en 233 escuelas secundarias, es decir en un 57% de estas escuelas, y en 1990 lo estudiaron el 9% de todos los alumnos de enseñanza secundaria y un 30% de los alumnos maoríes de enseñanza secundaria.

También se han establecido Nidos del idioma de las islas del Pacífico, una vez más gracias a la labor de las mujeres de las islas del Pacífico residentes en Nueva Zelanda, con objeto de que los niños en edad preescolar aprendan su idioma y su cultura.

Las políticas Before Five han afectado a las mujeres en diversas formas. A partir de 1991, se exigió a todos los servicios de protección de la primera infancia que recababan fondos del Gobierno que negociasen una carta (una declaración de objetivos y prácticas) con el Ministerio de Educación. Para elaborar estas cartas debían celebrarse consultas en el seno de la comunidad, y su preparación exigió muchas horas de trabajo voluntario. En las directrices de estas cartas se establecen normas en cuanto a la relación entre profesores y niños y en cuanto a las calificaciones y capacitación más estrictas que las fijadas en los reglamentos.

Los cambios más importantes en la financiación de esta política se registraron en los servicios de atención a la infancia. Muchos servicios redujeron las tarifas que tenían que pagar los padres y ofrecieron más plazas para los niños menores de dos años. Asimismo se aumentó considerablemente el sueldo del personal de las guarderías, aproximándolo al del personal de los jardines de infancia. La asistencia a estas guarderías aumentó en un 18% entre 1990 y 1991.

Para todos los servicios establecidos en virtud de una carta se introdujeron subvenciones generales. Estas subvenciones se basan en el número y edad de los niños inscritos en un servicio y en sus horas de asistencia. La igualación de los fondos para todos los servicios existentes debía introducirse gradualmente durante un período de cinco años. A los maestros de los jardines de la infancia se les paga con cargo a una nómina central y el resto de los fondos se destinan a otros gastos de los servicios.

También se ha introducido un aumento gradual en las calificaciones exigidas al personal encargado de los servicios de la primera infancia. Para 1995, se exigirá que la mitad del personal de un servicio tenga el equivalente de una formación de tres años. Del personal empleado en 1991 en servicios reconocidos de atención a la primera infancia, que representaba el equivalente a 5.000 empleados a jornada completa, 1.435 tenían calificaciones equivalentes a una formación de tres años, 2.645 tenían alguna formación y el resto (920) carecían de formación.

En 1991 se procedió a una revisión oficial del personal, calificaciones, reglamentos sobre propiedad y financiación de los servicios de atención a la primera infancia. Esta revisión dio lugar a una reducción de las subvenciones para niños menores de dos años; a la introducción temprana de un pago global a los jardines de la infancia; a la relajación de los reglamentos sobre los locales; a una ligera modificación de la proporción entre personal y niños; a una reducción de las calificaciones exigidas del personal; y a la aplicación de normas mínimas para los servicios de atención a la infancia a los efectos de obtener la carta de reconocimiento.

Las familias de bajos ingresos tienen derecho a un subsidio por concepto de atención a la infancia. Estos subsidios se han aumentado a fin de que las familias de bajos ingresos puedan seguir beneficiándose de estos servicios.

El Ministerio de Educación concede asimismo subvenciones a los encargados de los servicios para contribuir al desarrollo y mantenimiento de las instalaciones. En 1991 se distribuyeron 3,1 millones de dólares en total, cifra a la que se ha añadido otro millón de dólares para el desarrollo de servicios destinados a atender las necesidades de los grupos de bajos ingresos.

El Servicio de apoyo a la primera infancia se creó como resultado de la aplicación de la política Before Five. Este servicio desarrolla sus actividades en las esferas de apoyo a los padres y desarrollo de la comunidad, asesoramiento y apoyo a los centros de esparcimiento subvencionados y a los grupos de idiomas de las islas del Pacífico, asesoramiento a los servicios de asistencia a la infancia que han obtenido una licencia o disponen de una carta, capacitación en el servicio y asesoramiento al Gobierno.

Existen diversas organizaciones no gubernamentales que desarrollan actividades en relación con la infancia, incluida la Asociación de Asistencia a la Infancia de Nueva Zelanda (Te Tari Puna Ora o Aotearoa), el Consorcio Te Kohanga Reo, la Asociación a la Primera Infancia de las Islas del Pacífico, la Federación de Centros de Esparcimiento de Nueva Zelanda, el Sindicato de Jardines de la Infancia de Nueva Zelanda, y los Sindicatos Unidos de Asistencia a la Primera Infancia de Aotearoa. Entre los servicios que prestan estas organizaciones figura la capacitación sobre el terreno y en el servicio de sus miembros y la defensa de las cuestiones de interés común.

Participación en los servicios de asistencia a la primera infancia

El Ministerio de Educación lleva a cabo todos los años un censo de los niños inscritos en los servicios de asistencia a la primera infancia. Este censo facilita una indicación del número de niños que asisten a estos servicios, aunque es probable que algunos asistan a más de un servicio, en tanto que no se incluyen los que sólo asisten ocasionalmente. En el cuadro se indica el número de niños que asistían a estos servicios regularmente al 1° de julio de 1990 y al 1° de julio de 1991.

Asistencia regular a los servicios de educación de la primera infancia, al 1° de julio de 1990 y 1991

Tipo de centro	Número de centros 1990	Número de niños, 1990	Número de centros 1991	Número de niños, 1991	Variación
Jardines de la infancia	575	43 792	578	44 363	1,3
Centros de esparcimiento	621	22 668	606	21 578	(4,8)
Guarderías infantiles con licencia	662	29 786	741	35 127	18,0
Servicios a domicilio	40	1 611	53	2 364	47,0

(cont.)

Tipo de centro	Número de centros 1990	Número de niños, 1990	Número de centros 1991	Número de niños, 1991	Variación
Grupos de idiomas de las islas del Pacífico	126	2 729	160	3 274	20,0
Centros de recreo financiados por el servicio de apoyo a la primera infancia	192	5 565	266	7 331	31,7
Te Kohanga Reo	616	10 108	630	10 451	3,4
Formación preescolar en:					
Escuelas primarias estatales	29	676	29	582	(13,9)
Escuelas privadas	22	466	19	271	(14,8)
Cursos por correspondencia	1	861	1	793	(8,0)
Total	2 884	118 262	3 083	126 134	6,7

Al 1° de julio de 1991, asistían regularmente a estos servicios 22.541 niños maoríes. De ellos, el 46% estaban inscritos en los Kohanga Reo. Los niños maoríes representan el 17,9% de la matrícula preescolar total.

Los niños de las islas del Pacífico representaban el 5,5% de la matrícula total. De los 6.893 niños de las islas del Pacífico que asistían regularmente a estos servicios, el 45% estaban inscritos en los grupos de idiomas de las islas del Pacífico.

Asistencia extraescolar

La asistencia extraescolar se refiere a la asistencia prestada a los niños de edad escolar, generalmente entre los 5 y 12 años de edad, antes de la escuela, después de la escuela, durante las vacaciones escolares y en algunos casos también por las tardes y los fines de semana.

Una encuesta llevada a cabo en 1990 por el Ministerio de Educación mostró que aproximadamente el 30% de las familias con niños de 5 a 12 años los encomendaban al cuidado de una persona distinta de los padres o tutores fuera de las horas escolares. En la mayoría de los casos, se trataba de un pariente. Solamente un 4% de los niños en este grupo de edad asistían a programas formales de asistencia extraescolar. Las familias integradas por ambos progenitores recurren a la atención extraescolar formal en la misma

proporción que las familias con un solo progenitor. Las familias maoríes tienden a utilizar con más frecuencia la asistencia extraescolar informal (y con menos frecuencia la asistencia formal) que las familias no maoríes.

Muchas familias recurren a otros sistemas de atención gratuita e informal para sus hijos. Habida cuenta de los cambios en las estructuras familiares y de la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo remunerada, es poco probable que estas disposiciones sean o sigan siendo suficientes. El uso creciente de las guarderías infantiles a jornada completa por niños menores de cinco años demuestra que, para las mujeres que pueden costear estos servicios, el atractivo del mercado laboral es fuerte. No es probable que este atractivo disminuya cuando los niños alcancen la edad escolar.

Tasas de participación, por edades, en los servicios de atención a la primera infancia, al 1° de julio de 1991

Edad	Porcentaje, por grupos de edad, de niños inscritos en servicios de atención preescolar
Menos de 1 año	8,6
1 a 2 años	19,1
2 a 3 años	34,7
3 a 4 años	71,4
4 a 5 años	92,2
Más de 5 años	3,7

La falta de servicios de guarderías para niños en edad escolar fue la razón indicada por el 25% de los padres encuestados por el Ministerio de Educación para explicar por qué no podían realizar ningún tipo de trabajo o capacitación. Además, cuando se les preguntó por qué no utilizaban los servicios de asistencia extraescolar, el 21% indicó que el costo era excesivo, y el 14% dijo que no se disponía de estos servicios en su zona.

Se está tratando de desarrollar una política de apoyo a los servicios de asistencia extraescolar para los padres que deseen utilizar estos servicios. No existe un reglamento ni un sistema de licencias para estos servicios, y los padres sufragan prácticamente todos los gastos de guardería.

Contribución del empleador a los servicios de guardería

Durante el período que se examina, varios empleadores abrieron centros de guardería o ayudaron a sus empleados en una u otra forma para que pudieran utilizar estos servicios. El sector de la educación y el sector de la enseñanza son los que disponen de mejores servicios para los hijos de sus

empleados, aunque alguna de las principales empresas privadas de Nueva Zelanda, como la Fletcher Challenge Limited, recientemente han facilitado esta asistencia.

El Ministerio de Asuntos de la Mujer celebró en 1991 una serie de seminarios para empleadores en que se ponían de relieve las ventajas para ellos de contribuir a los servicios de guardería. En estos seminarios se esbozaron también algunas de las opciones que tenían a su disposición los empleadores, desde el suministro de información sobre la disponibilidad de centros locales de asistencia, horarios de trabajo flexibles, licencias para atender a la familia, obtención de plazas en los servicios de guardería existentes, o incluso la apertura de sus propios centros.

Disponibilidad de servicios de guardería

Aunque en la mayoría de las zonas urbanas y en muchas zonas rurales de Nueva Zelanda existen centros de enseñanza para la primera infancia, en las zonas rurales no siempre se dispone fácilmente de servicios de guardería.

En 1988, la Comisión Real de Política Social llegó a la conclusión de que "el número de niños que necesitan cuidados fuera de la familia, y la diversidad de cuidados requeridos, exceden con mucho del número de plazas en las guarderías que actualmente ofrecen el Estado o el mercado". Desde la aparición de dicho informe se han hecho algunos progresos.

ARTICULO 12

SALUD

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

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

ANTECEDENTES GENERALES

Durante 50 años, desde que se amplió el Estado de bienestar a fines del decenio de 1930 hasta finales del decenio de 1980, en Nueva Zelandia había un sistema de hospitales públicos financiados por el Estado, suministro gratuito de los medicamentos más recetados y visitas subvencionadas a los médicos generalistas y algunos otros profesionales de la salud primaria. Se establecieron hospitales públicos, incluso clínicas de maternidad, en la mayoría de las zonas rurales y urbanas, por lo que toda persona tenía acceso a la atención médica en toda Nueva Zelandia. En los centros principales se establecieron hospitales públicos, con pabellones especializados de obstetricia y ginecología.

La asistencia prenatal y durante el parto se facilitaba y se sigue facilitando gratuitamente si la mujer embarazada opta por el sistema de salud pública, lo que hace la mayoría. Desde 1909, se viene prestando asistencia para la atención infantil, bien gratuita o a un costo mínimo, a través de la Royal New Zealand Plunker Society, una organización independiente de atención maternoinfantil subvencionada por el Estado. La Plunker Society se encarga del reconocimiento y vigilancia de los niños así como de la educación y apoyo a los padres. Participa también en la investigación y formulación de política sobre cuestiones relacionadas con la higiene maternoinfantil. La liga "La Leche" promueve la lactancia materna y asesora al respecto. La Asociación de Planificación Familiar de Nueva Zelandia se fundó en el decenio de 1930 y ha establecido una red nacional de centros desde los años 60. Desempeña un papel cada vez más importante, dispensando y promoviendo la planificación familiar, educación, reconocimientos cervicales y mamografías, y empleo de anticonceptivos. La Asociación está subvencionada por el Gobierno.

Reforma sanitaria reciente

A fines del decenio de 1980, se procedió a una descentralización de la administración de los servicios de salud, que se transfirió a los órganos locales en un momento de crecientes limitaciones de los gastos públicos en la economía de Nueva Zelandia. Esto dio lugar a que algunos de los nuevos

órganos de la administración sanitaria -las juntas locales de salud- redujeran algunos servicios hospitalarios y auxiliares a fin de ajustarse al presupuesto. Las reformas anunciadas recientemente se basan en la separación del financiador y el administrador de los servicios sanitarios, e incluirán la creación de organismos sanitarios regionales (en sustitución de las juntas locales de salud) que se encargarán de comprar y contratar servicios sanitarios y de financiar los servicios de atención primaria y secundaria pero que no tendrán hospitales propios. Los grandes hospitales públicos y los servicios correspondientes se restablecerán en condiciones más comerciales como empresas sanitarias de la corona. A las comunidades menores se les dará la oportunidad de hacerse cargo de sus hospitales y servicios correspondientes en forma de consorcios de la comunidad.

En el período que se examina, se estableció un sistema de pago parcial de los medicamentos recetados, incluidos los anticonceptivos por vía oral, así como de los servicios hospitalarios, para los grupos de ingresos medios y superiores. Los grupos de ingresos inferiores reciben actualmente mayores subsidios para atención sanitaria.

LA SALUD DE LA MUJER

En el decenio de 1970 se hicieron cada vez mayores las presiones para que los encargados de la salud pública garantizaran unos servicios de salud integrados completos y adecuados para la mujer, a raíz de la adopción de iniciativas independientes de atención primaria de salud para la mujer. En varias ciudades y pueblos se abrieron clínicas y servicios sanitarios para la mujer, y las agrupaciones de salud de la mujer hicieron campaña sobre cuestiones como el acceso al aborto, los efectos del anticonceptivo inyectable Depo-Provera y de algunos IUCD (dispositivos intrauterinos), la calidad de la mamografía y la prevención y tratamiento del cáncer cervical, mayores opciones en materia de nacimientos y una participación creciente en la adopción de decisiones.

Algunas de estas campañas no dieron fruto hasta los años 80 en que el Ministerio de Asuntos de la Mujer, el Comité de Salud de la Mujer y el Servicio de Política Sanitaria de la Mujer del Departamento de Salud comenzaron a controlar y promover la situación sanitaria de la mujer. Durante el período que se examina, el Departamento de Salud financió un reducido número de clínicas de mujeres. Desde 1989 en que la financiación se traspasó a las juntas locales de salud, estas clínicas no han recibido financiación oficial directa.

En 1989 se inició una Red Sanitaria de la Mujer para coordinar los centros y agrupaciones especializados en la salud de la mujer; esta red sigue funcionando. El Comité de Salud de la Mujer, establecido por la Junta de Salud en 1985 y financiado por el Departamento de Salud para asesorar en materia de política sanitaria de la mujer, publicó un informe sobre su labor en 1988. Este Comité se convirtió en 1989 en el Comité Consultivo Ministerial sobre Salud de la Mujer.

Desde que se traspasaron las responsabilidades a las juntas locales de salud, una de las principales funciones de los funcionarios y asesores gubernamentales en relación con la salud de la mujer ha sido tratar de que se comprendan y tengan en cuenta a nivel local las preocupaciones sanitarias de la mujer. A tal efecto, el Ministerio de Asuntos de la Mujer publicó en 1989

el folleto Think Women's Health: A Checklist for Area Health Board Members. El Departamento de Salud publicó diversos informes sobre la salud de la mujer incluidos Cervical Screening Programme: A review of literature, Preventing Low Birth Weight and Preterm Birth y Exploring Women's Health Status. En el apéndice 2 figura una lista completa de publicaciones sobre la salud de la mujer preparadas por el Ministerio de Asuntos de la Mujer.

INDICADORES DE SALUD

Esperanza de vida

La tendencia que el número de mujeres supere por un gran margen al de hombres se debe en gran parte al envejecimiento general de la población de Nueva Zelanda y a la mayor esperanza de vida de la mujer. El promedio de esperanza de vida de las niñas y niños recién nacidos no maoríes en 1985-1987 era de 77,4 y 71,4 años respectivamente. El promedio de esperanza de vida al nacer de las niñas maoríes en 1985-1987 era de 72,3 años y el de los niños maoríes de 67,4 años.

Mortalidad femenina

Las principales causas de fallecimiento de la mujer en Nueva Zelanda son, por orden descendente, las enfermedades del sistema circulatorio, el cáncer, las enfermedades del sistema respiratorio y los accidentes. Esta pauta ha permanecido constante en los últimos 30 años.

La isquemia cardíaca es la principal causa concreta de fallecimientos en Nueva Zelanda, ya que representó el 23% de los fallecimientos de mujeres y el 28% de los fallecimientos de hombres en 1989. Las tasas de mortalidad ocasionadas por enfermedades del corazón entre mujeres maoríes es superior a la tasa entre mujeres no maoríes, aunque se han reducido en un 50% desde 1968.

El cáncer es la segunda causa en importancia de fallecimientos en Nueva Zelanda, y representó el 25% de los fallecimientos de mujeres y el 24% de los fallecimientos de hombres en 1989. Los tres principales tipos de cáncer de la mujer en Nueva Zelanda son el cáncer de pecho, de colon y de pulmón. Las mujeres maoríes corren un menor riesgo de desarrollar cáncer de colon que las mujeres no maoríes, pero tienen muchas más probabilidades de morir de cáncer de estómago y de pulmón. La tasa de incidencia del cáncer de pulmón entre las mujeres maoríes es 4,5 veces mayor que entre las mujeres no maoríes, lo que se debe, entre otros factores, a un mayor consumo de cigarrillos entre las mujeres maoríes.

La mortalidad materna (por efecto de las complicaciones del embarazo, el parto y el puerperio) fue muy baja durante el período que se examina, inferior al 1 por 10.000 nacimientos vivos.

Mortalidad infantil

En 1989, la tasa global de mortalidad infantil fue de 10,3 por cada 1.000 nacimientos vivos.

Las tendencias en cuanto a la esperanza de vida al nacer, desde 1955, muestran que las posibilidades de supervivencia de los maoríes han aumentado

considerablemente en los últimos 35 años. Las mujeres maoríes han sido las más beneficiadas, con un aumento de casi 10 años en su esperanza de vida durante este período. El aumento de la esperanza de vida de los maoríes puede atribuirse en gran parte a las mejoras espectaculares en la mortalidad infantil desde la Segunda Guerra Mundial en que la tasa de mortalidad infantil entre los maoríes fue más de tres veces mayor que entre los no maoríes.

En el período de 1968-1987, la tasa de mortalidad neonatal (niños menores de un mes) se redujo en un 60%, tanto para los maoríes como para los no maoríes. En 1987, la tasa de mortalidad neonatal entre los maoríes registró un nuevo mínimo sin precedentes en Nueva Zelanda, de 3,9 por 1.000 nacimientos vivos, en comparación con una tasa de 4,3 para los no maoríes. La tasa de mortalidad postneonatal se redujo en un 32% entre 1968 y 1987, pero siguió siendo un 54% más elevada que entre los no maoríes en 1987. En 1987, la tasa de mortalidad postneonatal entre los maoríes (11 por 1.000 nacimientos vivos) fue más de tres veces superior a la de los niños originarios de las Islas del Pacífico nacidos en Nueva Zelanda (3,6 por mil) y el doble de las correspondientes a los niños de origen europeo y otro origen (5,3 por mil). La principal causa de mortalidad postneonatal es el síndrome de la muerte infantil repentina (fallecimiento en la cuna).

Durante el período que se examina, se han llevado a cabo actividades importantes de investigación y educación con respecto a la muerte en la cuna en Nueva Zelanda, ya que este país tiene una de las mayores tasas de muertes en la cuna per capita en el mundo. Aunque todavía se desconocen las causas del síndrome, las investigaciones han permitido identificar varios factores que al parecer guardan relación con la incidencia de los fallecimientos en la cuna, incluida la posición y temperatura del bebé durante el sueño, los hábitos de fumar de los padres así como la lactancia. Los esfuerzos para controlar estos factores parecen haber dado lugar a una reducción espectacular de los fallecimientos en la cuna en Christchurch, donde se registraron 26 casos en la primera mitad de 1989 y únicamente tres en el período correspondiente a 1991.

Tasas de fecundidad

Desde que la explosión demográfica de la posguerra alcanzó su nivel máximo a principios de los años 60, las tasas de fecundidad en Nueva Zelanda se han reducido considerablemente. De 4,19 nacimientos por mujer en 1962, la tasa global de fecundidad se redujo en más de la mitad, a 2,07 en 1978, y posteriormente alcanzó un mínimo sin precedentes de 1,92 nacimientos por mujer en 1983. Desde entonces, la fecundidad ha aumentado ligeramente, a 2,16 nacimientos por mujer en 1990, tasa ligeramente superior al nivel de reposición (2,1 nacimiento por mujer). La cifra total de nacimientos vivos aumentó continuamente de 49.938 en 1982 a 60.153 en 1990, aunque volvió a reducirse a 59.998 en 1991.

La reducción considerable de la tasa de fecundidad en los últimos 20 años está estrechamente relacionada con el aplazamiento en los matrimonios y la nueva tendencia a retrasar los partos. Esto se refleja en la tendencia a que las mujeres tengan los hijos en los últimos años de la veintena y primeros de la treintena. Mientras que en 1972, el 45% de todos los nacimientos correspondieron a mujeres de menos de 25 años, en 1989, este porcentaje era inferior al 32%.

Se observa una reducción similar de la fecundidad, aunque más espectacular aún, entre mujeres maoríes, cuya tasa de fecundidad se redujo de 6,2 nacimientos por mujer en 1962 a un mínimo sin precedentes de 2,2 en 1988. Aunque las tasas de fecundidad de las mujeres maoríes hoy día son similares a las de las mujeres no maoríes, las pautas de procreación, por edades, de ambos grupos étnicos ofrecen un marcado contraste. Entre las mujeres maoríes, los nacimientos están mucho más concentrados en los grupos de edades más jóvenes que entre las mujeres no maoríes. En 1989, por ejemplo, el 33% de los nacimientos entre maoríes correspondió a mujeres de 20 a 24 años, en comparación con menos del 25% para la totalidad de las mujeres. Por otra parte, las tasas de fecundidad de las mujeres maoríes en los grupos de edad de 25 a 39 años son inferiores a las correspondientes a las mujeres en su conjunto. Así, si bien el tamaño de la familia de las mujeres maoríes es similar al de todas las mujeres, las pautas de fecundidad difieren claramente.

Pese a la tendencia general a aplazar el primer nacimiento, la fecundidad de las adolescentes es relativamente elevada en Nueva Zelanda. La tasa global de fecundidad de menores de 20 años en 1990 fue del 34,4 por 1.000 mujeres de 15 a 19 años inclusive. En 1990, la tasa de fecundidad de las adolescentes maoríes fue del 78,79 por 1.000 mujeres de 15 a 19 años.

El número de hijos nacidos de parejas casadas se redujo de 39.674 en 1990 a 38.625 en 1991, es decir una reducción de 2,6%, en tanto que el número de hijos nacidos de madres solteras (incluidas las que viven en una relación de hecho) aumentó en un 4,4%, de 20.479 a 21.373, durante este período.

Hospitalizaciones

Aunque las mujeres neozelandesas tienen más probabilidades de ser hospitalizadas que los hombres, una gran parte de la diferencia se debe a los embarazos y partos. Si se excluyen estos, las tasas de hospitalización de las mujeres son aproximadamente un 3% más altas que las de los hombres. Las razones más corrientes de la hospitalización de las mujeres neozelandesas son el tratamiento de enfermedades del sistema genitourinario, seguidas de las enfermedades del sistema circulatorio, el sistema respiratorio, el sistema digestivo y el cáncer. Las mujeres tienen menos probabilidades de ser hospitalizadas como consecuencia de accidentes que los hombres en todos los grupos de edad por debajo de los 65 años (los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes de automóvil). Por encima de los 65 años, las mujeres son más propensas a los accidentes, en particular caídas en el hogar, que requieren hospitalización. Las probabilidades de que las mujeres cometan suicidio o mueran de enfermedades provocadas por el alcohol son cuatro veces menores que en el caso de los hombres. Las mujeres constituyen el 60% de las personas con discapacidades en Nueva Zelanda, y las probabilidades de que padezcan una discapacidad grave son el doble que en el caso de los hombres.

La histerectomía es la operación quirúrgica importante más corriente practicada a la mujer. Nueva Zelanda tiene una tasa de histerectomía relativamente elevada en el plano internacional, solamente inferior a la de América del Norte. En 1988, la tasa bruta correspondiente a Nueva Zelanda fue de 4,1 por cada 1.000 mujeres. La tasa más elevada corresponde al grupo de edades de 40 a 44 años. En el último decenio, se ha observado una reducción gradual de la tasa de histerectomía entre las mujeres no maoríes, en tanto que ha aumentado ligeramente entre las mujeres maoríes.

Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ingresar en instituciones psiquiátricas, y las razones de su ingreso difieren de las de los varones. En 1989, las cuatro causas principales de un primer ingreso de las mujeres fueron las depresiones, el estrés y las reacciones de ajuste, las psicosis afectivas y la dependencia y abuso del alcohol. Las mujeres maoríes ingresan y reingresan en instituciones psiquiátricas con más frecuencia que las no maoríes.

Formación médica

El número de mujeres capacitadas como doctoras aumentó durante el período que se examina, de forma que actualmente casi la mitad de los estudiantes de medicina de Nueva Zelanda son mujeres.

De estos estudiantes, sólo un pequeño porcentaje son mujeres maoríes. Se tardará algún tiempo antes de que la mitad de todos los doctores practicantes y, en particular la mitad de todos los especialistas, sean mujeres. Esto se debe en parte a las dificultades con que tropiezan las mujeres con responsabilidades familiares para dedicar el estudio riguroso y las muchas horas de trabajo que se requieren para obtener la formación de especialista en medicina.

EMBARAZOS Y PARTOS

Con la aplicación de la Enmienda de la Ley de Enfermeras de 1990 aumentaron las opciones de la mujer y sus familias en materia de servicios de atención a embarazos y partos. Con esta enmienda de la ley, se permitió a las parteras y/o practicantes de medicina asistir a la mujer durante todo su embarazo, el parto y sobreparto. Anteriormente, sólo un médico podía asumir esta responsabilidad.

Las mujeres pueden elegir ahora la persona que ha de asistirle y el lugar del parto, disponiendo de todos los servicios auxiliares en caso necesario. Las parteras independientes reciben los mismos honorarios por sus servicios que los médicos.

La asistencia durante el embarazo y el parto se presta gratuitamente a todas las mujeres neozelandesas. Estos servicios están exentos del pago parcial establecido como parte de la reciente reforma sanitaria.

ANTICONCEPTIVOS

En Nueva Zelanda está muy generalizado el uso de anticonceptivos. Tras su introducción en el decenio de 1960, una gran proporción de mujeres recurrieron a la píldora anticonceptiva por vía oral. Su popularidad inicial ha disminuido desde entonces, debido principalmente a la preocupación por sus efectos secundarios, aunque sigue siendo el anticonceptivo preferido. Se observa una tendencia a otras formas más permanentes de anticoncepción, como la esterilización. Los estudios indican que la esterilización se ha convertido en la forma más corriente de control de la fecundidad entre hombres y mujeres de más edad, en tanto que entre los jóvenes se utilizan con más frecuencia los anticonceptivos por vía oral y los condones.

Los dispositivos intrauterinos (DIU) constituyen el segundo anticonceptivo en importancia, aunque el número de mujeres en edad de procrear que los utilizan es relativamente bajo, de un 5 a un 8% aproximadamente. En 1985, se retiraron del mercado los dispositivos Dalkon Shield y Copper 7, y el Lippes Loop ya no está disponible. En 1987 se retiró del mercado un tercer DIU, Gravigard. El Dalkon Shield fue objeto de 300 reclamaciones por parte de mujeres neozelandesas que habían sufrido trastornos de salud como resultado de su aplicación, y estas reclamaciones se resolvieron recientemente. En la actualidad hay pendientes 250 reclamaciones contra el fabricante del dispositivo Copper 7.

Nueva Zelanda es uno de los pocos países desarrollados que prescriben el anticonceptivo inyectable Depo-Provera, pero debido a la inquietud ampliamente manifestada en cuanto a su seguridad lo utilizan muy pocas mujeres (un 1% aproximadamente).

Uno de los principales organismos que prestan servicios de salud relacionados con la sexualidad y la reproducción en Nueva Zelanda es la Asociación de Planificación Familiar de Nueva Zelanda (FPA), fundada en 1936. Durante el decenio de 1980, la Asociación recibía del 50 al 60% de sus fondos del Departamento de Salud, y la mayor parte del resto de los honorarios de los clientes, que son inferiores a los cobrados por los médicos. La subvención recibida del Gobierno en 1991-1992 fue de 4,59 millones de dólares. La Asociación tiene más de una docena de filiales que cubren la totalidad del país con 37 a 44 centros, incluido un ambulatorio en la zona rural del norte.

Más del 90% de los clientes de la Asociación son mujeres y, además de proporcionar anticonceptivos e información al respecto, la Asociación ofrece otros servicios, como la prueba del frotis cervical, el análisis y tratamiento de enfermedades transmitidas sexualmente, clínicas para el tratamiento de la menopausia, así como asesoramiento. La Asociación dispone de unos 25 educadores, principalmente a jornada parcial, capacitados para inculcar en maestros y alumnos los principios de una sexualidad sana. En 1990, se modificó la Ley de 1977 sobre Anticoncepción, Esterilización y Aborto, con lo que dejó de ser ilegal la educación en materia de anticonceptivos para mayores de 16 años. Esto ha facilitado la labor de educación a este respecto que desarrolla la Asociación entre los jóvenes.

La Asociación organiza cursillos para instruir a los médicos en el empleo de anticonceptivos, y ofrece también capacitación para estudiantes de medicina a fin de que puedan llevar a cabo reconocimientos pélvicos sin molestias para la paciente.

Teniendo en cuenta las diferentes actitudes culturales por lo que respecta a la sexualidad y a la planificación familiar en Nueva Zelanda, la Asociación estableció en 1989 el Te Puawai Tapu, el Comité Maorí de la FPA. Este Comité tiene su propio presupuesto para desarrollar un sistema maorí de planificación familiar. En 1989 y 1990, la Asociación ofreció cursillos sobre planificación familiar en las Islas de Tonga, Palau, las Islas Marshall y los Estados Federados de Micronesia. Estos cursillos tenían por objeto ayudar a estos países a establecer sus propios sistemas de servicios y educación en materia de planificación familiar. La FPA participa activamente en la Federación Internacional para la Planificación de la Familia, en particular en la región de Asia y el Pacífico.

Existe también en Nueva Zelanda una Asociación de Planificación Natural de la Familia, que se encarga de enseñar métodos "naturales" de planificación familiar, es decir la planificación basada en el reconocimiento del período de fecundidad de la mujer a fin de evitar las relaciones en ese momento. Esta Asociación recibió del Gobierno en 1991-1992 309.000 dólares.

ABORTO

Los motivos legales para proceder al aborto en Nueva Zelanda se definen en el marco de la Ley Penal y de la Ley de la Anticoncepción, Esterilización y Aborto de 1977. Los dos criterios principales para autorizar el aborto son un peligro grave para la salud física y un daño grave para la salud mental en caso de continuar el embarazo. En la práctica, más del 95% de las mujeres neozelandesas que abortan legalmente lo hacen de conformidad con el criterio del peligro para la salud mental, que en general es interpretado ampliamente por los médicos. La mayoría de las mujeres que abortan (del 55% al 60%) no han estado nunca casadas, y una ligera mayoría (del 51% al 55%) nunca han tenido hijos. Para poder abortar, una mujer debe presentar el certificado de dos consultores que aprueben los motivos legales para proceder al aborto. El aborto puede realizarse en una clínica pública, en una clínica privada o en un hospital público. Todos ellos facilitan asesoramiento sobre el aborto.

El principal peligro para la salud que plantea este método, es la posibilidad de demoras en el proceso de certificación, cuando no hay en las inmediaciones un consultor que certifique los motivos legales o un hospital o clínica que ofrezca este servicio. El número de abortos practicados en Nueva Zelanda aumentó de 8.079 en 1986 a 11.173 en 1990.

Tasas de aborto entre mujeres maoríes y no maoríes entre 1985 y 1990*

	Maoríes	No maoríes
1985	9,4	7,0
1986	10,9	7,8
1987	11,9	8,4
1988	12,1	9,7
1989	11,9	9,9
1990	14,2	10,6

* Por cada 1.000 mujeres de 10 a 49 años. Nota: entre las mujeres no maoríes figuran las mujeres originarias de las Islas del Pacífico que viven en Nueva Zelanda.

CANCER CERVICAL

Durante el período que se examina, las pruebas del cáncer cervical se convirtieron en una de las cuestiones más importantes relacionadas con la salud de la mujer.

Algunas agrupaciones de salud de la mujer afirmaron que en el Hospital Nacional de la Mujer de Auckland, en un período de 22 años que se inició en el decenio de los 60, algunas mujeres a las que las pruebas de frotis cervical habían revelado anormalidades y carcinoma, habían venido participando, sin su consentimiento, en un experimento para ver si, a los efectos de prevenir o retrasar el fallecimiento como consecuencia del cáncer cervical, era igual tratarlo que no tratarlo. Se afirmó que este experimento no se había preparado debidamente, que tenía escaso valor científico y que había provocado sufrimientos considerables a las mujeres participantes, incluido en algunos casos el cáncer generalizado y la muerte. En 1987 el Gobierno nombró a la jueza Silvia Cartwright para presidir un comité de investigación encargado de examinar estas alegaciones.

La investigación demostró que muchas de las alegaciones relativas a la falta de tratamiento o tratamiento inadecuado de las pacientes estaba justificada, y las mujeres cuya salud se había visto afectada como resultado de su participación involuntaria en el experimento recibieron una indemnización financiera poco después de finalizar el período que se examina. Se han hecho esfuerzos considerables para localizar a todas las mujeres participantes en el experimento y garantizarles un tratamiento médico continuo adecuado.

El informe del comité de investigación, publicado en agosto de 1988, puso de relieve los problemas con que se enfrentan las mujeres como pacientes en el sistema sanitario, y recomendó que se elaborase un programa nacional de reconocimientos médicos. En su informe, la jueza Cartwright dijo que "la profesión médica no ha cumplido su deber fundamental con sus pacientes", y la investigación dio lugar a un fuerte movimiento para que se exigiese responsabilidad frente a los pacientes en el sistema médico.

En 1988 se adoptó una norma nacional para los comités de deontología en los hospitales, y en todas las juntas locales de salud se han establecido estos comités. En 1989 se designó un Abogado de las Pacientes en el Hospital Nacional de la Mujer, y durante el año 1990 más de 300 personas solicitaron su asistencia. En 1990, se presentó en el Parlamento un proyecto de ley para crear el cargo de Comisionado de Salud, con objeto de fortalecer los derechos de las pacientes y establecer un servicio de asesoramiento sanitario. El proyecto de ley todavía no se ha convertido en ley. El Departamento de Salud publicó en 1991 los Principios y directrices de una elección y consentimiento con conocimiento de causa, para los encargados de prestar y planificar servicios de salud.

Todos los años, unas 100 mujeres neozelandesas mueren de cáncer cervical y a unas 200 se les diagnostica un cáncer generalizado del útero. Las mujeres maoríes tienen casi tres veces más de probabilidades de padecer esta enfermedad que las neozelandesas de origen europeo, que las mujeres originarias de las Islas del Pacífico así como las mujeres de edad y las de bajos ingresos son las que corren mayor riesgo. Desde que se realizó la investigación, se han ensayado programas experimentales de reconocimiento

cervical en dos regiones del país, y se está tratando de establecer un programa nacional completo de reconocimiento cervical. Actualmente se lleva a cabo una campaña nacional en los medios de información para promover este reconocimiento.

Los grupos prioritarios objeto de este programa nacional de reconocimiento son las mujeres de más de 35, años así como las mujeres maoríes y las originarias de las Islas del Pacífico. Entre los objetivos de política figuran un programa coordinado a nivel nacional y aplicado a nivel regional para reducir la tasa de mortalidad y la incidencia del cáncer cervical; la reducción de la incidencia del cáncer cervical a menos de 180 casos al año para el año 2000; un intervalo de tres años entre las pruebas del frotis cervical; y un registro nacional que sirva de sistema de información de datos epidemiológicos, de mecanismo para garantizar una repetición y seguimiento adecuado de las pruebas, y de control de calidad de la prueba del frotis.

CANCER DE MAMA

La incidencia del cáncer de mama es elevada en Nueva Zelanda en comparación con otros países. Todos los años se diagnostican aproximadamente 1.300 casos nuevos, y se producen más de 600 fallecimientos como resultado de esta enfermedad. La mama es la principal localización del cáncer entre las mujeres maoríes.

El Gobierno ha financiado dos programas experimentales para determinar si la mamografía puede resultar eficaz en Nueva Zelanda. Estos programas implican el reconocimiento bianual de las mujeres de 50 a 64 años, y permitirán evaluar la eficacia, eficiencia y aceptabilidad de la mamografía. La Sociedad del Cáncer de Nueva Zelanda ha financiado una evaluación independiente de estos programas experimentales.

En 1991, el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Sociedad del Cáncer de Nueva Zelanda publicaron un documento de debate en el que se examinaban las cuestiones relacionadas con el reconocimiento del cáncer de mama.

NUEVAS TECNOLOGIAS REPRODUCTIVAS

Durante el período que se examina, se registraron importantes avances en la utilización de las "nuevas tecnologías reproductivas", tales como la fecundación in vitro. Los programas y tecnologías para el tratamiento de la esterilidad son costosos, y su prestación pública o gratuita no ha sido una prioridad de las juntas locales de salud. La mayoría de las mujeres que optan por este tratamiento deben costearlo privadamente.

Las limitaciones éticas y legales aplicables a la reproducción asistida son escasas. Aunque los hospitales han establecido procedimientos claros por lo que respecta a los bancos de esperma y la inseminación, la inseminación artificial en las clínicas privadas no está sometida a esos controles. Para el tratamiento de la esterilidad se utilizan cada vez más donantes de óvulos.

Ya se ha planteado en Nueva Zelanda la cuestión de las madres portadoras. Durante el período que se examina, se ha tenido conocimiento de casos de algunas mujeres que se han ofrecido, mediante pago, a actuar como

madres portadoras. Actualmente, se están celebrando consultas y debates para determinar qué aspectos de la reproducción deben dejarse a la voluntad de los interesados y qué aspectos deben reglamentarse o requieren legislación.

Los aspectos legales de las nuevas tecnologías de reproducción se examinan detenidamente en relación con el artículo 16.

SIDA

Desde que se diagnosticó en Nueva Zelanda el primer caso de SIDA en 1984 hasta el primer trimestre de 1991 se habían registrado 257 casos de SIDA y 653 pruebas positivas de VIH. Siete de los 257 casos de SIDA (un 2,7%) correspondían a mujeres, al igual que 33 de los casos positivos de VIH (un 5,1%). En 1991, se registraron 78 casos de SIDA, tres de ellos en mujeres. De las 111 personas que dieron resultado positivo en la prueba del VIH en 1991, 97 eran hombres y 14 mujeres. Un 85% de los casos de SIDA en Nueva Zelanda se produjeron por contactos homosexuales/bisexuales, y un 5% por contactos heterosexuales, debiéndose el resto a transfusiones sanguíneas y contacto con jeringuillas contaminadas.

Las últimas estadísticas sobre el VIH y el SIDA revelan sólo un limitado número de mujeres afectadas. Sin embargo, preocupa la posibilidad de que el escaso relieve de las mujeres en los programas contra el SIDA dé lugar en su caso a un diagnóstico tardío o a un pronóstico inadecuado.

En 1990, el Departamento de Salud publicó un folleto titulado Women in the Aids puzzle y el Sindicato Nacional de personas afectadas por el SIDA dedicó a la mujer y al SIDA el número 12 de su revista Collective Thinking. En 1991, la Semana del SIDA se centró especialmente en la mujer y el SIDA.

La mayoría de las actividades de prevención y educación en relación con la mujer las llevan a cabo organizaciones no gubernamentales como Prostitutes Collective, que está en contacto con las mujeres expuestas al SIDA y promueve activamente la utilización de condones y otras medidas de precaución en relación con el sexo y el consumo de drogas. Estas actividades se examinan en relación con el artículo 6.

CONSUMO DE DROGAS

Un importante estudio realizado en 1990 llegó a la conclusión de que el alcohol es la droga utilizada más frecuentemente en Nueva Zelanda. Las mujeres consumen menos alcohol que los hombres en todos los grupos de edad, tienen menos probabilidades de embriagarse y tienen menos problemas con el alcohol que los hombres; únicamente en el grupo de 18 a 19 años de edad, el porcentaje de casos notificados de problemas con el alcohol es comparable al de los hombres (20%). En ambos sexos, la embriaguez y los problemas relacionados con el alcohol se reducen con la edad. Sin embargo, la tasa de internamiento de mujeres en hospitales psiquiátricos como resultado de problemas relacionados con el alcohol aumenta en comparación con otros motivos de hospitalización.

El tabaco ocupa el segundo lugar entre las drogas más utilizadas. Aunque los hombres en los grupos de edades superiores fuman más que las mujeres, el grupo que acusa la mayor proporción de consumo de tabaco (25%) es actualmente el de las mujeres de 18 y 19 años. Una elevada proporción de mujeres maoríes jóvenes fuman, y la tasa de fallecimientos entre las mujeres maoríes como resultado del cáncer de pulmón es muy elevada como se indicó anteriormente.

El consumo para fines no médicos de drogas lícitas, como los tranquilizantes y barbitúricos, es superior entre los hombres y los jóvenes, en tanto que su consumo para fines médicos es más elevado entre las personas de edad y las mujeres.

CIRCUNCISION FEMENINA

Los dos principales grupos étnicos de Nueva Zelandia (de origen europeo y maoríes) nunca han practicado la circuncisión femenina, como tampoco los principales grupos minoritarios (originarios de las Islas del Pacífico, chinos e indios). Que se sepa, esta práctica no tiene lugar en Nueva Zelandia.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La violencia sigue siendo uno de los principales problemas con que se enfrenta la mujer en Nueva Zelandia.

Violencia sexual

Las condenas ante los tribunales por violencia sexual se duplicaron entre 1986 y 1990:

Condenas ante los tribunales por violencias sexuales, 1986-1990

1986	106
1987	173
1988	146
1989	205
1990	209

Las violencias sexuales que culminaron en una condena representan solamente, según las estimaciones, un 5% de todos los delitos sexuales violentos en Nueva Zelandia, por lo que es imposible decir si el aumento de las condenas refleja un aumento absoluto del número de delitos o simplemente un aumento de los procesamientos con éxito.

Violencia doméstica

Aparte de la protección contra la agresión que ofrece a todos los ciudadanos la Ley Penal de 1961, existe también la Ley de Protección Doméstica de 1982, cuyo objeto es ofrecer una mayor protección a las víctimas de las agresiones domésticas. En virtud de esta Ley, el cónyuge o compañero que es objeto de violencias puede solicitar un mandamiento judicial para que cesen las violencias o para que cesen los abusos. El primero se aplica cuando las partes siguen cohabitando, en tanto que el segundo exige que el autor de los abusos no se aproxime a la víctima ni a su hogar. El 1 de diciembre de 1991, entró en vigor una enmienda de la Ley Penal y de la Ley de Procedimiento Sumario de 1957 por la que se hacía más difícil obtener la fianza en el caso de delincuentes violentos.

El mandamiento para que cesen los abusos puede hacerse exigible mediante la intervención de la policía en caso necesario, y la policía tiene siempre derecho a intervenir en las disputas domésticas y formular una acusación contra el autor de los abusos de agresión. La principal dificultad para que las mujeres obtengan reparación en esta esfera era en el pasado la idea de la policía y de la comunidad de que las agresiones domésticas no son tan genuinas o graves como otras formas de agresión. Desde 1987, la policía de Nueva Zelanda ha adoptado una actitud más positiva con respecto a la agresión doméstica, y actualmente procede a realizar detenciones si tiene pruebas de que se han producido abusos, independientemente de que la víctima haya presentado una queja o no. Asimismo, reúnen sus propias pruebas para el proceso, prescindiendo de la víctima, a menos que el proceso tenga pocas probabilidades de éxito sin su asistencia.

Las víctimas pueden también presentar sus propias quejas cuando la policía no pueda o no quiera hacerlo. Desde que la policía adoptó la práctica de presentar una acusación contra los autores de abusos cuando se les avisaba por una disputa doméstica, se ha visto que el 80% de los acusados se declaraban culpables antes de que el asunto llegara a los tribunales. Mientras que la sanción más corriente por agresiones domésticas solía ser una multa, actualmente es más probable que se imponga la libertad vigilada, el arresto periódico o la pena de prisión.

La indemnización de las víctimas de la agresión doméstica puede obtenerse a través de la Sociedad de Indemnización por Accidentes (ACC) que cubre las lesiones por agresión, incluidos los daños emocionales así como los daños físicos. Cubre también los casos en que no se notifica la agresión a la policía, y consiste en el reembolso de los gastos de tratamiento así como de asesoramiento, odontología o fisioterapia, la indemnización por la pérdida de ingresos y los gastos en que se haya incurrido como resultado de la agresión o que sean consecuencia de la misma, tales como gastos de transporte, ayuda y atención doméstica, sustitución de efectos personales deteriorados, y pagos globales en efectivo.

Prevención de la violencia

El marco legislativo de Nueva Zelanda constituye una firme declaración de inaceptabilidad de la violencia contra la mujer, pero no puede curar o prevenir esta violencia. Una actividad importante de las organizaciones que se preocupan de la violencia durante el período que se examina ha consistido en fortalecer los vínculos entre las propias organizaciones y entre éstas y la

comunidad. En 1986, se estableció el Comité de Coordinación para Impedir la Violencia Familiar (FVPCC) a fin de vincular formalmente los grupos existentes. Las principales agrupaciones no gubernamentales afiliadas a este Comité son el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes, el Colectivo Nacional de Crisis en Casos de Violación y Grupos Afines de Aotearoa, la Red Nacional de Hombres en Favor de la No Violencia, Te Kakano o te Whanau (servicio maorí para combatir los abusos sexuales), Runanga Tane (movimiento maorí de hombres en favor de la no violencia), la Sociedad Neozelandesa para Prevenir el Abuso de Menores, Parentline, Parent Help, Child Help Line y el Proyecto para las mujeres de las Islas del Pacífico, Aotearoa.

La tendencia en materia de servicios de protección y prevención de la violencia en Nueva Zelandia ha sido adaptar el servicio a las necesidades de los clientes. Esto ha significado la prestación de servicios para hacer frente a ciertas formas de violencia (por ejemplo, la violación, la agresión doméstica, los abusos sexuales de los niños y el incesto), y la oferta de servicios separados para hombres y mujeres y para maoríes y personas de origen europeo y de las Islas del Pacífico. Esto ha significado también que para la prestación de servicios pueden tenerse en cuenta las experiencias y culturas particulares y distintas de los clientes. En la mayoría de los casos, esta variedad de servicios se ha conseguido mediante un proceso de "desarrollo paralelo" de refugios para mujeres maoríes, en cooperación con los refugios establecidos por las mujeres no maoríes, por ejemplo. Asimismo, Runanga Tane se ocupa de la prevención de la violencia entre los hombres maoríes paralelamente a la labor que realiza entre los no maoríes la red nacional de hombres en favor de la no violencia. Las organizaciones de mujeres ofrecen servicios a las víctimas; las organizaciones de hombres ofrecen servicios a los autores de los abusos, para ayudarles a modificar su comportamiento. La mayoría de los organismos para combatir la violencia reciben asistencia financiera del Gobierno a distintos niveles. Únicamente el FVPCC está financiado totalmente por el Gobierno a través del Departamento de Bienestar Social y de la Sociedad de Indemnización por Accidentes. Los refugios, los centros de crisis en caso de violación y otras organizaciones también reciben fondos de otras fuentes, como donativos y subvenciones de particulares y fundaciones y/o pagos de los clientes.

Refugios de mujeres

El principal organismo de protección contra la violencia en Nueva Zelandia es el movimiento de refugios de mujeres, que en 1991 estaba integrado por una cadena de 57 refugios a través del país. La mayoría de estos refugios son grandes hogares familiares que facilita la sociedad de la Vivienda, capaces de alojar a varias mujeres con sus hijos a la vez. Los gastos de explotación están sufragados por el Departamento de Bienestar Social y por los fondos que pueden obtener los propios refugios. Sus direcciones se mantienen secretas, a fin de que las mujeres que los utilizan estén seguras y no puedan ser localizadas por los autores de las violencias. El personal de los refugios está integrado por trabajadores remunerados y voluntarios.

La utilización de estos refugios aumentó más de un 20% al año durante los últimos tres años. En 1990, cada semana se ocuparon 2.000 camas en los refugios, y se alojaron en ellos 128 niños con sus madres. De estos niños más de la mitad tenían menos de cinco años, y permanecían como promedio cuatro semanas.

En relación a su proporción de la población, es más probable que las mujeres maoríes utilicen los servicios de los refugios que las mujeres maoríes. En el año transcurrido hasta junio de 1991, las mujeres maoríes representaban el 47,8% de las admisiones en los refugios. El Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres considera que estas estadísticas reflejan la promoción por los refugios de una política de desarrollo paralelo. En total, el 43,2% de los abogados de los refugios son maoríes, lo que responde a la política del Colectivo de mantener un equilibrio entre abogados y clientes.

Asesoramiento en casos de abusos sexuales

Actualmente, este asesoramiento se presta a través de los centros de ayuda y de los centros para combatir los abusos sexuales. Algunos centros de crisis en caso de violación también ofrecen asesoramiento en caso de abusos sexuales. La finalidad de este asesoramiento es ayudar a las personas a rehacer sus vidas y evitar la tendencia, corriente entre las víctimas de abusos sexuales, a acabar en la delincuencia, el uso indebido de drogas, el suicidio, los problemas familiares y las instituciones psiquiátricas.

La demanda de estos servicios es muy fuerte. El tiempo medio de espera para las consultas es de dos semanas en los casos urgentes y de tres meses en los casos no urgentes. Los fondos y recursos disponibles para estos servicios en la actualidad no responden a la demanda.

Te Kakano o te Whanau es una organización maorí de ámbito nacional, establecida en 1984, que proporciona servicios a las mujeres maoríes víctimas de incesto, violación, abusos sexuales y violencias similares. En el año que finalizó en junio de 1991, el número total de casos tratados por Te Kakano fue de 2.874.

Una tendencia positiva que han observado en general los organismos de ayuda como Te Kakano y los refugios de mujeres es que las mujeres maoríes víctimas de violencias están mucho mejor informadas de la asistencia que pueden ofrecerles las organizaciones de la comunidad, y que por lo tanto recurren a esta asistencia en vez de ignorar el problema de violencia con que se enfrentan. Se trata especialmente de promover la identidad cultural y la confianza en sí mismas de las mujeres maoríes expuestas a situaciones de violencia.

Apoyo a las víctimas

Además de proporcionar alojamiento, asesoramiento, apoyo personal y otros servicios a las víctimas, los organismos contra la violencia realizan una labor de investigación y educación. En 1988, el FVPCC publicó el estudio Attitudes to family violence: A study across cultures. En 1988/89, organizó la campaña Reach out a través de los medios de comunicación, con un mensaje contra la violencia destinado a un público masculino y femenino, y distribuyó 260.000 ejemplares de su folleto Reach out. En 1988, el Colectivo Nacional del Refugio Independiente de Mujeres publicó la segunda edición de Fresh start: A self help book for New Zealand women in abusive relationships, y en 1991 publicó Treasure the child: children living without violence, en el que se hace una reseña de la utilización de los refugios por los niños y las atenciones que reciben en los mismos.

Acoso sexual

Desde principios de la década de 1980, los sindicatos neozelandeses han organizado campañas contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. La mayoría de los sindicatos con un gran número de mujeres o bien negociaron la inclusión en sus contratos y acuerdos de los procedimientos que debían seguirse en caso de acoso sexual, o llegaron a un entendimiento de hecho con los empleadores en el sentido de que estarían dispuestos a representar con éxito a las trabajadoras que denunciases casos de acoso sexual, y a obtener una indemnización del Tribunal de Trabajo si el empleador no resolvía satisfactoriamente la cuestión. En los medios sindicales de información se llevaban y siguen llevándose a cabo campañas sobre la incidencia e inaceptabilidad del acoso sexual, informando a las empleadas de sus derechos. Se capacita al personal y delegados sindicales para que puedan ocuparse de los casos de acoso sexual.

La Ley de Contratos de Empleo de 1991 establece que todo contrato de empleo debe incluir procedimientos para resolver las quejas personales y controversias. Se incluye el acoso sexual entre los motivos de quejas personales. Si la queja no puede resolverse entre el empleado y el empleador, cualquiera de ellos puede recurrir al Tribunal de Empleo para que resuelva mediante un procedimiento de mediación o decisión. Cabe apelar contra la decisión de este Tribunal ante el Tribunal Superior de Empleo.

En algunos casos, las empleadas tienen derecho a presentar quejas en virtud de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977. La Comisión de Derechos Humanos se ha venido ocupando de los casos de acoso sexual desde principios de la década de 1980, y las quejas de este tipo constituyen una parte importante de su volumen de trabajo, ya que representan un 20% aproximadamente de todas las quejas el año. La Comisión publicó recientemente el folleto titulado Sexual harassment in the workplace, en el que se establecen directrices para empleados y empleadores. El personal de la Comisión organiza sesiones de formación sobre sensibilización y procedimientos a seguir en casos de acoso sexual tanto en el sector público como en el sector privado.

Cuando una empleada es víctima de acoso sexual, puede optar entre formular una queja ante la Comisión de Derechos Humanos o recurrir al procedimiento de queja personal en virtud de la Ley de Contratos de Empleo. Pero no pueden utilizar ambas vías.

Autodefensa

Los cursos de autodefensa para mujeres siguieron floreciendo durante el período que se examina. La YWCA (Asociación Cristiana Femenina) fue uno de los principales organizadores de cursillos de autodefensa celebrados especialmente en Nueva Zelanda. Durante la primera mitad de 1992 hará ensayos con estos cursos de autodefensa en las escuelas. Las instituciones docentes y las organizaciones femeninas también ofrecen cursos de autodefensa. Las escuelas primarias, en cooperación con la policía, ofrecen programas de prevención (Keeping Safe) con el fin de enseñar a los niños la diferencia entre caricias aceptables y no aceptables, cómo evitar los peligros y a dónde dirigirse para pedir ayuda.

ARTICULO 13

VIDA ECONOMICA Y SOCIAL

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

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

PRESTACIONES FAMILIARES

En 1991, se suprimió una pequeña prestación general concedida a las personas que tenían a su cargo niños menores de 16 años de edad, o de 18 años si eran estudiantes de dedicación plena, y se sustituyó por un aumento de la ayuda a las familias de bajos ingresos.

Un número cada vez mayor de medidas de asistencia social se basan en los ingresos de la pareja o la familia. Por ejemplo, se ha introducido un nuevo sistema de tarifas médicas, con tres niveles de cobro parcial, de acuerdo con los ingresos familiares. Estas políticas no establecen discriminaciones por razón del sexo.

Las familias monoparentales siguieron recibiendo la prestación con fines familiares. En 1991, esta prestación se redujo en un 11-13%, y ya no se paga a los menores de 18 años (aunque en algunas circunstancias se puede obtener un subsidio de manutención de urgencia). En relación con el artículo 11 se examinan las repercusiones de esta medida, sobre todo para la mujer maorí.

PRESTAMOS, HIPOTECAS Y OTRAS FORMAS DE CREDITO FINANCIERO

En Nueva Zelandia, la mujer tiene, según la ley, las mismas oportunidades que el hombre para obtener préstamos, hipotecas y créditos. No necesita el consentimiento de su marido o de otro varón para obtener un crédito. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977 ampara el derecho de la mujer a disfrutar de iguales oportunidades para obtener préstamos. Durante el período que se examina la Comisión de Derechos Humanos recibió sólo algunas quejas a este respecto, menos de 20 al año.

Cuando las mujeres tienen dificultades para obtener créditos, con frecuencia se debe a la falta de antecedentes de solvencia. Las mujeres que han dedicado su tiempo a cuidar a los hijos tal vez no hayan realizado inversiones o intentado obtener créditos a su nombre.

La diferencia entre los derechos legales y las actitudes sociales comenzó a manifestarse en forma muy diferente hacia finales del período objeto de examen, en que se registraron casos de mujeres sujetas a presiones por parte de sus esposos o hijos para actuar como garante de deudas contraídas por ellos. En caso de impago de esas deudas por los hombres, las mujeres debían responder de un dinero empleado en artículos que ni desearon ni necesitaron. En 1991, este problema llegó a ser de tal preocupación que los centros de derecho comunitario organizaron la semana para resolver los problemas del endeudamiento de la mujer con el fin de promover la educación de la mujer en cuestiones de endeudamiento.

Las mujeres maoríes tienen menos probabilidades que las mujeres no maoríes de solicitar hipotecas, debido a sus inferiores niveles de ingresos. Las estadísticas del censo de 1986 muestran que el 49% de las mujeres maoríes tienden a vivir en viviendas alquiladas. Esta proporción es casi dos veces y media superior a la de las mujeres no maoríes, de las cuales únicamente el 20% vivían en ese momento en viviendas alquiladas.

En 1990, un estudio sobre las experiencias de la mujer maorí en materia de vivienda, en el marco del proyecto de investigación sobre la vivienda de la mujer maorí, reveló que pocas mujeres maoríes tenían experiencia en la obtención de hipotecas para vivienda en el mercado financiero privado, ya que sus ingresos generalmente inferiores les impedían tal vez ahorrar para el depósito inicial y el reembolso de los pagos corrientes de la hipoteca. Muchas familias maoríes recibían préstamos para vivienda del Instituto Estatal de la Vivienda y, hasta finales de 1991, del Departamento de Asuntos Maoríes y del Organismo de Transición Iwi.

Un estudio sobre Las empresarias maoríes y la instituciones bancarias, realizado en 1990 por el Ministerio de Asuntos de la Mujer, reveló que existía una falta considerable de entendimiento entre las instituciones de crédito y las empresarias maoríes en cuanto a las necesidades y exigencias mutuas. Las mujeres no comprendían a veces el interés de los bancos centrado únicamente en el beneficio y en la capacidad de reembolso de los prestatarios, y con frecuencia los bancos manifestaban actitudes negativas hacia presuntos prestatarios que no le facilitaban la información "adecuada". Se comprobó que las instituciones y organismos maoríes de crédito no prestaban necesariamente mejores servicios financieros a las empresarias maoríes.

En 1991, la Te Ohu Whakatupu, la sección de política Maorí del Ministerio de Asuntos de la Mujer, publicó el estudio "Maori women as borrowers: guidelines for you and your business", que abarcaba todos los aspectos de la planificación inicial de los negocios e información sobre la forma de ponerse en contacto con las instituciones de crédito. Esta sección distribuyó también una carpeta con documentación para las empresarias maoríes, "Maori women: steps to enterprise", y hay previstas otras publicaciones sobre esta materia.

Se ha establecido el Fondo de desarrollo para la mujer maorí bajo los auspicios de la Liga de Bienestar de la Mujer Maorí, con miras a ofrecer otras posibles fuentes de financiación a empresarias maoríes. En relación con el artículo 4 se examinan otras iniciativas para prestar asistencia a las empresarias maoríes.

ESPARCIMIENTO, DEPORTES Y ACTIVIDADES CULTURALES

En 1987 se estableció la Comisión Hillary para actividades recreativas y deportivas. Se trata del órgano gubernamental encargado de promover la salud y el bienestar de la comunidad mediante el ejercicio físico. Una de las primeras tareas de esa Comisión Hillary consistió en recoger información sobre las pautas de salud y actividad de los neozelandeses, y en 1989 se inició una encuesta con una muestra elegida al azar de 11.000 personas para investigar sus tendencias de actividad y dieta. En 1990 se publicó un informe sobre esta encuesta que contiene la información más completa disponible en la actualidad sobre las diferencias entre las actividades deportivas y recreativas del hombre y la mujer en Nueva Zelanda.

Ejercicio físico

La encuesta puso de manifiesto que las mujeres realizan ejercicios físicos menos enérgicos que los practicados por el hombre. Un 32% de los hombres y un 24% de las mujeres realizan durante tiempo suficiente y de forma apropiada los ejercicios necesarios de mantenimiento aeróbico, mientras que más del 40% de las mujeres y menos del 40% de los hombres practican una actividad física moderada. La mayor parte de esa diferencia se debía al trabajo doméstico, realizado por el 93% de las mujeres pero únicamente por el 59% de los hombres. Las actividades enérgicas que requieren fuerza física disminuyen con la edad para ambos sexos.

Hasta los 11 años de edad, los niños y las niñas eran igualmente activos, pero la actividad masculina aumentaba ligeramente a partir de esa edad (en un 2%) mientras que disminuía la actividad femenina (en un 10%). Existían marcadas diferencias en las actividades físicas preferidas por los muchachos y las muchachas: las muchachas prefieren la danza, la equitación y el netball, mientras que los muchachos prefieren el cricket, el rugby, el patinaje con plancha y el fútbol. En relación con el artículo 10 se examina más a fondo el programa de estudios de educación física.

La mujer practica menos que el hombre la carrera o el "jogging" (un 27% de mujeres y 41% de hombres), pero practica más la natación (29% de las mujeres, 26% de los hombres). La marcha era igualmente popular entre ambos sexos. Las mujeres tienden a practicar con más frecuencia que los hombres ejercicios físicos en el hogar o en centros de cultura física, o a practicar estos ejercicios por su cuenta. La participación en actividades de esparcimiento físico variaba según el sexo y la edad. Las tres actividades más populares entre las mujeres eran la natación, el ciclismo y los ejercicios aeróbicos, mientras que los hombres preferían la natación, el billar americano y el ciclismo. Los jóvenes (menores de 18 años) juegan también al rugby y al tenis, mientras que las jóvenes juegan al tenis. Los hombres y las mujeres de más edad juegan al golf y a los bolos sobre hierba.

Actividades de esparcimiento

La encuesta mostró que los hombres y las mujeres de Nueva Zelanda disfrutaban de las mismas cinco actividades de esparcimiento principales: lectura, la televisión/vídeos, visitas a amigos/familiares, música y jardinería. Las mujeres muestran bastante más preferencia que los hombres a

leer, visitar a las amistades y realizar actividades de jardinería, y menos a ver la televisión/vídeos. Los hombres dedican más tiempo que las mujeres a sus pasatiempos, correspondiendo el mayor apartado de gastos para ambos sexos a la compra de equipo, seguido de los viajes y de ropa/calzado. Las instalaciones de esparcimiento más populares entre las mujeres son los centros comerciales, los restaurantes y las bibliotecas. Los hombres prefieren más bien los clubes, seguidos de las playas/ríos. El 58% de los hombres pertenecían a un club de actividades recreativas o deportivas, frente al 38% de las mujeres.

Trabajo voluntario

Los hombres y las mujeres tienden casi en las mismas proporciones a realizar trabajo voluntario (31% la mujer, 29% el hombre), pero lo hacen a diferentes edades. Los hombres son más propensos a realizar trabajo voluntario para grupos deportivos, clubes de servicios y grupos sociales; en cambio las mujeres tienden más bien a realizar trabajo voluntario para grupos educacionales y recreativos, organizaciones de bienestar y grupos comunitarios. En relación con el artículo 11 se examina también este aspecto de las actividades de la mujer.

Discriminación en las actividades deportivas, recreativas y culturales

En Nueva Zelandia no se registran casos de discriminación formal contra la mujer en la esfera de las actividades culturales (artes, literatura, música, etc.), y la discriminación no formal ha disminuido como resultado de enérgicas campañas feministas para promover las artes, las letras, la música entre las mujeres. La forma de organizar las actividades artísticas, sobre todo las de carácter individual (escritura, pintura) o las que suponen un esfuerzo colectivo (teatro, música) hace que resulte más difícil la discriminación y más fácil la promoción del trabajo de la mujer.

La situación es diferente en los deportes, ya que éstos se organizan a través de un sistema de clubes, que se consideran de carácter privado y no están sujetos a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos. Por lo tanto, pueden excluir libremente a las mujeres de sus actividades. Sin embargo, esto no sucede ya en la mayoría de los deportes donde no hay contacto físico, como el montañismo, la equitación, la vela, el golf y los bolos sobre hierba.

Algunos deportes, por ejemplo el rugby, el fútbol, el netball, han sido tradicionalmente únicamente masculinos o femeninos. Esta tendencia ha disminuido en la última década, ya que las mujeres juegan al fútbol y al rugby y algunos hombres juegan al netball a nivel de escuela secundaria inferior (menores de 12 años), las niñas juegan en equipos mixtos de fútbol, pero a un nivel escolar más avanzado sus componentes pertenecen todos al mismo sexo (véase el artículo 10).

Durante el período objeto de examen, hubo presiones para dar una mayor difusión en la televisión a los deportes femeninos. Aunque no se ha logrado todavía la paridad en esta esfera, puesto que el rugby y el cricket masculinos dominan los programas de televisión, ha aumentado el tiempo concedido al netball femenino, y los juegos internacionales de 1991, celebrados en Nueva Zelandia, fueron seguidos en la televisión local por un gran público.

La principal preocupación de los profesionales del deporte que desean fomentar la participación de la mujer en estas actividades ha sido frenar la disminución de la actividad femenina después de los 11 años, detectada en la encuesta de la Comisión Hillary, y aumentar la gama de actividades deportivas y recreativas al alcance de la mujer. Durante el período objeto de examen la Comisión Hillary reunió un grupo de estudio sobre la mujer en las actividades recreativas y deportivas para abordar estas cuestiones y otras afines. Ese grupo de estudio preparó y publicó un informe titulado Política nacional para la participación de la mujer en las actividades físicas, recreativas y deportivas.

ARTICULO 14

LA MUJER RURAL

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

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

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

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

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

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

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

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

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

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

INFORMACION GENERAL

En 1986, aproximadamente el 16% de la población de Nueva Zelandia y alrededor del 19% de la población maorí vivían en las zonas rurales.

La mujer rural sigue representando tan sólo un pequeño porcentaje (alrededor del 14%) del total de la población femenina, y en ese porcentaje están incluidas las mujeres que viven tanto en asentamientos rurales como en explotaciones agrícolas. (El vocablo "rural", comprende aquellas zonas situadas fuera de los centros de población de 1.000 o más personas.)

Tradicionalmente la mujer rural de Nueva Zelandia ha estado bien organizada, gracias al Instituto de la Mujer Rural que ha fortalecido los vínculos sociales; a la WFFF, la sección femenina de la Federación de Agricultores, que ha actuado como portavoz dentro de la Federación de Agricultores (la principal asociación de agricultores de Nueva Zelandia) y entre la mujer agricultora y el resto de la sociedad; y desde 1980, gracias a la creación de La Mujer en la Agricultura (WAG), red de apoyo a la mujer para que pueda desempeñar actividades y empleos no tradicionales en la agricultura. El boletín La Mujer en la Agricultura (WagMag) fue fundado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer de 1985 a 1991, y actualmente lo preparan las propias mujeres rurales.

En 1991 se estableció el Servicio de Asuntos Rurales como parte del Ministerio de Agricultura y Pesca. Su finalidad consiste en prestar asesoramiento en materia de políticas al Gobierno sobre cuestiones que afectan a la población rural, garantizar a las comunidades rurales el acceso a los servicios básicos, velar para que la población rural esté informada de las políticas y programas gubernamentales, y supervisar cuestiones de importancia para las comunidades rurales. En febrero de 1992, la Jefa del Servicio era una mujer.

ACTIVIDADES DE LA MUJER RURAL

En 1969, una encuesta realizada por las organizaciones femeninas rurales puso de manifiesto que:

- La mujer que vive en explotaciones agrícolas realiza el 80% de las tareas domésticas;
- El 60% de las explotaciones agrícolas tienen únicamente mano de obra familiar, el 40% tienen un trabajador agrícola no remunerado (por lo general, pagado en especie en forma de alojamiento, comida, etc.) y el 70% no tienen empleados remunerados;
- El 80% de las agricultoras trabajan con el ganado, pero la mayor parte no decide lo que hay que hacer o cómo debe hacerse;
- Únicamente el 30% de las mujeres que trabajan en la agricultura se consideran a sí mismas agricultoras; casi la mitad se consideran fundamentalmente amas de casa, pero se supone que deben ayudar en la explotación agrícola cuando sea necesario y casi sin preaviso, por lo general gratuitamente;

- El 40% de las mujeres rurales trabajan en empleos remunerados fuera de las explotaciones agrícolas, y el 30% estima que ese empleo es esencial para complementar los ingresos agrícolas. La mujer tiende más que el hombre a trabajar fuera de la explotación agrícola, pero se ve limitada por la falta de oportunidades de trabajo en las zonas rurales y por los altos costos del transporte. Algunas mujeres de las zonas rurales han aceptado empleos remunerados en las ciudades y regresan al campo únicamente los fines de semana.

PARTICIPACION

Desde la publicación del último informe no se ha registrado un aumento significativo de la participación de la mujer en las tareas del gobierno local rural, donde la mujer está todavía subrepresentada. La comercialización de los productos básicos de Nueva Zelandia se realiza a través de siete juntas de productores, pero la mujer está representada únicamente en una de ellas. Durante el período que abarca el informe una mujer fue nombrada directora de una empresa de productos lácteos y una compañía de productos cárnicos tiene una mujer en su junta. En diciembre de 1991, de las 29 juntas y comités oficiales que se ocupan de las cuestiones rurales y de los productos básicos, la mujer estaba representada en ocho. Sólo tres mujeres rurales han ocupado puestos de directoras de otros organismos de la Corona y empresas estatales.

ACCESO A LOS SERVICIOS SANITARIOS

A la mujer rural le resulta más difícil poder utilizar los servicios sanitarios, sobre todo dada la centralización de los hospitales y otros servicios. Por lo general no se dispone de especialistas médicos y en planificación familiar o de servicios de orientación a nivel local, y la mujer rural tiene que desplazarse hasta la capital o la ciudad importante más próxima para poder hacer uso de esos servicios sanitarios.

El Departamento de Salud administra programas encaminados a garantizar la disponibilidad de la asistencia primaria en las zonas rurales. Estos programas incluyen incentivos financieros y de otro tipo para atraer a los facultativos de medicina general a las regiones rurales, la designación de algunas zonas como Zonas Sanitarias Especiales, cuyos habitantes reciben gratuitamente cuidados médicos y medicamentos, y el establecimiento de centros sanitarios de la comunidad que prestan servicios de enfermería en las zonas que no disponen de un facultativo de medicina general. Como resultado de las recientes reformas sanitarias sólo un territorio, situado en la zona septentrional remota de Nueva Zelandia, está considerado actualmente como zona sanitaria especial.

Durante el período que abarca el informe, los servicios de maternidad de los pequeños pueblos y zonas rurales se han reducido y la mujer rural dispone ahora de menos opciones en esa materia en comparación con la mujer de las zonas urbanas. Los servicios de maternidad de las zonas rurales funcionan a veces únicamente durante algunas horas para atender los partos y después la madre y el recién nacido tienen que trasladarse a su casa a menos que haya complicaciones que justifiquen su traslado a un hospital urbano. Los gastos de transporte y de otro tipo relacionados con el parto a domicilio pueden ser muy elevados, y actualmente se están revisando las prestaciones de maternidad para aclarar la asistencia que reciben las mujeres a este respecto.

Aunque en las zonas rurales hay considerablemente menos mujeres de edad en comparación con las zonas urbanas, son cada día más las mujeres rurales ancianas que viven solas. La falta de servicios, como el transporte público, las comidas servidas a domicilio y la ayuda doméstica, pueden provocar aislamiento, y esto constituye un motivo de preocupación para las organizaciones femeninas rurales.

SEGURIDAD SOCIAL

La mujer rural tiene acceso en las mismas condiciones a los programas de seguridad social que las mujeres urbanas. En 1986 los pagos de seguridad social a mujeres rurales y de pequeñas aglomeraciones urbanas fueron superiores a los recibidos por las mujeres de los principales centros urbanos. Tal vez esto se debe al mayor número de mujeres de más de 60 años que reciben pensiones de jubilación y viven en pequeños centros urbanos.

CAPACITACION Y EDUCACION

Las mujeres que viven en explotaciones agrícolas tienen menos calificaciones académicas y profesionales que sus homólogas de las zonas urbanas, pero tienen más probabilidades que el hombre rural de continuar la enseñanza postobligatoria. En la encuesta de 1989, se comprobó que el 43% de las mujeres que viven en explotaciones agrícolas tenían un nivel de instrucción superior al título del Certificado Escolar, frente al 35% de los hombres.

Nueva Zelanda dispone en las zonas rurales de centros de enseñanza a los que tienen iguales posibilidades de acceso el hombre y la mujer. A partir del nivel de enseñanza postobligatoria (a la edad de 16 años) los principales obstáculos que han impedido que la mujer continúe su educación han sido el factor tiempo y los gastos de transporte.

Porcentaje de mujeres que en 1989 recibieron capacitación y educación en el sector primario

Educación	Número total de estudiantes	% de mujeres
Nivel 3: enseñanza profesional continua: diploma en gestión de explotaciones agrícolas, actividades agrícolas/actividades del sector lácteo, horticultura/jardinería	535	24
Otro nivel 3: Agricultura, zootecnia y botánica, horticultura comercial, tecnología de cultivos, horticultura, gestión en horticultura, ganadería y administración de ranchos	926	36

(cont.)

Educación	Número total de estudiantes	% de mujeres
Nivel 5: Diploma profesional superior en gestión agrícola	166	13
Otro nivel 5: Horticultura, gestión en horticultura, diploma en gestión agrícola	482	35
Nivel 8 preprofesional: Horticultura/ actividades recreativas, conocimientos prácticos en horticultura, viticultura, conocimientos prácticos agrarios	50	32
Nivel 9 no formal: Zootecnia, actividades agrícolas/ actividades del sector lácteo, doma/equitación, horticultura y jardinería	236	47
Posgrado: Maestría, licenciatura, diplomas de posgrado en economía agrícola, agronomía, ciencias de la horticultura y ciencia y tecnología lechera, estudios rurales	398	34
Universitario: Título de licenciado en agricultura, economía agrícola, agronomía, horticultura, ciencias de la horticultura, tecnología lechera, estudios de agricultura ambiental, gestión de explotaciones agrícolas, horticultura y gestión en horticultura	1 258	27

La mujer representa casi la tercera parte de los estudiantes que se capacitan en los sectores de agricultura, horticultura, gestión de explotaciones agrícolas, actividades lecheras y otras ramas profesionales rurales.

Únicamente en el sector informal, que no supone ninguna ventaja desde el punto de vista de la carrera o ingresos, las mujeres se aproximan al 50% de los estudiantes.

La capacitación en el trabajo, que se organiza para los estudiantes que terminan los estudios secundarios a través de un sistema de aprendices agrícolas, tiende a favorecer a los aprendices del sexo masculino, sobre todo en las explotaciones agrícolas de ganado ovino, bovino y de cultivos. Las jóvenes están mejor representadas en las granjas de ganado equino y en las de hortalizas, y están mejor consideradas por los agricultores de esos sectores.

COOPERATIVAS Y ACTIVIDADES COMUNITARIAS

En una época de reestructuración económica del campo, la mujer rural se ha mostrado más activa que el hombre en el establecimiento de cooperativas, por ejemplo para la producción y venta de productos de artesanía y plantas. Sigue siendo un problema el empleo de mujeres sin formación práctica. En las zonas rurales de Nueva Zelanda la contratación como mano de obra exclusivamente sigue estando reservada principalmente a los hombres, ya que se requieren conocimientos (por ejemplo, esquilar ovejas) que por lo general la mujer debe todavía adquirir. Sin embargo, entre 1951 y 1986 aumentó la participación de la mujer en la contratación agrícola del 5% al 24%.

Como contribución al centenario en 1993 de la concesión a la mujer del sufragio en Nueva Zelanda, el Ministerio de Agricultura y Pesca financia actualmente investigaciones sobre la aportación de la mujer a la economía rural.

En las zonas rurales de Nueva Zelanda, la participación en las actividades comunitarias responden en general a los estereotipos: los hombres aportan el trabajo físico y las mujeres sus habilidades domésticas. Las actividades comunitarias rurales están disminuyendo a medida que aumenta el número de campesinos que trabajan lejos de las zonas rurales y de la comunidad local.

El reconocimiento y apoyo público a la mujer que trabaja en la agricultura y en actividades comunitarias rurales es escaso. Actualmente, las subvenciones agrícolas se otorgan generalmente tanto al marido como a la mujer, pero el hombre recibe mayor reconocimiento público. Las dos becas agrícolas más lucrativas y prestigiosas que se conceden en Nueva Zelanda están limitadas a los menores de 40 años, lo que constituye un obstáculo para las mujeres que suelen tener responsabilidades familiares hasta esa edad.

La mujer maorí de las zonas rurales ha respondido a la crisis y reestructuración económicas prestando servicios a la población rural maorí y a sus familias. Se han establecido centros de salud y de consulta, incluida la reaparición de las prácticas y los medicamentos tradicionales maoríes. La mujer rural maorí ha estado, como sus colegas de la ciudad, a la vanguardia del movimiendo Kohanga Reo para enseñar el idioma y la cultura a los niños maoríes y participan activamente en actividades culturales y sociales basadas en la tradición marae.

El Ministerio de Agricultura y Pesca patrocina actualmente investigaciones sobre la eficacia de los programas gubernamentales destinados a la población rural maorí.

PROPIEDAD DE LAS EXPLOTACIONES AGRICOLAS

Menos del 5% de las explotaciones agrícolas pertenecen a mujeres como únicas propietarias. En su mayor parte proceden de herencias en calidad de viudas o hijas más que de una adquisición independiente; los prestamistas informan de muy pocos casos de mujeres que compran tierras de labranza por su propia cuenta. Se observa una tendencia a incluir a la mujer como titular de

las propiedades agrícolas, pero esto es más probable que ocurra cuando la mujer es más joven (menos de 50 años) y en explotaciones más pequeñas (en particular cooperativas lecheras, huertas, pequeñas explotaciones agropecuarias) más bien que en grandes ranchos de ganado ovino o bovino. La tendencia a la propiedad en común con la mujer se debe principalmente a los cambios en la legislación fiscal que ya no pone obstáculos al traspaso de la propiedad a los cónyuges. Por lo tanto, es posible que este traspaso no represente siempre un verdadero deseo de la mujer de participar en la gestión y el control de las explotaciones agrícolas. Sin embargo, cuando las mujeres son propietarias, es más probable que participen en la gestión de la explotación agrícola y en la administración de sus finanzas, aunque no siempre ocurra así. Lentamente están cambiando las actitudes de los organismos de crédito, y la mayoría discuten ahora los aspectos financieros de la explotación con ambos cónyuges, o incluso con la mujer sola.

En la práctica, continúa dándose preferencia a los primogénitos en la sucesión de la explotación agrícola familiar, aunque actualmente es posible que se tome también en consideración a las hijas, sobre todo en las familias que tienen sólo hijas. Al disolverse un matrimonio que haya durado tres o más años, la Ley de Bienes Matrimoniales, 1976 otorga a la mujer el derecho a una participación igual en los bienes y fondos del matrimonio. Sin embargo, cuando se trate de propiedades importantes (como suele ser el caso de las explotaciones agrícolas), el derecho de la mujer a la mitad de la explotación es impugnado con frecuencia ante los tribunales. A pesar de ello, ha habido casos de mujeres agricultoras, cuyos matrimonios se han disuelto, que estaban en mejor situación financiera que aquellas cuyos maridos habían fallecido. Esta desigualdad es motivo de preocupación para las organizaciones femeninas rurales. En relación con el artículo 16 se examina más detenidamente este asunto.

CONDICIONES DE VIDA

Las mujeres que viven en explotaciones agrícolas que poseen y/o explotan en común suelen disponer de buenas viviendas y servicios, aunque algunas viviendas rurales de alquiler no alcancen un alto nivel. La falta de transporte público, guarderías, médicos y otros servicios representan actualmente una carga para los grupos voluntarios locales que prestan asistencia, como el plan de atención domiciliaria WDFP.

En 1990, en el marco del proyecto de investigación sobre las condiciones de alojamiento de la mujer maorí se examinaron sus condiciones de vida. Se observó que muchas familias maoríes, sobre todo las de las zonas rurales viven en viviendas de calidad inferior. No suele disponerse de viviendas oficiales en las zonas rurales aisladas, y algunas de estas zonas que cuentan con una población maorí importante han sido declaradas zonas con grave carencia de viviendas.

ARTICULO 15

IGUALDAD ANTE LA LEY

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

CONDICION JURIDICA DE LA MUJER

La legislación de Nueva Zelandia reconoce a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley. Las disposiciones penales establecidas en la Ley Penal de 1961 son las mismas para el hombre y la mujer, excepto, cuando proceda, en relación con los delitos sexuales. Las penas y condenas previstas son las mismas para el hombre y la mujer. La mujer tiene siempre capacidad para declarar como testigo ante un tribunal. Ninguno de los cónyuges está obligado a prestar testimonio contra el otro.

La mujer y el hombre pueden actuar como miembros de jurados, excepto cuando padezcan trastornos mentales, sean ciegos, sordos o adolezcan de algún otro tipo de discapacidad física que les incapacite para prestar ese servicio. Las mujeres tienen derecho a estudiar y ejercer la abogacía. En marzo de 1992, había 6.069 abogados en ejercicio, de los cuales 1.345 (22%) eran mujeres. Sin embargo, en la actualidad aproximadamente el 50% de los estudiantes universitarios de derecho son mujeres. Hay otras mujeres con formación jurídica que trabajan en la administración o la industria que no poseen título para ejercer. Las mujeres no comenzaron a ingresar en la carrera de derecho en gran número hasta finales de los años 70; a esto se debe en parte que actualmente no haya juezas en la Corte de Apelaciones o en el Tribunal Supremo. Hay una Magistrada en el Tribunal Supremo y una mujer es Jefa Superior del Tribunal Federal. De los 100 jueces de distrito o de instancias inferiores, 12 son mujeres.

DERECHO CIVIL Y CONTRATOS

La mujer tiene la misma capacidad jurídica que el hombre en todos los asuntos civiles. En la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976 se estipula que los derechos, privilegios, facultades, capacidad, obligaciones y responsabilidades de la mujer casada serán los mismos que los del hombre casado a todos los efectos legales.

Hay asistencia letrada a disposición de las personas de bajos ingresos con escasos recursos de capital en virtud de la Ley de Servicios Jurídicos de 1991. Se ha prestado asistencia letrada a más mujeres que a hombres. La mayor parte de la asistencia letrada civil se concede para actuaciones ante el Tribunal de la Familia, y es mayor el número de mujeres que reúnen las condiciones para obtener asistencia debido a sus inferiores ingresos.

RESTRICCIÓN DE LA CAPACIDAD JURÍDICA DE LA MUJER

Según se examinó ya en la Parte I, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, 1977 prohíbe la discriminación por lo que respecta al empleo, el acceso a lugares, vehículos e instalaciones públicos, el suministro de bienes y servicios, y el acceso a la tierra, la vivienda y otro tipo de alojamiento, así como la discriminación en los establecimientos docentes. Así pues, la Ley abarca muchas situaciones que afectan a la capacidad contractual de la mujer. Existen todavía situaciones, como los estatutos de algunos clubes privados, en que la mujer puede quedar excluida o tener un papel limitado de acuerdo con las normas o prácticas del club.

CIUDADANÍA Y DOMICILIO

En virtud de la Ley de Ciudadanía de 1977, los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos de ciudadanía, por nacimiento, matrimonio y descendencia.

En virtud de la Ley del Domicilio de 1976, el domicilio de una mujer casada se determina como si no lo estuviera, y cuando sea menor como si fuera adulta. Toda persona está facultada para tener un domicilio independiente después de haber cumplido los 16 años de edad.

ARTICULO 16

EL MATRIMONIO Y EL DERECHO DE FAMILIA

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

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

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

MATRIMONIO

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos para contraer matrimonio. La elección de la pareja en el matrimonio es un asunto privado entre la mujer y el hombre. La Ley de Actuaciones ante los Tribunales de Familia de 1980 dispuso que el matrimonio concertado sin el libre consentimiento de ambos cónyuges es nulo. La falta de consentimiento para el matrimonio se ha considerado siempre un motivo de anulación en el derecho común de Nueva Zelandia y en 1953 se incorporó en el derecho positivo. La poligamia no está permitida por ley y no se practica.

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

Ambos cónyuges tienen derecho a poseer y tener en propiedad bienes a título personal durante el matrimonio y a disponer de ellos libremente. Si los cónyuges se separan o uno de ellos dilapida los bienes matrimoniales, el otro cónyuge puede recurrir a los tribunales en virtud de la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976 para que decida los derechos de la esposa y el esposo a los bienes de cada parte.

Ambos cónyuges tienen la obligación de mantenerse mutuamente en la medida en que sea necesario para atender las necesidades razonables del otro cuando uno de ellos no pueda satisfacer en la práctica, total o parcialmente, esas necesidades, como resultado del propio matrimonio, por ejemplo, de la división de funciones en el matrimonio o del cuidado de los hijos. Durante el matrimonio se tienen también en cuenta la discapacidad mental o física del demandante y su incapacidad para conseguir empleo.

Tras la disolución del matrimonio las obligaciones de mantenimiento persisten entre los esposos, en condiciones limitadas y durante un período de tiempo determinado. Una vez disuelto el matrimonio, cada cónyuge debe asumir la responsabilidad de satisfacer sus propias necesidades en un plazo razonable. El tribunal puede exigir que continúe la obligación de mantenimiento durante un período más largo habida cuenta de la edad del marido y de la mujer y de la duración del matrimonio.

En Nueva Zelandia, todas las personas pagan el impuesto sobre la renta a título individual; los ingresos de los cónyuges no se acumulan a efectos fiscales.

Existe únicamente un motivo de disolución del matrimonio. La pareja debe haber vivido separada durante dos años antes de que se pueda solicitar la disolución. Dicha demanda puede ser presentada por uno de los cónyuges o por ambos. En las últimas décadas ha aumentado notablemente el número de disoluciones de matrimonio. En 1991, los tribunales de familia dictaron un total de 9.140 fallos de disolución, lo que representa una tasa de 12,28 por 1.000 mujeres casadas. El 52% de estas disoluciones puso fin a matrimonios con hijos. De todas las parejas que contrajeron matrimonio en 1981, aproximadamente una de cada seis se había divorciado antes del décimo aniversario de boda, en comparación con una de cada diez de las casadas en 1971.

En relación con el artículo 12 se examinan la legislación y la situación de la mujer respecto a la violencia en el hogar.

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS PADRES

No hay diferencia entre la situación jurídica de los hijos nacidos fuera o dentro del matrimonio (Ley de la Condición Jurídica de los Hijos de 1969).

Cuando una mujer casada tiene un hijo, la mujer o el marido pueden inscribir el nacimiento en el registro. Cuando los progenitores no estén casados, el nombre del padre sólo puede inscribirse en la partida de nacimiento con el consentimiento de la madre. Si el padre recurre a los tribunales y demuestra su paternidad en virtud de la Ley de la Condición Jurídica de los Hijos de 1969, su nombre se inscribirá en la partida de nacimiento, pese a la oposición de la madre.

Cuando los padres están casados, ambos tienen la tutela de sus hijos y la guarda de los mismos (cuidados físicos y vigilancia). La tutela incluye el derecho a supervisar la educación de los hijos y no se pierde simplemente por la separación de los padres.

Los padres que no estén unidos en matrimonio, pero viven juntos al nacer el hijo, tienen conjuntamente la tutela y la guarda.

Cuando los padres no están casados ni viven juntos, al nacer el hijo, el padre no tiene automáticamente la tutela, pero puede recurrir al tribunal para que le nombre tutor.

Si los padres se separan, ambos pueden solicitar la guarda de los hijos. En virtud de la Ley de Tutela de 1968, el interés de los hijos es la consideración primordial en las decisiones en materia de guarda. El progenitor que no tenga la guarda del hijo puede solicitar derechos de visita. Después de la separación, el tribunal de familia alienta a los padres a que mantengan una relación constante con los hijos; son corrientes los acuerdos en materia de cuidados o guarda conjuntos, o los acuerdos en virtud de los cuales cada progenitor pasa varios días al mes con sus hijos.

Los padres tienen la obligación de mantener a los hijos independientemente de su relación matrimonial o de que tengan o no la tutela de sus hijos. La Ley de Mantenimiento de los Hijos de 1991 contiene las disposiciones relativas al mantenimiento de los hijos. El cónyuge que tenga la guarda de un hijo puede reclamar al otro el pago de alimentos, pidiendo al Departamento de Rentas Internas que determine la cantidad pagadera. El Departamento de Rentas Internas asegura el cumplimiento del pago de alimentos. El tribunal de familia puede revisar y hacer una nueva evaluación de la cantidad pagadera en concepto de alimentos a petición de uno de los cónyuges, únicamente sobre la base de criterios muy estrictos. Esta nueva legislación entrará en vigor en julio de 1992 y cabe esperar que aumente el número de padres obligados al pago de alimentos a sus hijos y que se exija más eficazmente el cumplimiento de la obligación de pago de alimentos.

El progenitor que tenga la guarda del hijo tiene derecho a prestaciones sociales y desgravación fiscal independientemente de su sexo. Sin embargo, un progenitor menor de 18 años no tiene derecho a recibir una prestación plena como único cabeza de familia a menos que ocurran en su caso circunstancias especiales. En noviembre de 1991, recibían prestaciones sociales en calidad de cabeza de familia único 97.856 personas de las cuales 88.344 (90,2%) eran mujeres.

Los hijos concebidos mediante donación de semen y óvulos serán considerados hijos de los "padres sociales"; es decir, que si una mujer casada queda embarazada por inseminación artificial de un donante con óvulos donados, ella y su marido serán los padres legales de la criatura y el donante no tiene título jurídico respecto al niño. No existen leyes específicas que rijan la maternidad subrogada, y la madre portadora es legalmente la madre del hijo independientemente de que se hayan utilizado óvulos propios o donados. Cuando se ha recurrido a la subrogación, los "padres sociales" pueden solicitar la adopción del niño y adquirir la condición de padres legales, siempre que la madre portadora dé su consentimiento a la adopción. En relación con el artículo 12 se examina más ampliamente la cuestión de la reproducción asistida y las nuevas tecnologías de la reproducción.

PLANIFICACION FAMILIAR

El hombre y la mujer tienen acceso en igualdad de condiciones a la información, la educación y la tecnología en materia de planificación familiar. Legalmente, toda mujer y todo hombre pueden dar su consentimiento para ser esterilizados. En relación con el artículo 12 se examinan en detalle las medidas anticonceptivas y el aborto.

TUTELA, CURATELA, GUARDA Y ADOPCION

Tutores distintos de los padres

En virtud de la Ley de Tutela de 1968, personas distintas de los padres pueden solicitar u obtener la tutela de un niño, juntamente con los padres de ese niño o en su lugar. Un progenitor no puede ser privado de la tutela a menos que existan graves motivos que lo incapaciten para cuidar del hijo o que no quiera hacerlo. Los padrastros o padres de crianza pueden solicitar la tutela de un niño y establecer una relación jurídica con ese niño sin la completa exclusión del progenitor natural, que tiene lugar cuando el niño es legalmente adoptado.

Protección tutelar

Toda persona puede solicitar que se coloque a un niño bajo la protección del Tribunal Supremo o que se le coloque bajo la tutela del Tribunal de Familia, y el Tribunal deberá decidir teniendo en cuenta el interés superior del niño. Por lo general, cualquier particular puede pedir que se coloque a un niño bajo la protección del Tribunal si estima que se ha ejercido indebidamente la tutela. Si el Estado desea intervenir en nombre del niño se aplicarán las disposiciones de la Ley de la Infancia, la Juventud y sus Familias de 1989.

Curatela

Hombres y mujeres tienen los mismos derechos a ser nombrados curadores de los bienes de los hijos o a asumir la curaduría de los niños cuyos padres hayan fallecido. Un progenitor puede nombrar un curador para su hijo mediante testamento o escritura pública.

Guarda y protección

Los niños necesitados de cuidados y protección, por correr un peligro de daño físico, emocional o sexual en sus hogares son tratados de acuerdo con la Ley de la Infancia, la Juventud y sus Familias de 1989. Esta Ley exige que se proteja a los niños y los jóvenes contra posibles daños, se defiendan sus derechos y se promueva su bienestar. Se hace hincapié en la familia y en el reconocimiento de que es conveniente que el niño viva en contacto con su familia. Por lo general, las solicitudes presentadas al Tribunal para que ponga a niños bajo su protección corren a cargo de los asistentes sociales del Departamento de Bienestar Social, y se celebra siempre una reunión de familia para tratar de encontrar una solución a la situación.

Adopción

En 1955, se aprobó la ley que rige la adopción. La adopción puede ser realizada conjuntamente por dos cónyuges o por una sola persona. Un hombre solo no puede adoptar a una niña a menos que el tribunal esté convencido de que es el padre de la criatura o que concurren circunstancias especiales. La ley exige que la adopción contribuya a promover el bienestar y los intereses del niño. Las personas que no estén casadas no pueden solicitar la adopción conjunta de un niño.

La Ley de Información sobre la Adopción de Adultos de 1985, permite a los adultos adoptados el acceso a los registros sobre sus padres naturales y viceversa, pero ambos pueden prohibir que se comunique esa información. La adopción de recién nacidos por miembros no pertenecientes a la familia es en la actualidad poco frecuente, pero se sigue utilizando la adopción en el caso de niños de más edad, de familias reconstituidas y de familias que han criado al niño durante muchos años.

APELLIDO Y OCUPACION

En Nueva Zelanda no existe ninguna ley que exija el uso de un apellido particular. Tradicionalmente la mujer adopta el apellido del marido al contraer matrimonio, pero no es un requisito legal. En los últimos años, un número cada vez mayor de mujeres han decidido conservar sus apellidos de solteras y no adoptar el del marido al contraer matrimonio. Algunas mujeres dan también actualmente sus apellidos de solteras a los hijos. Cuando un matrimonio queda disuelto, la mujer que haya adoptado el apellido del marido puede recuperar su apellido anterior si así lo desea. Tal vez resulte útil que la mujer formule una declaración oficial para mostrarla a su banco, etc., pero no necesita hacer una declaración jurada a menos que desee utilizar un apellido que nunca haya tenido legalmente.

No hay diferencias legales entre cónyuges respecto a la elección de profesión u ocupación.

REGIMEN DE BIENES

Derechos sobre los bienes del matrimonio

Los derechos de los cónyuges sobre los bienes del matrimonio se rigen por la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976. En esta Ley se establece un régimen de participación diferida. Cada uno de los cónyuges puede poseer y disponer

de los bienes libremente durante el matrimonio, pero al disolverse el matrimonio, o si uno de los cónyuges dilapida los bienes propios del otro, se puede pedir al tribunal que adopte una decisión respecto a la titularidad y la división de todos los bienes de cada cónyuge.

Antes de contraer matrimonio o en cualquier momento durante el matrimonio, los cónyuges pueden expresar libremente su voluntad de no quedar sometidos a las disposiciones de la Ley si así lo desean y hay mutuo acuerdo. Cada uno de los cónyuges debe ser asesorado por separado, y el abogado de cada uno de ellos debe certificar que se han explicado a su cliente las condiciones y consecuencias del acuerdo. Son pocos los neozelandeses que optan por no quedar sometidos al régimen legal. Esta opción es utilizada a veces por familias acomodadas o por personas que contraen matrimonio por segunda vez o más tarde en su vida, y que han acumulado bienes o tienen hijos cuyos intereses desean proteger.

La mayoría de las veces la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976 se utiliza para determinar la parte correspondiente a cada uno de los cónyuges en los bienes matrimoniales en el momento de la disolución del matrimonio. Los cónyuges pueden resolver estas cuestiones mediante capitulaciones matrimoniales y deben ser informados por separado antes de firmar las capitulaciones. Si las partes no consiguen llegar a un acuerdo se puede recurrir al tribunal. Incluso si se llega a un acuerdo, el marco de ese acuerdo serán los principios establecidos en la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976.

En virtud de esa Ley, los bienes se dividen en dos categorías: bienes matrimoniales y bienes propios. Por lo general los bienes matrimoniales incluyen todos los bienes adquiridos por cualquiera de los cónyuges durante el matrimonio. Asimismo incluyen la vivienda conyugal y los bienes muebles de la familia incluso si se adquirieron con anterioridad al matrimonio. La vivienda conyugal y los bienes muebles de la familia se dividen por igual entre los cónyuges a menos que concurren circunstancias excepcionales que hagan que esa división igual resulte injusta. Es muy difícil apartarse del principio de división por igual de la vivienda conyugal y los bienes muebles de familia. Otros bienes matrimoniales se suelen dividir también entre las partes, pero se pueden dividir de forma desigual cuando la aportación de un cónyuge a la sociedad conyugal ha sido mayor que la del otro. Las aportaciones a la sociedad conyugal incluyen las aportaciones monetarias y no monetarias, de forma que una mujer que haya cuidado de la casa y criado a los hijos de la familia puede también recibir la mitad de los bienes.

Cuando los bienes matrimoniales son muchos y valiosos, es más probable que la división resulte desigual. Esta suele favorecer al cónyuge que ha aportado esos bienes materiales. No existen casos en que un cónyuge que haya realizado aportaciones no monetarias excepcionales haya recibido más de la mitad de los bienes, pero hay muchos casos en los que, por ejemplo a un cónyuge que ha creado un negocio muy valioso durante el matrimonio se le asigne una parte mayor de la mitad para tener en cuenta esa excepcional contribución monetaria.

Hay que recordar que en la mayoría de los matrimonios en que hay bienes que dividir, estos bienes son relativamente modestos y por lo general se componen de la vivienda, los muebles y algunos ahorros que se dividen por partes iguales a menos que concurren circunstancias muy excepcionales.

A veces resulta difícil proceder a una división justa de los bienes matrimoniales cuando las partes tienen acciones en una empresa privada familiar. El cónyuge que desee conservar esas acciones puede estar en condiciones de ocultar los beneficios y el valor de esos bienes, de tal forma que el otro cónyuge no reciba el valor justo de estos activos. En la Ley tampoco existe una disposición apropiada para que revierta a la sociedad conyugal lo que se ha desviado de forma desleal a sociedades familiares fiduciarias en detrimento de un cónyuge.

Los bienes propios de cada cónyuge no están sujetos a división. Se consideran bienes propios todos los bienes adquiridos antes del matrimonio (con exclusión de la vivienda conyugal o los muebles familiares) y cualquier bien adquirido por herencia o donación por uno de los cónyuges durante el matrimonio que no se haya incorporado a los bienes matrimoniales hasta el punto de ser indistinguibles. El hecho de que un cónyuge haya poseído bienes antes del matrimonio y pueda haber obtenido rentas de esos bienes durante el matrimonio puede dar lugar también a una injusticia, ya que los bienes adquiridos con rentas propias se consideran también como bienes propios y no están sujetos a división al disolverse el matrimonio.

Debido a que la mujer tiende a interrumpir su carrera y tener menos ingresos que el hombre, y debido a que suele ser también el progenitor el que se encarga de la custodia de los hijos en caso de separación, con frecuencia se encuentra en peor situación económica tras la disolución del matrimonio a pesar de recibir una parte igual de los bienes matrimoniales.

Dado que ambos cónyuges tienen derecho a administrar y disponer de sus bienes durante el matrimonio, si uno de ellos acumula muchas deudas o quiebra, el otro cónyuge no puede siempre recibir la parte que le corresponde de los bienes matrimoniales con preferencia a los acreedores. Como es más probable que sea el marido quien acumule deudas o quiebre, con frecuencia la mujer se encuentra en situación de desventaja.

La Ley de Bienes Matrimoniales de 1976 constituye una mejora de la legislación anterior aprobada por el Parlamento en 1963, que reconocía las aportaciones no monetarias al matrimonio, pero otorgaba a los tribunales una amplia discreción sobre la forma en que se debían dividir los bienes entre los cónyuges. Antes de la Ley de 1963, el matrimonio no afectaba a la situación de los bienes de los cónyuges, y el cónyuge que no pudiera demostrar la titularidad de los bienes mediante compra o escritura o que no pudiera demostrar su derecho en virtud de la legislación sobre fideicomisos no recibía participación alguna en los bienes acumulados durante el matrimonio.

En 1988 un grupo de trabajo preparó un informe sobre la posibilidad de actualizar la legislación sobre los bienes matrimoniales. El Departamento de Justicia estudia actualmente la posibilidad de proponer otros regímenes.

Derechos de sucesión de los cónyuges

La Ley de Bienes Matrimoniales de 1976 no se aplica a los casos en los que un cónyuge ha fallecido. Cuando se plantean cuestiones relacionadas con los bienes matrimoniales en ese caso, el cónyuge superviviente debe presentar una solicitud con arreglo a la Ley de Bienes Matrimoniales de 1963. En virtud de esta Ley, la división de los bienes matrimoniales se deja a la discreción del

tribunal y por lo tanto el cónyuge supérstite no recibe siempre la proporción equitativa que habría recibido al disolverse el matrimonio de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Bienes Matrimoniales de 1976.

Derechos de sucesión de los familiares

Ambos cónyuges y todos los hijos, con independencia de que sean varones o mujeres (dependientes o independientes), pueden presentar una reclamación contra el cónyuge o progenitor fallecido en virtud de las disposiciones de la Ley de Protección de la Familia de 1955. Esta ley prevé la posibilidad de presentar una reclamación contra el caudal hereditario de la persona fallecida cuando el demandante considera que no ha recibido una proporción equitativa de los bienes del difunto con arreglo a sus disposiciones testamentarias o, en el caso de que una persona ha fallecido intestada, si las disposiciones de la Ley de Administración de 1969 que se aplican en caso de sucesión intestada no permiten al demandante recibir una participación equitativa en la herencia.

Sucesión intestada

Cuando una persona fallece sin dejar testamento (intestada), sus bienes se distribuyen de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Administración de 1969. Ambos cónyuges y los familiares de uno y otro sexo tienen los mismos derechos en virtud de la Ley de Administración de 1969.

Relaciones matrimoniales de facto y distribución de los bienes

No existe ninguna norma de derecho positivo que rija la situación de los bienes del hombre y la mujer que mantienen una relación matrimonial de facto. En algunos casos, estas parejas adquieren los bienes conjuntamente, lo que constará en los documentos pertinentes. Cuando únicamente uno de ellos sea el propietario legal, la ley los trata como si fueran personas extrañas, a menos que se pueda demostrar un interés legítimo en los bienes del otro. Existe jurisprudencia en esta esfera y el criterio seguido en un caso reciente ante la Corte de Apelación (Gillies contra Keogh [1989] 2 NZLR 327) fue el siguiente: ¿Las personas que estuvieran en el lugar del demandante y el demandado habrían esperado o entendido razonablemente que los esfuerzos del demandante hubiesen creado un interés en los bienes del demandado? Se podrían aplicar también otros principios del derecho fiduciario, como la intención común de las partes, las aportaciones monetarias a los bienes patrimoniales y el enriquecimiento injusto. Los criterios aplicados por el tribunal son discretivos y es poco probable que el tribunal adjudique la mitad de los bienes a la parte no propietaria que no haya realizado una aportación monetaria considerable.

Los procedimientos especiales de conciliación y las normas menos estrictas de pruebas del Tribunal de la Familia no son aplicables cuando una de las partes que mantienen una relación de facto reclama una parte de los bienes de su pareja, ya que estas demandas deben interponerse ante el Tribunal Supremo.

En el censo de 1986, había aproximadamente 57.500 parejas que mantenían relaciones de facto en Nueva Zelanda.

EDAD MINIMA PARA EL MATRIMONIO

La Ley del Matrimonio de 1955 dispone que no se expedirá licencia de matrimonio si uno de los contrayentes fuera menor de 16 años. Sin embargo, si un menor obtuviera fraudulentamente una licencia de matrimonio, podrá ser objeto de una acción penal, pero el matrimonio será válido. La Ley exige también que la persona menor de 20 años que desee contraer matrimonio obtenga el consentimiento de los padres o tutores y que todos los matrimonios se inscriban en el registro.

INFORMACION Y PUBLICIDAD

Durante el período que se examina, la publicidad dada por el Gobierno a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer consistió en la publicación por el antiguo Ministerio de Asuntos Extranjeros (en la actualidad Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio) de un boletín informativo titulado Discriminación contra la mujer - Informe de Nueva Zelanda, que incluía el primer informe de Nueva Zelanda y las respuestas a las preguntas hechas por el Comité al representante de Nueva Zelanda. Se realizó además una nueva edición de la Convención, únicamente en su versión inglesa.

El Boletín informativo era gratuito y se distribuyó ampliamente a finales de 1988.

Hubo escaso interés de los medios de difusión en el informe inicial de Nueva Zelanda al Comité, y el conocimiento público de la Convención es muy escaso.

En 1989, el Instituto de Estudios Políticos publicó la monografía La mujer y la discriminación: Nueva Zelanda y la Convención de las Naciones Unidas, por Mai Chen, catedrática de derecho de la Universidad Victoria de Wellington. Este trabajo fue objeto de cierta publicidad cuando fue presentado por el Primer Ministro.

También recibió publicidad el nombramiento de la Dama Silvia Cartwright y su posterior elección para el Comité en 1991.

Apéndice

FUENTES DE INFORMACION

A. Consultas

Para compilar toda la información que figura en el presente informe, se celebraron extensas consultas con diversas personas y organizaciones privadas y públicas. Se consultaron los siguientes departamentos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales:

Departamentos gubernamentales y órganos oficiales

Departamento de Salud; Ministerio de Educación; Departamento de Trabajo; Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio; Departamento de Bienestar Social; Departamento de Estadísticas; Comisión de Derechos Humanos; Comisión de Servicios Estatales; Comité de Coordinación para la Prevención de la Violencia en la Familia; Ministerio de Agricultura y Pesca, Dependencia de Asuntos Rurales; Departamento de Justicia; Ministerio de Desarrollo Maorí - Te Puni Kokiri; Quest Rapuara; Organismo de Apoyo a la Educación y la Capacitación.

Organizaciones no gubernamentales

NZ Employers Federation; Finsec (sindicatos del sector financiero); NZ Nurses Union; NZ Nurses Association; Post Primary Teachers Association; NZ Educational Institute; Public Service Association; NZ Family Planning Association; Local Government Association; NZ National Party; NZ Labour Party; Bankers Association; Workbridge.

Organizaciones femeninas

National Collective of Independent Women's Refuges; YWCA (Young Women's Christian Association); National Council of Women; Women's Division Federated Farmers; Country Women's Institutes; NZ Prostitutes Collective; Maori Women's Welfare League; Federation of University Women; Women's Electoral Lobby; Federation of Business and Professional Women's Clubs.

B. Publicaciones consultadas

a) Generalidades e introducción

- Burrowes, J F 'Statutory interpretation in New Zealand' in *New Zealand Universities Law Review* Vol 11 no 1 (1984).
- Butterworth, G V and C N Mako *Te burihanga o te ao Maori: te ahua o te nei Maori kua whakatautia*. Wellington: Department of Maori Affairs, 1989.
- Chen, Mai *Women and discrimination: New Zealand and the UN Convention*. Wellington: Victoria University Press for the Institute of Policy Studies, 1989.
- He tirohanga rangapu: he whakawhuitititi whakaaro = Partnership perspectives: a discussion paper*. Wellington: Office of the Minister of Maori Affairs, 1988.
- Horsfield, Anne *Women in the economy: a research report on the economic position of women in New Zealand*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.
- Horsfield, Anne and Miriama Evans *Maori women in the economy: a preliminary review of the economic position of Maori women in New Zealand*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.
- Ka Awatea: a report of the Ministerial Planning Group*. Wellington: The Group, 1991.
- NZ Cabinet Office *Cabinet Office manual* New ed. 1991. Wellington: Cabinet Office, 1991.
- New Zealand census of population and dwellings 1991: provisional national summary*. Wellington: Department of Statistics, 1992.
- New Zealand economic information*. Wellington: Economic Analysis Section, Reserve Bank of New Zealand, September 1991.
- NZ Hospital and Related Services Taskforce *Unshackling the hospitals: report ...* Wellington: The Taskforce, 1988.
- NZ Legislation Advisory Committee *Legislative change: guidelines on process and content: report No 6*. Rev. ed. Wellington: Department of Justice, 1991.
- NZ Department of Maori Affairs *Te urupare rangapu = Partnership response: policy statement*. Wellington: Department of Maori Affairs, 1988.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Annual report ...* Wellington: The Ministry, 1987-90.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Briefing to the incoming government*. Wellington: The Ministry, 1990.
- NZ Ministry of Women's Affairs *Statement of intent* Wellington: The Ministry, 1988-1991/92.
- New Zealand official yearbook 1990*. Wellington: Department of Statistics, 1990.
- NZ Royal Commission on Social Policy *The April report*. Wellington: The Royal Commission, 1988.
- OECD *economic surveys: New Zealand 1990/91*. Paris: OECD, 1991.
- Palmer, Geoffrey *Unbridled power: an interpretation of New Zealand's constitution and government*. 2nd ed. Auckland: Oxford University Press, 1987.
- Ringer, J B *An introduction to New Zealand government*. Christchurch: Hazard Press, 1991.
- Tomorrow's schools: the reform of education administration in New Zealand*. Wellington: Minister of Education, 1988.
- Women in New Zealand*. Wellington: Department of Statistics with the Ministry of Women's Affairs, 1990.
- Your health and the public health: a statement of Government health policy*. Wellington: Minister of Health, 1991.

b) Artículos 2 a 6

- Men are women too: an article from the Office of the Minister of Women's Affairs*. Wellington: The Office, 1986.
- Ministry of Women's Affairs guidelines on non-sexist language*. Wellington: The Ministry, 1986.
- NZ Equal Opportunities Tribunal Decisions on sex discrimination and sexual harassment:
HRC v Ocean Beach Freezing Co Ltd (1990) 2 NZAR 415
Crockett v Canterbury Workers Union (1983) 3 NZAR 435
H v E (1985) 5 NZAR 333
Proceedings Commissioners v Air New Zealand Ltd (1988) - NZAR 462
N v F Unreported, 14 August 1991 EOT 15/89
Proceedings Commissioner v S (1990) NZAR 233
NZ Human Rights Commission: *Report of the Human Rights Commission and the Race Relations Conciliator for the year ended ...* Wellington: The Commission, 1987-1989.
NZ Ministerial Committee of Inquiry into Pornography *Pornography: report of the Ministerial Committee of Inquiry into Pornography*. Wellington: The Committee, 1989.
Press statement: moves to eliminate sexist language from legislation ... Wellington: NZ Attorney-General, 4 April 1986.
Sexist language: [an article from the Office of the Minister of Women's Affairs] Wellington: The Office, 1986.

c) Artículos 7 a 9

- NZ Ministry of External Relations and Trade *Equal employment opportunities plan 1990/91*. Wellington: The Ministry, 1990.
- NZ Ministry of External Relations and Trade *EEO report 1989/90*. Wellington: The Ministry, 1991.

d) Artículo 10: Educación

- Alton-Lee, Adrienne 'I only think of the men ... I don't think of the women' in *Set: Research Information for Teachers* Number two, item 16 (1990).
- Broadening horizons: a handbook for women teachers*. Wellington: Department of Education, 1988.
- Countering sexism in education: a practical guide for educators*. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Department of Education, 1989.
- Education statistics of New Zealand*. Wellington: Department of Education, 1989-1990.
- Equitable learning opportunities for women in polytechnics: an affirmative action resource*. Compiled by Jenny Barclay, Jo Lynch, Esme Palliser. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.
- A fair deal in physical education*. Wellington: Department of Education, 1989.
- Girls in schools: a background discussion paper*. Wellington: Ministry of Women Affairs. unpublished report, 1990).
- Girls in science: a professional development guide for teachers of science*. Wellington: Learning Media, Ministry of Education, 1991.
- NZ Women's Advisory Committee on Education. *A national policy for the education of girls and women in New Zealand*. Wellington: Women's Advisory Committee on Education, 1988.
- Neale, Jenny *Where next: a survey of the parents of disabled form four students*. Wellington: New Zealand University Students' Association Further Education for the Disabled Group, 1984.

- Newton, Karen 'Teacher-talk with boys and girls' in *Broadsheet*, (November 1988), p. 20-21.
- Polytechnic initiatives regarding women's participation in polytechnics*. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.
- Rathgen, Elody, Mollie Neville and Linda Hardy. *Balancing the books: gender issues in English teaching*. Wellington: NZ Association for the Teaching of English, 1987.
- Research into Educational Policy Conference (1st: 1988: Wellington) *Proceedings of the 1st Research into Educational Policy Conference, NZCER, 17-19 August 1988*. Edited by Cathy Wylie. Wellington: New Zealand Council for Educational Research, 1988.
- Towards non-sexist education: a practical guide for educators*. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.
- Wagemaker, Hans 'Preliminary findings of the IEA Reading Literacy Study: New Zealand achievement in the national and international context'. Paper presented at the *New Zealand Association for Research in Education, National Conference*. (13th: 1991: Dunedin).
- Women and education in Aotearoa*. Edited by Sue Middleton. Wellington: Allen & Unwin: Port Nicholson Press, 1988.
- Women in history: a form five to seven history resource*. Wellington: Department of Education, 1989.
- e) Artículo 11: Empleo
- Cook, Helen May *Mind that child: childcare as a social and political issue in New Zealand*. Upper Hut: Blackberry Press, 1985.
- Employer-assisted child care: guide for employers*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1991.
- May, Helen *Minding children, managing men: conflict and compromise in the lives of postwar pakeha women*. Wellington: Bridget Williams Books, 1992.
- NZ Commission for Employment Equity *Into the '90s: equal employment opportunity in New Zealand: a report of the Commission for Employment Equity*. Wellington: Industrial Relations Service, Department of Labour, 1991.
- NZ Department of Labour *Annual report*. Wellington: Department of Labour, 1987-1989.
- The New Zealand labour force*. (September quarter 1991).
- NZ Working Group on Equal Employment Opportunities and Equal Pay. *Towards employment equity: report of the Working Group*. Wellington: The Working Group, 1988 (Chair: Margaret Wilson).
- NZ Working Party on Equity in Employment. *Report of the Working Party...* Wellington: The Working Party, 1991 (Chair: Anne Knowles).
- NZ Working Party on Women in Combat. *Government review of the policy concerning women in combat 1990: the report of the Working Party...* Wellington: The Working Party, 1990 (Chair: Mai Chen).
- Options for the valuation of unpaid work in New Zealand 1991*. Wellington: Department of Statistics, 1992.
- Sarr, Patricia *Unbalanced banking: the campaign for equality for women bankers*. Wellington: New Zealand Bank Officers Union, 1988.
- Sexual harassment in the workplace*. Auckland: Human Rights Commission, 1991.
- Short changed: a survey of part-time workers in the banking industry*. Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.
- Slyfield, Helen, Christine Culling and Michael Parkin. *Out of school care: provision and demand*. Wellington: Ministry of Education, 1990.
- Stevens, Katrina and Peter Brosnan. *At risk: the story of women's career prospects in the insurance industry*. Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.
- Testing time: report of the 1990 Time Use Pilot Survey*. Wellington: Department of Statistics, 1991.

f) Artículo 12: Salud

- Adams, Joanne *Cervical screening programmes: a review of the literature and its implications for New Zealand*. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1991.
- Attitudes to family violence: a study across cultures*. Wellington: Family Violence Prevention Coordinating Committee, 1988.
- Black, Steve and Sally Casswell *Drugs in New Zealand: a survey, 1990*. Auckland: Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland, 1991.
- Blaikie, Sharon *Fresh start: a self help book for New Zealand women in abusive relationships*. 2nd ed. Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, 1988.
- Breast cancer screening*. Compiled by Robin McKinlay and Betsy Marshall. Wellington: Ministry of Women's Affairs; Cancer Society of New Zealand, 1991. (Policy discussion paper: No. 3)
- Cervical screening: towards a woman-oriented programme*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1987.
- Coney, Sandra and Phillida Bunkle 'An unfortunate experiment at National Women's in Metro (June 1987) p. 47-65.
- Cot Death Prevention Programme*. Wellington: Department of Health, 1991 (kit for health workers).
- Jack, A *Disabled women: a double disadvantage*. Wellington: Department of Health, 1982. (Occasional Paper: No. 21).
- Kilgour, Ruth *Exploring women's health status: data requirements* Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1991.
- Malcolm Laurence, Rob Bowie and Ichiro Kawachi *Economic and organisational factors in achieving a better future for Maori women*. Updated ed. Wellington: Department of Community Health, Wellington School of Medicine for the Ministry of Women's Affairs, 1991.
- Mitchell, E A et al 'Cot death: the New Zealand study' in *Contemporary Health Issues* (1989) p. 67-72.
- Morrell, Vivienne *Preventing low birth weight and preterm birth: a review of selected literature*. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1990.
- Mortality and demographic data 1986*. Wellington: National Health Statistics Centre, Department of Health, 1988.
- National Collective of Independent Women's Refuges Annual Report* Wellington: The Collective, 1991.
- NZ Abortion Supervisory Committee *Annual report*. Wellington: The Committee, 1987-1989.
- NZ Committee of Inquiry into Allegations Concerning the Treatment of Cervical Cancer at National Women's Hospital and Into Other Related Matters *Report* Auckland: The Committee of Inquiry, 1988 (Chair: Silvia Cartwright).
- NZ Committee of Inquiry into Violence *Report* Wellington: Department of Justice, 1987 (Chair: C. M. Roper).
- NZ Department of Health *Annual report*. Wellington: Department of Health, 1987-1989.
- New Zealand Family Planning Association Annual report*. Wellington: NZFPA, 1987-1990.
- New Zealand Taskforce on Adult Sexuality Adolescent sexuality: the report of the Taskforce on Adolescent Sexuality*. Wellington: Department of Health, 1990.
- Pomare, E W and G M de Boer *Hauora: Maori standards of health: a study of the years 1970-1984*. Wellington: Medical Research Council; Department of Health, 1988 (Special Report Series 78).
- Submission by the Ministry of Women's Affairs to the Committee of Inquiry into allegations concerning the treatment of cervical cancer at National Women's Hospital and other related matters*. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1987 (unpublished paper).

Think women's health: a checklist for area health board members.
Compiled by Jean Drage and Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.

Treasure the child: children living without violence: a report.
Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, c1991.

Women & smoking. Compiled by Rachel Robson. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1990. (Policy discussion paper. No. 2).

Women's health: what needs to change: a summary of the recommendations of the Cervical Cancer Inquiry and a practical guide to action. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.

Women in the Aids puzzle. Wellington: Department of Health, 1990 (pamphlet and poster).

g) Artículo 13: Vida económica y social

"... for the sake of decent shelter": *Maori Women's Housing Research Project Report.* Wellington: Housing Corporation of New Zealand, 1991.

He tohutohu nei, te tono herengi: Maori women as borrowers: guidelines for you and your business. Wellington: Te Ohu Whakatupu. Ministry of Women's Affairs, 1991.

Life in New Zealand: Commission report. Wellington: Hillary Commission for Recreation and Sport: University of Otago, 1990.

Maori women: steps to enterprise. Wellington: Te Ohu Whakatupu. Ministry of Women's Affairs, 1989.

A Report on Maori women and banking prepared for the Ministry of Women's Affairs. Wellington: Strategos Consultants Ltd, 1990.

h) Artículo 14: La mujer rural

"... for the sake of decent shelter ..." *ibid.*

Pomeroy, Ann and Sri Ramaratnam 'Characteristics of New Zealand's rural communities' in *Rural communities project.* Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries (in process).

Rivers, Mary Jane *The contribution of women to the rural economy: stage one, scoping report.* Wellington: MAF Policy, 1992 (MAF Policy technical paper 92/4).

Situation and outlook for New Zealand agriculture 1991.

Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries, 1991.

[Survey on effects of social and economic change on rural women]
Compiled by Anne Hilson and Brian Ponter for the Federation of Rural Women. (Forthcoming 1992).

i) Artículo 16: Legislación sobre el matrimonio y la familia

Atkin, W R *Living together without marriage: the law in New Zealand.* Wellington: Butterworths, 1991.

Fisher, R L *Fisher on matrimonial property.* 2nd ed. Wellington: Butterworths, 1984.

Anexo I

INFORME PRESENTADO POR EL GOBIERNO DE NIUE

PARTE I

INTRODUCCION

Con la ratificación por Nueva Zelanda de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el 20 de diciembre de 1984, la Convención se hizo extensiva a Niue, Estado dotado de gobierno autónomo y en régimen de libre asociación con Nueva Zelanda. El primer informe sobre la aplicación de la Convención en Niue fue examinado por el Comité, en febrero de 1988, al mismo tiempo que el informe inicial de Nueva Zelanda.

Este es el segundo informe periódico de Niue presentado al Comité de conformidad con el artículo 18 de la Convención. El informe contiene información y estadísticas que no figuraban en el informe inicial y cubre los acontecimientos ocurridos entre la presentación del primer informe y 1992, año en que se preparó el presente informe.

El Gobierno de Niue formuló las mismas reservas que el Gobierno de Nueva Zelanda al ratificar la Convención.

En el informe relativo al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, presentado en 1983 (CCFR/C/10/Add.10, de 10 de octubre de 1983), y en el informe relativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales presentado a las Naciones Unidas en agosto de 1992, se describe el marco social, económico, político y jurídico general en el que Niue desempeña sus obligaciones internacionales emanadas de los tratados en que es parte, incluida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Situación geográfica, historia y antecedentes

Niue es la isla de coral más grande del mundo, con una superficie de 259 km. Se encuentra en Polinesia, al suroeste del Pacífico, a unos 480 km al este de Tonga, a 660 km al sureste de Samoa Occidental, a 930 km al oeste de Rarotonga, a 19 grados de latitud sur y a 169 grados de longitud oeste.

El atolón está formado por tres terrazas; el borde de la terraza inferior está situado, por término medio, a 28 metros sobre el nivel del mar. En el interior, la elevación del terreno disminuye a la mitad de la que tiene el borde de la terraza superior.

Una gran parte de la isla está cubierta de maleza y hay varios miles de acres de densos bosques indígenas. No existen aguas de superficie, pero gracias a la perforación de pozos artesianos puede llegarse a las capas freáticas de agua dulce utilizada para fines domésticos y agrícolas. La población vive en 13 aldeas situadas a lo largo de la principal carretera que bordea la isla.

Según pruebas de dotación por radiocarbono, la antigüedad de algunos lugares de Niue es de 9 a 13 siglos. Esta antigüedad concuerda con las

teorías de los expertos lingüísticos acerca del idioma de Niue. Ese idioma procede, sin lugar a dudas, de las lenguas habladas en Tonga y Samoa, lo cual indica que los primeros niueanos eran originarios de Samoa y Tonga y, con toda probabilidad, de las zonas más influenciadas por Fiji.

El primer europeo del que se tiene constancia que visitó Niue fue el capitán James Cook, que en 1774 le dio el nombre de Savage Island al interpretar como pura agresión el desafío que los nativos de la isla hacían a los visitantes. Este nombre subsistió durante un siglo y así se explica que a lo largo de medio siglo Europa no mantuviera ningún contacto con la isla.

Estructuras sociales precoloniales

Como cualquier otra sociedad, Niue tenía sus propias estructuras de poder. En Niue las clases sociales se basaban en las actividades desempeñadas. Cuanto más famosa hacían a una persona sus actividades, mayor era su categoría social.

Magafaoa: término que designa la familia en sentido amplio y que difería según el poder que tenía la familia y las actividades que desempeñaba. Las Magafaoa se clasificaban según el linaje u origen genealógico, que se denominaba mataohi.

Los mataohi se definían como:

mataohi iki:	origen ancestral de jefes
mataohi toa:	origen ancestral de héroes
mataohi talahaua:	origen ancestral de hombres famosos
mataohi teva:	origen ancestral de perezosos
mataohi kaiha:	origen ancestral de ladrones

Las personas de mataohi superior no contraían matrimonio con los mataohi inferior. Los hermanos y hermanas de mataohi superior contraían matrimonio para conservar la fuerza, el poder y la fama que les conferían estos mataohi.

En la sociedad niueana, la herencia se transmitía por línea paterna. El derecho a la propiedad recaía en el mateniu (hijo primogénito) o, si éste moría, en el hijo siguiente. En Niue, existía una práctica singular que consistía en que el hermano, y no el marido, debía defender a la hermana casada o vengarla. Otra tradición singular era el derecho de la hermana, y no de la esposa, a comer los restos de la comida del hermano si de repente éste debía abandonar la mesa para ir a la guerra. La esposa estaba subordinada al marido, pero seguía perteneciendo al magafaoa de su padre.

La poligamia se practicaba entre las clases dirigentes. La mujer que fuera tomada por otro hombre no perdía su reputación si destacaba por su belleza o si descendía de un mataohi famoso. De hecho, el marido que regresara de la guerra y encontrara a su mujer en casa se sentiría decepcionado, porque ello significaría que ningún hombre la quería.

En Niue no existe ya ningún sistema de jefes. Los ancianos de cada magafaoa son influyentes y tienen poderes decisivos en cuestiones de tierras. La herencia se transmite por línea masculina y femenina.

Historia y situación política

En 1876, los niueanos eligieron un rey, Mataio Tuitoga. Su sucesor, Fataaiki, solicitó a la Reina Victoria que colocara a la isla bajo su protección. Esta petición y otras similares formuladas en 1898 y 1899 fueron denegadas, pero en abril de 1900 se izó la bandera británica y un oficial británico, Basil Thomson, declaró Niue protectorado británico.

En septiembre de 1901, Niue fue anexionado oficialmente a Nueva Zelanda, como parte de las Islas Cook. En 1904 se dotó a Niue de una administración propia, con su propio Comisionado Residente y un Consejo Insular.

En 1960 se eligió la primera Asamblea de Niue. En 1966, cuando Robert Rex asumió la jefatura del Gobierno, se delegaron a la Asamblea algunos de los poderes del Comisionado Residente. En 1969 y 1974 se introdujeron nuevos cambios y el 19 de octubre de 1974, con la entrada en vigor de la Ley de la Constitución de Niue, se concedió a la isla el régimen de "gobierno autónomo en libre asociación con Nueva Zelanda". En virtud de la Constitución, el Gobierno de Nueva Zelanda asumió, por delegación del Gobierno de Niue, las competencias en materia de defensa y relaciones exteriores. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 3285 (XXIX) de 13 de diciembre de 1974, reconoció el acto de libre determinación de Niue.

La Asamblea Legislativa consta de 20 miembros, 14 de los cuales son elegidos por circunscripciones de aldeas y los otros seis de una lista común. El Gabinete consta de cuatro ministros, incluido el Primer Ministro. Sir Robert Rex ha desempeñado este cargo desde que la isla tiene un gobierno autónomo. El Jefe del Estado es la Reina Isabel II, cuyo representante oficial es el Gobernador General de Nueva Zelanda. De hecho, el Presidente de la cámara legislativa ejerce todas las funciones normalmente asignadas a un representante de un jefe de Estado ausente.

A nivel municipal, existen 14 consejos de aldeas elegidos por un mandato de tres años.

Características demográficas

Durante la última mitad del siglo XIX, la población media de Niue fue de unas 5.000 personas; a principios del siglo XX era de unas 4.000; a partir de los decenios de 1950 y 1960 volvió a superar la cifra de 5.000; cuando se estableció el gobierno autónomo era ligereamente superior a 4.000, y en 1989 la isla tenía sólo 2.267 habitantes.

Según el censo de 1989, el 51% de estos 2.267 habitantes eran hombres y el 49% mujeres. La población de la isla es predominantemente joven, con un 37% de personas de menos de 15 años y sólo un 10% con más de 60 años. La población activa, con edades comprendidas entre 15 y 59 años, representa el 53% de la población total.

Los niueanos son ciudadanos neozelandeses, y actualmente residen en Nueva Zelanda propiamente dicha unos 12.000 niueanos. En 1974, el Gobierno introdujo un plan para invertir la tendencia a la disminución demográfica ofreciendo viajes subvencionados de Nueva Zelanda a Niue a trabajadores niueanos especializados (en particular, carpinteros y mecánicos de vehículos). No obstante, ese plan se abandonó debido al escaso número de

personas que vinieron a la isla y permanecieron en ella. Recientemente se ha intentado reintroducir el plan, pero ha tenido que abandonarse por falta de fondos.

Economía

Niue es un país en desarrollo. Su economía se basa en gran medida en la asistencia extranjera y, en menor grado, en la agricultura y la producción artesanal. La agricultura es una actividad fundamentalmente masculina, aunque las mujeres también intervienen en ella, mientras que la artesanía es una actividad principalmente femenina.

PARTE II

Artículos 2, 3 y 4: Medidas adoptadas para eliminar la discriminación

La Constitución de Niue no proclama ningún derecho fundamental reconocido. En 1991, el Comité de Revisión Constitucional de la Asamblea de Niue recomendó que la cuestión fuera abordada en una ulterior revisión. (Para un examen más detenido de esta cuestión, véase el informe relativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.)

Al igual que otros tratados, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer no es directamente aplicable en los tribunales de Niue. No obstante, la presunción de common law contra las interpretaciones de instrumentos jurídicos que sean contrarias a las obligaciones jurídicas internacionales, obligará a los tribunales de Niue a tener en cuenta la Convención cuando sea necesario.

Mecanismos gubernamentales para promover la participación de la mujer

La Sección de Asuntos de la Mujer, dependiente de la Oficina de Asuntos Comunitarios, tiene los siguientes objetivos:

- Permitir la evolución del papel de la mujer en la unidad familiar, en el mundo del trabajo y en la comunidad;
- Alentar a la mujer y ayudarla a participar en actividades generadoras de ingresos y en órganos decisorios; y
- Tratar de mejorar las condiciones de empleo y de licencia de las madres que trabajan.

En 1983 se nombró una oficial de asuntos y bienestar social de la mujer, que actúa como enlace entre el Gobierno y las ONG. Sus funciones son:

- Difundir información útil entre los grupos de mujeres;
- Coordinar propuestas de grupos de mujeres para el Gobierno y transmitir y aplicar decisiones del Gobierno relativas a la mujer;
- Negociar y organizar programas de capacitación adecuados para mujeres;
- Promover investigaciones sobre las necesidades de la mujer;

- Preparar propuestas de proyectos para organismos donantes y supervisar los progresos de las actividades; y
- Mantener informadas a las ONG de las cuestiones que afectan a sus necesidades y aspiraciones.

Conjuntamente con un consultor del PNUD, la oficial de asuntos y bienestar social de la mujer se encargaba también de la producción del catálogo de artesanía de Niue y de las operaciones iniciales del taller artesanal femenino. La Oficina de Asuntos Comunitarios tiene en marcha tres proyectos para la mujer: el proyecto de cocina/patio, el proyecto de plantación de pándanos y el proyecto de conservación de la artesanía.

Desde que en 1989 Nueva Zelandia redujo la asistencia financiera prestada a Niue, lo cual supuso ulteriormente la reducción de la Administración Pública, se suprimió el cargo de oficial de asuntos y bienestar social de la mujer. La oficial de artesanía y economía doméstica ha asumido sus funciones, por lo cual ha tenido que renunciar a algunas de sus propias tareas. Desde entonces no se ha organizado ningún taller, pero el Centro Cultural Huanaki ha organizado cursillos de artesanía y costura.

La oficial de asuntos y bienestar social de la mujer depende del Director de Asuntos Comunitarios, que a su vez depende del Ministro de Asuntos Comunitarios.

Artículo 5: Funciones y estereotipos

La disminución de la población de Niue y la evolución de las actitudes de la sociedad han propiciado la designación de mujeres para desempeñar funciones anteriormente asignadas exclusivamente a hombres. Esta tendencia es particularmente evidente en la iglesia y en varias organizaciones no gubernamentales.

En la Administración Pública de Niue se prevé la licencia de paternidad, cuya finalidad es permitir al padre ayudar en los asuntos familiares cuando no queden otras fuentes de asistencia a que recurrir.

Artículo 6: Trata y prostitución de mujeres

La trata de esclavos, que incluye la esclavitud, la servidumbre y la prostitución organizada, no existe en Niue.

Artículo 7: Derechos políticos de la mujer

La Asamblea Legislativa es elegida por sufragio universal de adultos. Las primeras elecciones bajo el régimen de gobierno autónomo se celebraron en 1975. A esas elecciones concurrieron por primera vez candidatos para ocupar seis escaños de listas comunes, además de los 14 escaños correspondientes a las 14 circunscripciones de aldea. Fue también la primera vez en que hubo mujeres candidatas, dos de las cuales resultaron elegidas.

Los escaños de listas comunes son los más disputados, mientras que los candidatos a los 14 escaños correspondientes a las circunscripciones de aldea son elegidos a menudo sin oposición o son preseleccionados mediante un proceso

tradicional dominado por los dirigentes eclesiásticos y los ancianos de las aldeas (Kalauni 1983: 150). Según Solomona Kalauni, las candidaturas de listas comunes son las que ofrecen mayores posibilidades de elección de mujeres y jóvenes profesionales. Por ejemplo, en 1978 fueron elegidas tres mujeres y también un joven hombre de negocios; en 1981, las candidaturas que obtuvieron más votos fueron las de una mujer y de tres hombres profesionales.

En 1990, las dos candidatas elegidas obtuvieron, en número de votos, los lugares primero y tercero, y los otros cuatro candidatos elegidos fueron hombres. Así pues, entre los 20 miembros actuales de la Asamblea Legislativa hay dos mujeres. Cuatro de los 14 consejos de aldea están presididos por mujeres. Además, entre los concejales hay tres mujeres.

Organizaciones no gubernamentales

En Niue, las primeras organizaciones no gubernamentales de mujeres tuvieron su origen en las iglesias y, en particular, en la Ekalesia Niue, la iglesia nacida de la London Missionary Society a través de los misioneros de Samoa. Todas las aldeas tienen una iglesia Ekalesia Niue con una organización para mujeres, denominada Congregación Federada de Mujeres (FCW), y una Brigada de Muchachas. Además de organizar servicios religiosos mensuales, estas congregaciones prestan asistencia a las familias de sus miembros en casos de parto, enfermedad o fallecimiento. También organizan actividades de bienvenida y de despedida para sus miembros y para los visitantes de las aldeas, y ocasionalmente aportan alimentos y fondos al hospital. Las Brigadas de Muchachas organizan clases de costura, punto de aguja, ganchillo y artesanías. Posteriormente las iglesias de Los Santos del Ultimo Día y Católica crearon también agrupaciones femeninas para dar clases de artesanía y cocina.

La primera ONG nacional, el Women's Interest Club, fue creada en 1962. Sus principales objetivos son fomentar buenas relaciones entre todas las mujeres de la isla y promover el mejoramiento general de toda la comunidad, el papel de la mujer en el hogar, y la comunidad y el medio ambiente.

El Consejo Asesor de la Mujer, establecido en 1983, es la organización nacional responsable de la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de las actividades femeninas a nivel de aldea y nacional. Se trata de una organización omnicomprensiva integrada por 16 miembros: 14 organizaciones de aldeas y dos organizaciones eclesiásticas. Sus principales objetivos son:

- Unir y fomentar la cooperación entre grupos de aldeas y eclesiásticos;
- Actuar en pro del desarrollo económico y social de la mujer;
- Promover el bienestar moral y social de la comunidad;
- Servir de enlace con otras organizaciones de mujeres fuera de la isla y así mantenerse al día de la evolución de la situación de la mujer en el mundo;
- Colaborar con el Gobierno de Niue para el bien de toda la comunidad; y

- Recopilar y distribuir información que contribuya a educar a la mujer con miras a mejorar la calidad de la vida.

Tras la fusión en 1989 de los cargos de oficial de asuntos y bienestar social de la mujer y de oficial de Artesanía y Economía Doméstica, dependientes de la Oficina de Asuntos Comunitarios, el Consejo Asesor de la Mujer ha proseguido su propio programa de actividades, concentrándose principalmente en el Proyecto "Drum Oven".

Niue estuvo representado por la Sra. Tauveve Jacobsen, Parlamentaria, del Consejo Asesor de la Mujer de Niue, y por la Sra. Vitolia Kulatea, oficial interina de asuntos de la mujer de la Oficina de Asuntos Comunitarios, en un seminario sobre la Convención para los países del Pacífico Sur, organizado por la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer, de las Naciones Unidas, y por los Gobiernos de Nueva Zelandia y Australia y celebrado en marzo de 1991 en Rarotonga. Posteriormente, la Sra. Fifita Talagi, Directora de Asuntos Comunitarios, preparó un informe sobre la condición de la mujer en Niue, del cual se facilitaron ejemplares al Consejo Asesor de la Mujer para su distribución entre otras ONG.

La Cooperativa Artesanal Femenina, establecida en 1985, es una cooperativa registrada que comercializa una parte de la artesanía de calidad producida en Niue.

Conviene señalar que Niue tiene una población pequeña y que las mismas mujeres pertenecen simultáneamente al Consejo Asesor de la Mujer, al Women's Interest Club y a la Cooperativa Artesanal Femenina.

Artículo 8: Representación internacional y participación

Por delegación del Gobierno de Niue, el Gobierno de Nueva Zelandia ejerce con respecto a la isla las competencias en materia de relaciones exteriores y defensa. Actualmente, hay tres ciudadanas de Niue empleadas en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio de Nueva Zelandia. Una de ellas es una funcionaria de la carrera diplomática.

Artículo 9: Nacionalidad

La mujer tiene los mismos derechos que el hombre con respecto a la nacionalidad. El matrimonio no afecta a esos derechos.

Los hijos de matrimonios mixtos tienen la nacionalidad del país en que nacen. Al cumplir los 21 años, deben decidir qué nacionalidad adoptan o retienen.

Artículo 10: Educación

La educación es gratuita y desde 1916 ha sido obligatoria para todos los niueanos de 5 a 14 años.

Desde comienzos del decenio de 1950 los muchachos podían estudiar fuera de la isla y desde la segunda mitad del decenio también las muchachas. Durante los primeros años, los muchachos enviados a estudiar fuera de la isla fueron siempre más numerosos que las muchachas, pero en 1965 las cifras se

igualaron. El número de estudiantes varió de nuevo en 1967, cuando para estudiar en el extranjero se impuso como requisito el haber aprobado el examen del Certificado Escolar de Nueva Zelandia.

En Niue existe sólo un centro de enseñanza secundaria, que se encuentra en Alofi. En 1991, el centro contaba con 305 alumnos (159 muchachos y 146 muchachas). En 1989 se fusionaron las siete escuelas primarias formando una sola escuela, también ubicada en Alofi. En 1991, la escuela contaba con 364 alumnos (168 niños y 196 niñas).

Hay tres muchachas que cursan el tercer año del programa gubernamental de aprendizaje. Una de ellas es ya una técnica cualificada en electromecánica de vehículos.

En 1991, había 66 niueanos estudiando en instituciones de enseñanza superior de Nueva Zelandia, Australia, Fiji y Samoa Occidental con becas financiadas por el Gobierno. De estos estudiantes, 28 son mujeres y 38 hombres.

El primer niueano que obtuvo un título universitario fue un hombre en 1971. La primera mujer lo logró en 1973. Desde entonces, el número de mujeres con título universitario ha aumentado, pero sólo tres residen aún en la isla (antes cinco).

En 1976, la Universidad del Pacífico Sur estableció un centro de extensión en Niue, que ofrece cursos básicos y para la obtención de diploma.

Artículo 11: Empleo

La economía de Niue se basa en gran medida en la asistencia extranjera y, en menor grado, en la agricultura y la producción artesanal. La agricultura es una actividad fundamentalmente masculina, aunque las mujeres también intervienen en ella. En cambio, en Niue la artesanía es una actividad principalmente femenina.

Según el censo de 1989, de los 520 empleados de la Administración Pública, 156 eran mujeres. El Comité de Apelaciones recibe las quejas de los empleados de la Administración Pública referentes a nombramientos, remuneraciones y despidos. De conformidad con el Manual de la Administración Pública, publicado de conformidad con el artículo 665 de la Ley de Niue de 1966, los ascensos deben basarse en los méritos.

En 1991 había dos mujeres al frente de departamentos gubernamentales y una subdirectora; una superintendente; una vicerrectora; y una mujer sargento de policía. El Centro Cultural Huanaki y la Biblioteca Pública también están a cargo de mujeres.

Hay una jueza de paz y la Oficina Filatélica local está dirigida por una mujer.

En el sector privado, en 1991 había 54 mujeres empleadas, frente a 29 hombres. De hecho, hay más mujeres que hombres al frente de pequeños comercios.

Actualmente, las pequeñas industrias y los pequeños comercios dirigidos por mujeres en Niue son un comercio de biombos, un salón de peluquería masculina y femenina, un comercio de comida para llevar, un motel, tres tiendas de ropa, dos tiendas de artesanía, tres comercios de confección y cinco pequeñas tiendas.

En Niue existen unas siete juntas nombradas por el Gobierno. Las mujeres están representadas en todas ellas salvo en la de control de precios, la de licores y la del idioma de Niue. También hay mujeres en el Consejo Cultural de Niue (tres), en la Corporación de Radiodifusión de Niue (dos), en la Junta de Turismo (una) y en el Comité de Finanzas para el Desarrollo (una).

Artículo 12: Salud y maternidad

El nivel de salud en Niue es, en general, muy elevado. Todos los servicios médicos y odontológicos son gratuitos. El Lord Liverpool Hospital es el único hospital, con 30 camas.

En el hospital hay una doctora. Sólo las mujeres casadas tienen acceso a la información sobre planificación familiar y métodos anticonceptivos. No obstante, las mujeres solteras tienen también acceso a la planificación familiar si se teme por su salud. Los anticonceptivos orales (píldoras), las inyecciones de Depo Provera y el dispositivo intrauterino son los anticonceptivos más frecuentemente utilizados. En Niue, los anticonceptivos se utilizan para espaciar los embarazos, más que para reducir su número.

No se puede practicar un ligamento de trompas a una mujer sin el consentimiento de su marido, ni una vasectomía a un hombre sin el consentimiento de su mujer. A las mujeres de 30 años con menos de cinco hijos no puede practicárseles el ligamento de trompas.

El número de partos en Niue fue de 48 en 1986, 50 en 1987, 55 en 1988, 49 en 1989 y 52 en 1990. La tasa de mortalidad de niños de corta edad es muy baja y en 1987 y 1988 no falleció ningún niño de menos de un año.

Todas las familias tienen acceso a un servicio de salud materno-infantil. Todos los niños nacidos en Niue deben ser vacunados contra la difteria, la tos ferina, el tétano, la poliomelitis, el sarampión y la rubéola.

La esperanza de vida de la mujer no ha dejado de aumentar, pasando de 64 años en 1971 a 68 en 1987, mientras que la del hombre pasó de 60 a 63 años en el mismo período.

El cáncer de mama y cervical se da entre las mujeres de Niue, pero no es frecuente en comparación con otros tipos de cáncer.

Según la encuesta nacional sobre nutrición y alimentación en Niue, realizada en 1987, durante los últimos 40 años la estatura media de las mujeres niueanas ha aumentado en 5 cm. Además, los casos de obesidad femenina son ligeramente más frecuentes entre las mujeres que permanecen en casa y realizan tareas domésticas que entre las que trabajan en la Administración, en comercios o en otras ocupaciones. El exceso de peso y la obesidad son problemas importantes que afectan a las mujeres de Niue. En 1987, la incidencia global de la obesidad era del 46%, con un 38% adicional de casos de exceso de peso. El problema era más común entre las mujeres de mediana edad (entre 30 y 59 años), con una incidencia de alrededor del 60%.

Artículo 13: Vida económica y social

La mujer desempeña un destacado papel en la vida eclesiástica y comunitaria (véanse las actividades descritas en el marco del artículo 7, organizaciones no gubernamentales, supra).

Artículo 14: La mujer rural

Niue es básicamente un país rural. Al estar constituido por una sola isla, no se plantean problemas de aislamiento. Si bien no existe ninguna red de transportes públicos, todos los habitantes tienen la posibilidad de desplazarse fuera de sus aldeas.

Todas las aldeas disponen de agua y electricidad. La educación y el transporte escolar son gratuitos. El Departamento de Salud organiza dos veces por semana un servicio de visitas a enfermos, que recorre toda la isla. Si una persona necesita inmediatamente atención hospitalaria, una ambulancia la llevará al hospital. Se alienta a los parientes de enfermos con medios de transporte propios a que los lleven ellos mismos al hospital.

Al igual que los hombres, las mujeres pueden recibir todo tipo de préstamos para actividades comerciales siempre que cumplan los requisitos de las instituciones de crédito.

Artículo 15: Igualdad ante la ley

Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley. En cuestiones de tierras, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Hay mujeres en el poder judicial.

Artículo 16: Derecho matrimonial y familiar

De conformidad con la parte XXI de la Ley de Niue de 1966 y con las disposiciones matrimoniales de 1970, no puede contraerse matrimonio sin el libre y pleno consentimiento de ambas partes.

Todo matrimonio previsto debe ser objeto de amonestaciones y celebrarse ante un funcionario del registro civil. La edad mínima para contraer matrimonio es de 15 años para las mujeres (19 sin el consentimiento parental) y de 18 años para los hombres (21 sin el consentimiento parental).

El divorcio en Niue se rige por la Ley de Procedimiento en Asuntos Familiares de Nueva Zelandia, de 1980, y la legislación de Niue confiere al Tribunal Superior las mismas competencias que tiene el Tribunal Superior de Nueva Zelandia para disolver matrimonios.

REFERENCIAS

- * Administration Department and Department of Agriculture, Forestry and Fisheries (1989), Niue Agricultural Census 1989, Government of Niue, Alofi.
- * Chapman, Terry et al (1982), Niue, A History of the Island, Institute of Pacific Studies, Suva, and the Government of Niue.

- * Kalauni, Solomona (1983), "The World's Smallest Microstate",
en Politics in Polynesia, Institute of Pacific Studies.
- * Purlea, Mere (1986), The Family Law and Population in the Pacific
Islands, Institute of Pacific Studies, Suva.
- * South Pacific Commission (1990), The 1987 National Nutrition and
Dietary Survey of Niue, Noumea.

Anexo II

TOKELAU

INTRODUCCION

El informe inicial de Nueva Zelandia sobre la Convención no contenía ninguna sección dedicada exclusivamente a Tokelau. No obstante, dada la especificidad de la sociedad de Tokelau y su creciente capacidad para autogobernarse, parece oportuno hacer observaciones al respecto al margen del texto general. El presente informe trata de la aplicación de la Convención con respecto a Tokelau hasta mediados de 1992. El informe debe leerse conjuntamente con los informes presentados en relación con la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Nueva Zelandia y Tokelau, y con los informes primero y segundo sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos con respecto a Tokelau.

Se ha concluido la labor de traducción al idioma de Tokelau de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, labor que se enmarca en un proyecto más amplio de traducción de la Carta Internacional de Derechos Humanos en su totalidad. El documento ha sido publicado por la Administración de Tokelau y ha sido ampliamente difundido a través de los consejos de aldea y de la Oficina de Asuntos de Tokelau.

PARTE I

Tokelau consiste en tres pequeños atolones situados en el Pacífico Sur (Atafu, Nukunonu y Fakaofu) cuya superficie total es de unos 12 km². El atolón central, Nukunonu, se encuentra a 92 kilómetros de Atafu y a 64 kilómetros de Fakaofu. El Estado vecino más próximo de cierta importancia es Samoa Occidental, a 480 kilómetros al sur.

Según el último censo quinquenal (1991), la población de Tokelau, repartida entre los tres atolones, es la siguiente:

	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Total</u>
Atafu	265	278	543
Nukunonu	220	217	437
Fakaofu	289	308	597
	—	—	—
Total	774	803	1 577
	—	—	—

Si bien Tokelau se encuentra en una zona limítrofe entre Micronesia y Polinesia, su población es polinesia. Tokelau mantiene vínculos lingüísticos, familiares, religiosos y culturales con Samoa Occidental y comparte asimismo importantes rasgos culturales con otro país cercano: Tuvalu. No obstante, la forma de vivir en Tokelau ("Faka-Tokelau") refleja un orden económico y social complejo y específico, basado en los valores de la comunidad y de la vida compartida. Hoy día, estos valores tradicionales

siguen firmemente arraigados en Tokelau, a pesar de los importantes cambios ocasionados, en los últimos tiempos, por las influencias externas.

De conformidad con la Ley de Tokelau de 1948, Tokelau "forma parte de Nueva Zelandia". (Por consiguiente, no es correcto calificarlo de Territorio de Nueva Zelandia, si bien tiene un sistema jurídico, judicial y político básicamente distinto y continúa figurando en la lista de territorios a los que sigue siendo aplicable la Declaración de la Asamblea General sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales.) La misma Ley confiere al Gobernador General de Nueva Zelandia la facultad de adoptar por decreto (Order in Council) "todas las disposiciones que estime necesarias paa mantener la paz, el orden y el buen gobierno en Tokelau".

Las Reglas de Administración de Tokelau, de 1980, establecen la autoridad administrativa de Tokelau y confieren al Ministro de Relaciones Exteriores de Nueva Zelandia la facultad para "designar a la persona que estime adecuada como Administrador de Tokelau" y encomienda a esta persona "la administración del gobierno ejecutivo de Tokelau". En todo lo relativo a Tokelau, el Administrador debe observar la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelandia, de 1977.

En la práctica, el Administrador, si bien conserva la autoridad legal y la responsabilidad de la administración de Tokelau, delega todas sus competencias en los habitantes e instituciones de Tokelau.

La institución política principal de Tokelau es el Fono General, que al menos una vez al año reúne a los representantes de los tres atolones para adoptar decisiones de política que afectan a Tokelau en su totalidad y para apoyar el presupuesto anual. Los tres atolones gozan de una gran autonomía administrativa y política. Su principal órgano de gobierno es la Taupulega, o consejo de aldea. En virtud del Reglamento para la Incorporación de las Aldeas, de 1987, esta institución tiene a su cargo la administración de la aldea en la que ejerce todos los poderes. Cada tres años se eligen por sufragio universal de adultos de ambos sexos, dos cargos oficiales para cada atolón.

En los dos informes relativos a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos figura información detallada sobre las fuentes de derecho en Tokelau. Esencialmente, la jerarquía de las fuentes de derecho en Tokelau es la siguiente:

1. Las leyes del Parlamento de Nueva Zelandia expresamente aplicables a Tokelau;
2. Las órdenes y decretos del Gobernador General de Nueva Zelandia adoptados de conformidad con el artículo 4 de la Ley de Tokelau de 1948, adoptados específicamente para Tokelau o declarados aplicables a Tokelau;
3. Las reglas de las aldeas;
4. La legislación inglesa vigente desde el 14 de enero de 1840, con sujeción a ciertas condiciones.

Lo esencial es que actualmente todas las leyes y todos los reglamentos que afectan a Tokelau son adoptados por los propios habitantes de Tokelau o a petición suya y con su consentimiento.

PARTE II

Las leyes de Tokelau no autorizan ningún tipo de discriminación contra la mujer y, en general, las mujeres disfrutan de los mismos derechos económicos, sociales y culturales que los hombres. Sin embargo, Tokelau es una sociedad cuya organización sigue dependiendo en gran medida de sus habitantes, que aplican sus tradiciones y costumbres. El trabajo se hace en comunidad y los alimentos obtenidos del mar o de las plantaciones se comparten equitativamente.

Las tradiciones y costumbres siguen asignando a hombres y mujeres funciones diferenciadas. Los hombres suelen ocuparse de la pesca, la plantación, la construcción y la descarga de suministros y adoptan decisiones a nivel familia y de aldea, mientras que las mujeres tienden a ocuparse de la cocina, la limpieza, la costura, el cuidado de los niños y otras tareas domésticas. Así pues, sólo los hombres pueden formar parte de los consejos de aldeas. Antes, esto significaba también que los delegados ante el Fono General eran de sexo masculino, si bien no había ninguna disposición legislativa que lo prescribiera. No obstante, a medida que en los últimos años el Fono General ha asumido una función política cada vez más importante, ha ido tomando cuerpo la idea de que el Fondo General debe ser un fiel reflejo de la comunidad en su conjunto y se ha elegido a un número cada vez mayor de mujeres como delegadas. Hoy por hoy, aunque no esté todo logrado, el principio de la representación femenina está ya firmemente implantado.

Se ha progresado también en otras esferas. En 1987 se nombró a la primera directora de escuela y en 1989 a la primera directora de un departamento gubernamental (el Departamento de Educación). En 1986, el Fono General aprobó el establecimiento de un Consejo Nacional de Mujeres de Tokelau y acordó financiar actividades de programas y proyectos de desarrollo. El Consejo cuenta actualmente con unos 400 miembros entre los que figuran desde muchachas adolescentes hasta ancianas residentes en los atolones.

Los comités de mujeres de las aldeas de Tokelau organizan actividades de salud maternoinfantil y de educación sanitaria. Actualmente, la mortalidad materna es prácticamente inexistente en Tokelau; por ejemplo, durante el período 1979-1985 no se registró ningún caso. En el cuadro A se indica la mortalidad específica de hombres y mujeres por edades.

En el cuadro B se presenta la situación del empleo en la Administración Pública de Tokelau. Las empleadas con un mínimo de un año de antigüedad pueden gozar de una licencia de maternidad sin sueldo por un período de hasta seis meses. No obstante, cuando la mujer se reincorpora al trabajo antes de que transcurran los seis meses los primeros 30 días pueden considerarse como licencia con sueldo. Durante este período de seis meses las empleadas en licencia de maternidad conservan su empleo.

La legislación de Tokelau reconoce a la familia como unidad natural y fundamental de la sociedad. En los dos informes presentados al Comité de Derechos Humanos sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (particularmente en relación con los artículos 23 y 24)

figura información detallada sobre la estructura familiar tradicional de Tokelau. Las disposiciones que regulan las cuestiones familiares son el Reglamento de Tokelau sobre el Registro de Nacimientos y Defunciones, de 1969, el Reglamento de Tokelau sobre el Matrimonio, de 1986, el Reglamento de Tokelau sobre el Divorcio, de 1987, y el Reglamento Penal de Tokelau, de 1975.

El Reglamento Penal de Tokelau, de 1975, tipifica como delito ciertos actos y tipos de comportamiento de los que las mujeres son las víctimas principales, y prevén penas especiales. Entre estos delitos figura el secuestro de muchachas de menos de 15 años, las relaciones sexuales o los abusos deshonestos con muchachas de menos de 12 años o con muchachas entre 12 y 15 años.

Cuadro A

Tasa de mortalidad específica por edades*

Grupos de edades	Población a mediados de 1986		Mortalidad total		Tasa de mortalidad específica por edades (por cada 1.000 habitantes)		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 4 años	118	118	9	5	76,3	42,4	59,3
De 5 a 9 "	117	100	1	-	8,5	0	4,6
De 10 a 14 "	127	114	1	-	7,9	0	4,1
De 15 a 19 "	77	70	3	-	38,9	0	20,4
De 20 a 24 "	58	57	-	-	-	-	-
De 25 a 29 "	64	69	-	-	-	-	-
De 30 a 34 "	46	54	-	-	-	-	-
De 35 a 39 "	23	47	1	-	43,5	0	14,3
De 40 a 44 "	29	34	-	-	-	-	-
De 45 a 49 "	28	39	2	2	71,4	51,3	59,7
De 50 a 54 "	32	34	2	2	62,5	58,8	60,6
De 55 a 59 "	31	30	1	1	32,3	33,3	32,7
De 60 a 64 "	18	31	6	4	333,3	129,0	204,0
De 65 a 69 "	18	23	10	6	555,5	260,8	390,2
De 70 a 74 "	21	16	7	8	333,3	500,0	405,4
De 75 a 95 "	24	21	19	31	791,6	1 000,0	1 000,0
Más de 96 "	-	-	-	--	-	-	-

* Para los años 1979 a 1985, 1987, 1988 y 1989. Los datos de 1986 se basan en las cifras de población registradas a mediados del año.

Cuadro B

Empleados de la administración pública de Tokelau

	Personal de plantilla		Personal supernumerario		Total	
	31-3-87	15-5-91	31-3-87	15-5-91	31-3-87	15-5-91
Hombres	107	100	8	8	115	108
Mujeres	<u>59</u>	<u>58</u>	<u>13</u>	<u>22</u>	<u>72</u>	<u>80</u>
Total	<u>166</u>	<u>158</u>	<u>21</u>	<u>30</u>	<u>187</u>	<u>188</u>

Distribución del personal por departamentos
(Personal de plantilla y supernumerario)

	Hombres		Mujeres	
	31-3-87	15-5-91	31-3-87	15-5-91
Administración	27	26	8	9
Agricultura	12	10	0	1
Educación	20	21	42	45
Salud	9	5	22	23
Obras Públicas	43	36	0	0
Finanzas	<u>4</u>	<u>10</u>	<u>0</u>	<u>2</u>
	<u>115</u>	<u>108</u>	<u>72</u>	<u>80</u>
		<u>166</u>	<u>158</u>	