



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add. 16

21 julio 1983

ESPAÑOL

Original: FRANCES/  
INGLES

Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer  
Segundo período de sesiones

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

Informes iniciales de los Estados Partes

CANADA

V.83-58674 (EX)

	INDICE	<u>Página</u>
INTRODUCCION		viii
Cuadros demográficos		
Cuadro A: Población del Canadá, 1971, 1976 y 1981		xviii
Cuadro B: Población del Canadá por grupos de edades, 1971, 1976 y 1981		xix
Cuadro C: Población del Canadá de acuerdo con el estado civil, 1971, 1976 y 1981		xx
Cuadro D: Población del Canadá por provincias, 1981		xxi
Cuadro E: Familias con ambos cónyuges y con un solo progenitor, 1976 y 1981		xxii
Cuadro F: Número promedio de personas y número promedio de hijos por familia, 1971, 1976 y 1981		xxiii
ARTICULO 1		1
ARTICULO 2		3
2 a)		6
2 b)		11
2 c)		14
2 d)		17
2 e)		19
2 f)		20
2 g)		27
ARTICULO 3		29
ARTICULO 4		
4.1		59
4.2		70

	<u>Página</u>
ARTICULO 5	
5 a)	71
5 b)	86
ARTICULO 6	87
ARTICULO 7	90
7 a)	91
7 b)	96
7 c)	115
ARTICULO 8	119
ARTICULO 9	
9.1	120
9.2	121
ARTICULO 10	122
ARTICULO 11	
11.1	129
11.1 a)	141
Compendio estadístico	
Cuadro 1: Porcentaje de participación de la fuerza de trabajo por grupos de edades, 1970 a 1982	
Cuadro 2: Porcentaje de participación de la fuerza de trabajo según el estado civil, 1975 a 1982	
Cuadro 3: Porcentaje de participación de madres (con hijos propios menores de 16 años) por edad de los hijos, 1975 a 1982	
Cuadro 4: Porcentaje de participación en la fuerza de trabajo por provincia, 1975 a 1982	
Cuadro 5: Mujeres como por ciento de la población empleada y desempleada, 1970 a 1982	

- Cuadro 6: Tasa de desempleo por grupos de edades, 1970 a 1982
- Cuadro 7: Tasa de desempleo por estado civil, 1975 a 1982
- Cuadro 8: Población desempleada por motivo de abandono del último empleo, 1982
- Cuadro 9: Tasa de desempleo por provincia, 1975 a 1982
- Cuadro 10: Personas que consideran que no hay trabajo disponible, 1976 a 1982
- Cuadro 11: Trabajadores subempleados y porcentaje que representan del total de trabajadores con empleo a jornada parcial, 1975 a 1982

11.1 b)

161

Compendio estadístico

- Cuadro 12: Población empleada a jornada completa y a jornada parcial, 1975 a 1982
- Cuadro 13: Trabajadores a jornada parcial por características seleccionadas: grupo etario y estado civil, 1982
- Cuadro 14: Trabajadores a jornada parcial por motivos para desempeñar un trabajo a jornada parcial, 1982
- Cuadro 15: Trabajadores a jornada parcial por industria, 1982
- Cuadro 16: Trabajadores a jornada parcial por ocupación, 1982
- Cuadro 17: Empleo por industrias, 1982
- Cuadro 18: Empleo por ocupación, 1982

11.1 c)

172

Compendio estadístico

- Cuadro 19: Graduados de institutos superiores comunitarios por especialidades, 1976 y 1980
- Cuadro 20: Licenciados y graduados del primer nivel profesional por especialidades y disciplinas seleccionadas, 1970-1971 y 1980
- Cuadro 21: Porcentaje de mujeres que participaron en cursos de formación profesional, de aprendices y de capacitación industrial a jornada completa con arreglo a los Programas de Capacitación de la mano de obra del Canadá por tipo de ocupación 1981-1982
- Cuadro 22: Empleados de la administración pública federal del Canadá por niveles de organización, 1976 y 1980
- Cuadro 23: Sindicalización de los trabajadores asalariados empleados, 1970 a 1980
- Cuadro 24: Trabajadores asalariados empleados e índice de sindicalización por industrias, 1980
- Cuadro 25: Trabajadores asalariados empleados sindicalizados por provincia, 1980

11.1 d)

185

Compendio estadístico

- Cuadro 26: Ingresos medios anuales de trabajadores a jornada completa, 1971, 1973, 1975, 1977 y 1979
- Cuadro 27: Ingresos medios anuales de trabajadores a jornada completa por grupos de edades, 1979

Cuadro 28: Ingresos medios anuales de  
trabajadores a jornada completa  
por nivel de instrucción, 1979

Cuadro 29: Ingresos medios anuales de  
trabajadores a jornada completa  
por ocupación, 1979

Cuadro 30: Ingresos medios anuales de  
trabajadores a jornada completa  
por provincia, 1979

11.1 e)

198

Compendio estadístico

Cuadro 31: Afiliados a los planes de pensiones  
del Canadá y Quebec, 1975 a 1980

Cuadro 32: Beneficiarios de pensiones de  
jubilación con arreglo a los planes  
de pensiones del Canadá y Quebec,  
1970 a 1981

Cuadro 33: Pensión de jubilación media mensual  
con arreglo a los planes de pensiones  
del Canadá y Quebec, 1970 a 1981

Cuadro 34: Prestaciones en caso de fallecimiento  
pagadas con arreglo a los planes de  
pensiones del Canadá y Quebec, 1970  
a 1981

Cuadro 35: Pensiones a cónyuges supérstites  
pagadas con arreglo a los planes de  
pensiones del Canadá y Quebec, 1970  
a 1981

Cuadro 36: Pensión media mensual de los cónyuges  
supérstites con arreglo a los planes  
de pensiones del Canadá y Quebec, 1970  
a 1981

Cuadro 37: Número de miembros de los planes de  
afiliados y no afiliados auspiciados  
por los empleadores, 1970, 1971, 1978  
y 1980

Cuadro 38:	Beneficiarios de la pensión de seguridad de vejez y del ingreso complementario garantizado, 1978, 1980 y 1982	
Cuadro 39:	Beneficiarios de las prestaciones por cónyuge a cargo, 1978, 1980 y 1982	
Cuadro 40:	Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro ordinario contra el desempleo, 1972 a 1980	
Cuadro 41:	Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro contra el desempleo por enfermedad, 1972 a 1980	
Cuadro 42:	Beneficiarios de pensiones de invalidez con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981	
Cuadro 43:	Pensiones de invalidez medias mensuales con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981	
11.1 f)		224
11.2		226
11.2 a)		228
11.2 b)		230
Compendio estadístico		
	Cuadro 44: Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro contra el desempleo por maternidad, 1972 a 1980	
11.2 c)		234
Compendio estadístico		
Cuadro 45:	Plazas disponibles en guarderías y número de madres trabajadoras con hijos menores de seis años, 1975 a 1980	

	<u>Página</u>
11.2 d)	241
11.3	242
ARTICULO 12	
12.1	243
12.2	246
ARTICULO 13	
13 a)	252
13 b)	258
13 c)	264
ARTICULO 14	272
ARTICULO 15	
15.1	276
15.2	277
15.3	280
15.4	281
ARTICULO 16	
16.1	284
16.1 a)	287
16.1 b)	292
16.1 c)	294
16.1 d)	305
16.1 e)	312
16.1 f)	314
16.1 g)	319
16.1 h)	323
16.2	328
APENDICE I INFORME DE ONTARIO	332
APENDICE II INFORME DE QUEBEC	391



## INTRODUCCION

Este documento constituye el primer informe del Canadá sobre las medidas adoptadas para poner en vigor las disposiciones sustantivas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El informe consta de tres documentos por separado. El primero, elaborado por el Departamento Federal del Secretario de Estado sobre la base de la información suministrada por las provincias, territorios, departamentos y organismos del Gobierno federal, abarca a todo el Canadá. Los documentos segundo y tercero, elaborados por los gobiernos de Ontario y Quebec, tratan del cumplimiento sólo en esas jurisdicciones.

El objetivo de esta Introducción es brindar información general básica sobre el Canadá a fin de dar una imagen de las medidas concretas que se exponen en el texto. Se abordan tópicos tales como el sistema constitucional canadiense, la importancia del derecho internacional de los tratados y el desarrollo de los derechos de la mujer. La Introducción concluye con algunos cuadros que ofrecen un perfil demográfico general de la población canadiense.

### 1 ANTECEDENTES DE LA RATIFICACION DE LA CONVENCION POR PARTE DEL CANADA

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La votación registrada fue de 130 Estados a favor, ninguno en contra y 10 abstenciones. La Convención entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, treinta días después del depósito del vigésimo instrumento de ratificación.

El Canadá ratificó la Convención el 10 de diciembre de 1981, tras manifestar su intención de hacerlo al firmar la Convención el 17 de julio de 1980 en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980. La Convención entró en vigor en el Canadá el 10 de enero de 1982, treinta días después del depósito del instrumento de ratificación en Nueva York. Canadá fue el trigésimo segundo país en ratificar la Convención.

Antes de ratificar la Convención, el Gobierno federal obtuvo el acuerdo de todas las provincias de la confederación canadiense. Todos los gobiernos principales del Canadá se encargaron de adoptar las medidas necesarias para la aplicación de la Convención en las esferas de su jurisdicción. El depósito del instrumento de ratificación canadiense estuvo acompañado de la siguiente declaración:

/...

El Gobierno del Canadá declara que las autoridades legislativas competentes del país han aplicado el concepto de igual remuneración al que se refiere el artículo 11 1) d) mediante una legislación que dispone el establecimiento de escalas de remuneración sin discriminación por motivo de sexo. Las autoridades legislativas competentes del Canadá continuarán cumpliendo el objetivo y la finalidad del artículo 11 1) d) y a ese fin han elaborado nuevas medidas legislativas y de otra índole y continuarán elaborándolas según proceda.

Se arribó a la decisión de ratificar la Convención por medio del Comité Federal Provincial Permanente de Funcionarios Encargados de los Derechos Humanos. Este Comité creado en 1975 como foro a los enlaces y consultas en marcha, se reúne dos veces al año a fin de estudiar cuestiones específicas relativas a la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Este organismo ha resultado ser una organización eficaz para el intercambio de opiniones entre los gobiernos federal y provinciales y la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Dentro del Gobierno federal, un comité interdepartamental de derechos humanos, creado en 1975, examina periódicamente cuestiones relativas al cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Canadá de conformidad con los instrumentos internacionales de derechos humanos. En varias provincias existen organismos oficiales que realizan funciones de naturaleza similar.

## 2 INFORMES PRESENTADOS CON ARREGLO A OTROS INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS

Canadá ha presentado regularmente informes a la Organización de las Naciones Unidas de conformidad con los términos de diversos tratados y como respuesta a otras solicitudes de la Organización. Esos informes que se relacionan infra, complementan en algunos aspectos el contenido del presente informe.

### a Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

En abril de 1979, el Canadá presentó el informe que se exige de conformidad con el Artículo 40 de ese Pacto.

### b Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El informe del Canadá sobre los Artículos 6 al 9 del Pacto se sometió a consideración del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas en abril de 1981.

/...

- . En marzo de 1983 se presentó el informe del Canadá sobre los Artículos 10 al 12.

c Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Canadá ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo que son pertinentes a las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- . En 1964, el Canadá ratificó el Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y ha presentado informes bienales a partir de entonces.
- . En 1972, el Canadá ratificó el Convenio No. 100 relativo a igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Se han presentado a la OIT informes bienales sobre la Convención 100.
- . En 1977, el Canadá presentó un informe sobre el Convenio 123 de la OIT relativo al empleo de mujeres con responsabilidades familiares. A partir de entonces este Convenio quedó sustituido por el 156 relativo a la igualdad de oportunidades y de trato para la mano de obra masculina y femenina: trabajadores con responsabilidades familiares.
- . Cabe observar que en mayo de 1978, el Canadá dio por terminado el Convenio 45 (relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas), que había ratificado en 1966. La denuncia de este Convenio que fue válida a partir del 19 de mayo de 1979, se explicó como sigue:

El Gobierno del Canadá está consciente de que en el momento de su adopción, el objetivo del Convenio 45 era impedir la explotación de la mano de obra femenina y, por tanto, se consideró una medida de progreso social. Sin embargo, en las diversas jurisdicciones del Canadá se considera actualmente que ese Convenio limita las oportunidades de empleo de las mujeres y que, por consiguiente, contradice el principio de igualdad de trato y de oportunidades para la mano de obra masculina y femenina, al que el Gobierno del Canadá atribuye gran importancia.

/...

d Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

Canadá ratificó la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial el 14 de octubre de 1970. De conformidad con el Artículo 9 de esta Convención, Canadá presentó su primer informe un año después de la entrada en vigor de la Convención para el país. Desde entonces se han presentado cinco informes bienales.

Estos informes explican en lo fundamental la promulgación de leyes contra la discriminación en las provincias y el Gobierno federal, el establecimiento de organismos encargados de su aplicación y la aprobación de numerosos programas positivos en favor de las minorías raciales y étnicas desfavorecidas.

e Anuario de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Cabe mencionar que el Canadá ha contribuido al Anuario de forma regular.

3 EL SISTEMA CONSTITUCIONAL CANADIENSE

Canadá es un Estado federal que comprende diez provincias -Alberta, Columbia Británica, Manitoba, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Ontario, Isla Príncipe Eduardo, Quebec, Saskatchewan, Terranova- y dos territorios, los Territorios del Noroeste y el Territorio del Yukón.\*

---

\* Dentro del cuerpo del texto las provincias se relacionan en cuanto a su situación geográfica y no por orden alfabético como en este caso. Las analogías entre algunos tipos de estatutos de las provincias occidentales y atlánticas hacen recomendable esta medida desde el punto de vista práctico.

Dentro de la Confederación canadiense, los gobiernos federal y provinciales ejercen los poderes legislativos de acuerdo con la distribución de poderes que establece la Ley Orgánica de 1867 (conocida anteriormente como Ley de la América del Norte Británica de 1867) y las enmiendas a ésta. Por otra parte, debido a que el Parlamento federal delegó poderes en los Territorios, los dos gobiernos territoriales ejercen también poderes legislativos.

La Constitución del Canadá revitalizada entró en vigor el 17 de abril de 1982 cuando el Parlamento del Reino Unido promulgó a solicitud del Canadá, la Ley del Canadá de 1982. La Constitución comprende la Ley del Canadá de 1982 incluida la Ley Orgánica de 1982 (en que figura la Carta de Derechos y Libertades del Canadá) y todas las leyes y reglamentos constitucionales adoptados desde 1867, incluida la Ley Orgánica de 1867. La Carta dispone la igualdad de derechos (el artículo 15 garantiza la protección contra la discriminación por motivo de sexo entre otros) que entrará en vigor en abril de 1985. La Carta igualmente estipula (en el artículo 28) que los derechos de la Carta "se garantizan a personas masculinas y femeninas en pie de igualdad".

El artículo 91 de la Ley Orgánica de 1867 establece las principales categorías pertinentes a la autoridad legislativa del Gobierno federal. En el artículo 92 se determinan las de los gobiernos provinciales. Las principales categorías pertinentes de poder del Gobierno federal son la banca (art. 91 15)), los indios (art. 91 24)), naturalización y extranjería (art. 91 25)), matrimonios y divorcios (art. 91 26)), y derecho penal (art. 91 27)). Las principales categorías pertinentes de la autoridad legislativa de los gobiernos provinciales son los hospitales y las instituciones de beneficencia (art. 92 7)), la formalización de matrimonios (art. 92 12)), la propiedad y los derechos civiles (art. 92 13)), y los asuntos de índole puramente local o privada (art. 92 16)). Los tribunales han dado una interpretación amplia a los arts. 92 13) y 92 16) de manera que comprendan asuntos tales como la legislación laboral, la legislación familiar y la legislación contra la discriminación. Asimismo, el artículo 93 confiere a las provincias autoridad legislativa en materia de educación.

/...

#### 4 LA APLICACION DEL DERECHO INTERNACIONAL EN EL CANADA

En el Canadá, los tratados internacionales no forman parte automáticamente de las leyes del país. Las disposiciones de un tratado pueden incorporarse a la legislación nacional ya sea mediante la promulgación de un estatuto que dé al tratado fuerza de ley o mediante una enmienda de la legislación nacional que la haga concordar con el tratado, según corresponda. La aplicación de un tratado cuyas disposiciones correspondan a la jurisdicción de uno u otro o de ambos niveles de gobierno requiere la intervención del Parlamento canadiense, las asambleas legislativas provinciales y, a menos que el Parlamento decida lo contrario, de las asambleas legislativas territoriales para aquellas partes del tratado que competan a su jurisdicción.

Todos los gobiernos del Canadá se han comprometido a poner en vigor las disposiciones de la Convención estudiándolas y modificando la legislación nacional de manera que concuerde con la Convención, si procede. Ahora bien, cabe señalar que la mayoría de los derechos que se reconocen en los Artículos 1 a 16 de la Convención gozan de protección en el Canadá. Incluso antes de que la Convención entrara en vigor en el Canadá, ambos niveles de gobierno, dentro del ámbito de su jurisdicción, habían tomado medidas conjuntas o por separado para aplicar las disposiciones de estos artículos y proteger esos derechos.

#### 5 EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL CANADA

La historia de los derechos de la mujer es relativamente breve en el Canadá. Sus momentos cimeros son la concesión del derecho al voto a las mujeres; el reconocimiento jurídico de la mujer como "persona"; el nombramiento de la Comisión Real sobre la condición social y jurídica de la mujer en el Canadá y sus informes; la promulgación de los códigos de derechos humanos y la creación de comisiones de derechos humanos para hacer cumplir la legislación; y la aprobación de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

##### a Sufragio femenino: 1916-1940

Las mujeres de la parte occidental del Canadá fueron las primeras en lograr el derecho al voto en las provincias. En 1916, Manitoba, Saskatchewan y Alberta concedieron a la mujer el derecho al voto. En 1919, Columbia Británica, Ontario y Nueva Escocia ya habían hecho igual. El derecho al voto federal se obtuvo en 1918. En 1940, las mujeres de Quebec tuvieron derecho al voto.

/...

b    El caso del reconocimiento como personas

El derecho de la mujer a ocupar un escaño en el Senado se ganó ante los tribunales, como se explica en el siguiente extracto:

De conformidad con el artículo 24 de la Ley de la América del Norte Británica de 1867, cualquier persona calificada podría ser convocada al Senado. Empero, había incertidumbre en cuanto a si podía clasificarse a la mujer como "persona". Cuando se instaba a los gobiernos a que nombraran a una mujer al Senado, estos se refugiaban en la ambigüedad de la Ley. Finalmente, en 1927, cinco mujeres de Alberta presentaron una petición al Gobierno federal en que solicitaban que se pidiese a la Corte Suprema del Canadá que interpretase la palabra "personas". El 24 de abril de 1928, la corte decidió que la palabra "personas" no incluía a las mujeres. Se apeló esa decisión ante el Comité Judicial del Consejo Privado, que el 18 de octubre dispuso que "... la palabra 'personas' que figura en el artículo 24 de la Ley de la América del Norte Británica incluía a miembros del sexo masculino y del femenino ...y que se podía invitar a la mujer a ser miembro del Senado del Canadá".<sup>x</sup>

c    La Comisión Real sobre la condición jurídica y social de la mujer

Esta Comisión se nombró en 1967 para indagar e informar sobre la condición jurídica y social de la mujer en el Canadá y recomendar las medidas que podría tomar el Gobierno federal para asegurar iguales oportunidades a las mujeres y a los hombres en todos los aspectos de la sociedad canadiense. La Comisión informó en 1970, y formuló 167 recomendaciones sobre los temas siguientes:

- . La mujer en la economía canadiense
- . Educación
- . La mujer y la familia
- . Sistema tributario y prestaciones para la atención de los hijos
- . Pobreza
- . La participación de la mujer en la vida pública

---

<sup>x</sup> Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada 1970), pág. 338.

/...

- . Inmigración y ciudadanía
- . El derecho penal y las mujeres delincuentes
- . Plan de Acción

El Informe de la Comisión se expone en todos sus pormenores en el texto correspondiente al Artículo 3.

d Las comisiones de derechos humanos

A mediados del decenio de los años setenta, todas las provincias del Canadá habían creado comisiones de derechos humanos encargadas primordialmente de administrar la legislación de derechos humanos.

Esos estatutos que prohibían la discriminación por motivos de sexo (entre otras características) han tenido importante repercusión en cuanto al establecimiento del derecho de la mujer al goce de condiciones equitativas en la sociedad canadiense, especialmente en la esfera del empleo.

e La Carta de Derechos y Libertades del Canadá

Se garantiza la igualdad de condición jurídica y social entre los sexos mediante la inclusión de la Carta en la nueva Constitución del Canadá. Las disposiciones relativas a la igualdad se analizan en detalle en el texto correspondiente al Artículo 2 a).

6 ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL INFORME

Este informe se ajusta a las disposiciones del Artículo 18.1 a) de la Convención que pide a los Estados Partes: la presentación de un informe al año siguiente de la entrada en vigor de la Convención. El proceso de elaboración del informe se determinó en la reunión del Comité Federal-Provincial Permanente de Funcionarios Encargados de los Derechos Humanos, celebrada en junio de 1982.

Debido a que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no formuló directrices relativas al contenido y el estilo del informe y en vista de que la igualdad de derechos que garantiza la

/...



Carta de Derechos y Libertades del Canadá no entrará en vigor hasta 1985, se decidió que el primer informe del Canadá se limitara a una reseña general del estado de la igualdad entre hombres y mujeres en 1982.

Este Informe contiene tres documentos. El primero abarca la mayoría de las jurisdicciones canadienses (la federal, las ocho provinciales y las dos territoriales) y se basa en los materiales suministrados por esos gobiernos. Las partes segunda y tercera son los informes de Ontario y Quebec elaborados por los gobiernos de esas provincias.

Así, la primera parte del Informe abarca la exposición de las medidas federales y provinciales relacionadas con la Convención. No obstante, en cuanto a algunos de los artículos, la autoridad reside primordialmente en los gobiernos provinciales, y en otros, en los gobiernos federales. De ahí que en su mayoría, las medidas relacionadas con el Artículo 10 sobre la educación, el Artículo 12 sobre atención médica y el Artículo 16 sobre matrimonio y relaciones familiares son de carácter provincial, mientras que las medidas relacionadas con el Artículo 6 sobre la prostitución y el Artículo 9 sobre nacionalidad, son fundamentalmente federales.

Los estatutos principales y la documentación relacionados en cada artículo del Informe del Canadá se transmiten al Secretario General como material de consulta en sobre aparte.

## 7 COMPENDIO ESTADISTICO

A medida que avanzaba la elaboración del Informe, se tomó conciencia de la naturaleza única de la Convención entre los instrumentos internacionales de derechos humanos. El objetivo de la Convención, según indica el lenguaje empleado en la redacción de muchos de sus artículos, es el logro de una igualdad de facto entre el hombre y la mujer. La Convención demanda que se adopten las medidas adecuadas en muchas esferas de la sociedad para alcanzar este objetivo. Por lo tanto, para valorar si las medidas adoptadas por el Canadá son suficientes, es menester conocer hasta qué punto la posición de la mujer en la sociedad canadiense es igual a la del hombre.

Por consiguiente, se decidió aplicar un enfoque único en la elaboración de informes con arreglo a los instrumentos internacionales, desarrollando el concepto de compendio estadístico que utiliza cifras para demostrar el estado de cumplimiento de los requisitos de la Convención. Este proyecto se inició conjuntamente por Status of Women Canada y Statistics Canada.

/...

En vista de la decisión de no iniciar un estudio a fondo del estado de la igualdad entre la mujer y el hombre para este primer informe (como ya se explicó) se utilizó el compendio estadístico para un solo artículo. Se seleccionó el Artículo 11 para ilustrar el concepto del Compendio estadístico ya que se disponía, en la mayoría de los casos, de las estadísticas necesarias para mostrar el estado de la igualdad entre los sexos para cada uno de sus párrafos. Cuando se elabora un informe que aborda cuatro años, el objetivo es presentar las medias numéricas de igualdad de todos los artículos de la parte dispositiva.

## 8 OBSERVACIONES FINALES

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es única entre los instrumentos internacionales de derechos humanos. Más que ordenar a los Estados que garanticen derechos concretos a todos los ciudadanos sin discriminación alguna, la Convención exige a los Estados que tomen todas las medidas apropiadas para asegurar que se garantice a la mitad de su población el ejercicio y disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales sobre la base de la igualdad con la otra mitad de la población.

Doce de las dieciséis disposiciones de la Convención definen la igualdad de derechos en términos del compromiso de los Estados Partes: de eliminar la discriminación contra la mujer y adoptar (todas) las medidas apropiadas para que se trate a la mujer en pie de igualdad con el hombre. Son profundas las consecuencias de elaborar un informe con arreglo a un tratado de igualdad si se compara con un tratado que garantice derechos para todos.

/...

CUADRO A. Población del Canadá, 1971, 1976 y 1981

Año	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	Mujeres como % de la población total
		Número		Por ciento
1971	21568310	10772945	10795370	49,9
1976	22992600	11543080	11449520	50,2
1981	24343180	12274895	12068290	50,4

Fuentes: 1976 Census of Canada, Catalogue 92-823.  
1981 Census of Canada, Catalogue 92-901.

Cuadro B. Población del Canadá por grupos de edades, 1971, 1976 y 1981.

Grupo de edades	1971		1976		1981	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Número		Número		Número	
0-4	886533	929605	843333	858640	868923	914450
5-9	1101573	1152450	921080	966730	864920	911940
10-14	1129290	1181450	1111730	1164645	936130	984740
15-19	1039913	1074430	1149290	1195973	1132873	1182015
20-24	947530	941775	1068040	1065765	1169520	1174295
25-29	783410	800710	992540	1000520	1093200	1084410
30-34	644550	660875	804795	822590	1017100	1021480
35-39	618820	645045	657450	671333	807955	822395
40-44	621760	640765	624640	643373	663240	674665
45-49	623630	613415	622370	630473	620645	634705
50-54	533640	518895	624465	595713	621815	621660
55-59	482315	472415	526775	492265	611530	568385
60-64	395320	381690	469615	433790	518930	462395
65-69	323910	296050	382300	338520	453750	390585
70-74	251800	205375	292360	241365	352190	281225
75-79	183315	139995	212275	150430	252175	180480
80-84	118490	85650	133310	93250	161860	94930
85-89	59385	40625	70900	41473	86920	44020
90 ó más	23440	13940	33795	18365	43235	19610
TOTAL	10772945	10795370	11543080	11449523	12274895	12068290
	Por ciento		Por ciento		Por ciento	
0-4	8.2	8.6	7.3	7.8	7.1	7.6
5-9	10.2	10.7	8.0	8.4	7.0	7.6
10-14	10.3	10.9	9.6	10.2	7.6	8.2
15-19	9.7	10.0	0.0	10.4	9.2	9.8
20-24	8.8	8.7	9.3	9.3	9.5	9.7
25-29	7.3	7.4	8.6	9.7	9.9	9.0
30-34	6.0	6.1	7.0	7.2	8.3	8.5
35-39	5.7	6.0	5.7	5.9	6.6	6.3
40-44	5.8	5.9	5.4	5.6	5.4	5.6
45-49	5.8	5.7	5.4	5.5	5.1	5.3
50-54	5.0	4.8	5.4	5.2	5.1	5.2
55-59	4.5	4.4	4.6	4.3	5.0	4.7
60-64	3.7	3.5	4.1	3.8	4.2	3.8
65-69	3.0	2.7	3.3	3.0	3.7	3.2
70-74	2.3	1.9	2.5	2.1	2.9	2.3
75-79	1.7	1.3	1.8	1.3	2.1	1.5
80-84	1.1	.8	1.2	.7	1.3	.9
85-89	.6	.4	.6	.4	.7	.4
90 ó más	.2	.1	.3	.2	.4	.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuentes: 1976 Census of Canada, Catalogue 92-823.  
1981 Census of Canada, Catalogue 92-901.

Cuadro C. Población del Canadá de acuerdo con el estado civil, 1971, 1976 y 1981.

Estado civil	1971		1976		1981	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Número		Número		Número	
Casado(1)	4888840	4888760	5499670	5474235	5992875	5956290
Solteros(2)	1913030	2377645	2129840	2646580	2356615	2898495
Viudos	752895	191130	853900	189665	958135	199535
Divorciados	100760	74360	183505	119035	297290	202845
Total	7655525	7531895	8666915	8429515	9604915	9257165
	Por ciento		Por ciento		Por ciento	
Casados	63,9	64,9	63,5	64,9	62,4	64,3
Solteros	25,0	31,6	24,6	31,4	24,5	31,3
Viudos	9,8	2,5	9,9	2,2	10,0	2,2
Divorciados	1,3	1,0	2,1	1,4	3,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas: (1) Incluye a los separados.

(2) De quince años de edad o más.

Fuente: 1981 Census of Canada, Catalogue 92-901.

Cuadro D. Población del Canadá por provincias, 1981

Provincia	Ambos sexos	Mujer	Hombre	Mujeres como % de la población total
		Número		Por ciento
Terranova	567680	281990	285690	49,7
Isla Príncipe Eduardo	122510	61570	60940	50,3
Nueva Escocia	847445	427870	419575	50,5
Nueva Brunswick	696405	350400	346000	50,3
Quebec	6438400	3266205	3172195	50,7
Ontario	8625110	4378320	4246790	50,8
Manitoba	1026245	519730	506510	50,6
Saskatchewan	968310	482235	486075	49,8
Alberta	2237725	1094505	1143220	48,9
Columbia Británica	2744470	1379310	1365155	50,3
Yukón	23150	10975	12175	47,4
Territorios del Noroeste	45740	21775	23965	47,6
CANADA	24343180	12274895	12068290	50,4

Fuente: 1981 Census of Canada, Catalogue 92-901.

CUADRO E. Familias con ambos cónyuges y con un solo progenitor, 1976 y 1981

Estructura familiar	Número		Por ciento	
	1976	1981	1976	1981
Todas las familias	5727900	6324975	100,0	100,0
Familias con ambos cónyuges	5168565	5610965	90,2	88,7
Familias de un solo progenitor	559335	714010	9,8	11,3
Cabeza de familia mujer	464345	589825	8,1	9,3
Cabeza de familia hombre	94990	124175	1,7	2,0

Fuentes: Canada Year Book, 1980-81.  
1981 Census of Canada, Catalogue, 92-905.

/...

CUADRO F. Número promedio de personas y número promedio de hijos por familia, 1971, 1976 y 1981

AÑO	Número promedio de personas por familia	Número promedio de hijos por familia 1)
1971	3,7	1,7
1976	3,5	1,5
1981	3,3	1,3

Nota: 1) Hijos menores de 24 años.

Fuentes: 1971 Census of Canada, Catalogue 93-718.  
 1976 Census of Canada, Catalogue 93-821.  
 1976 Census of Canada, Catalogue 92-823.  
 1981 Census of Canada, Catalogue 92-905.

/...



ARTICULO 1

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

El Artículo 1 define la "discriminación contra la mujer" según su uso en aquellos artículos de la Convención que obligan a los Estados Partes a eliminar esa discriminación. Este artículo no impone obligaciones a los Estados Partes.

No obstante, cabe señalar que la definición de "discriminación" adoptada por los tribunales canadienses es análoga a ésta. Por ello, sobre la base de las decisiones de diversas juntas de encuestas constituidas con arreglo a los estatutos de derechos humanos, se ha llegado a la conclusión de que la siguiente definición de "discriminación" regirá en Canadá:

Si de estas decisiones de las juntas se infiriese una definición de discriminación, a los fines de la legislación canadiense de derechos humanos, ésta sería la siguiente: discriminación significa dar trato diferente a las personas por motivos de raza, color, sexo y demás, cuyo resultado sería que el demandante sufriese consecuencias adversas, o un grave insulto a su dignidad; el motivo del trato discriminatorio, ya sea ocasionado por consideraciones económicas o sociales o si esas consideraciones tienen base sólida o falaz, no viene al caso, excepto quizás para atenuar la pena. Trato idéntico no es necesariamente sinónimo de trato igual ya que pueden producirse resultados discriminatorios -que violan el espíritu de la legislación de derechos humanos- al imponérsele de improviso trato idéntico a quienes no pueden utilizarlo eficazmente, debido a actitudes anteriores de prejuicio y exclusión.<sup>x</sup>

---

<sup>x</sup> Ian Hunter, "The Origin, Development and Interpretation of Human Rights Legislation", en The Practice of Freedom, ed. R. St. J. MacDonald y John P. Humphrey (Toronto: Butterworths, 1979) pág. 84.

/...

Cabe observar que la única legislación sobre derechos humanos de Canadá que contiene una definición de discriminación es la Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec, cuyo artículo 10 establece:

10. Toda persona tiene derecho al reconocimiento y al ejercicio plenos y en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, opiniones políticas, idioma, origen étnico o nacional, condición social o por el hecho de ser incapacitado o de utilizar algún medio para mitigar su impedimento.

Existe discriminación cuando el efecto de esa distinción, exclusión o preferencia es la anulación o el menoscabo de ese derecho.

Se incluyó el sexo como motivo prohibido de discriminación en toda la legislación canadiense de derechos humanos y normas de empleo o trabajo ya desde principios de los años setenta.

Por otra parte, en 1971 se incluyó por primera vez en Alberta el estado civil. Saskatchewan (la última jurisdicción en incluirlo en 1979) y Ontario poseen las únicas definiciones de estado civil. El artículo 1 a) del Reglamento del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan estipula que:

1. a) "Estado civil" significa estar comprometido para contraer matrimonio, ser casado, soltero, separado, divorciado, viudo o vivir en concubinato, pero la discriminación sobre la base de la relación con una persona específica no equivale a discriminación por motivo de estado civil.

La definición de Ontario es similar excepto que no incluye "estar comprometido para contraer matrimonio".

/...

## ARTICULO 2

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

Antes de pasar a considerar la aplicación en Canadá de cada apartado del Artículo 2, se formularán algunas observaciones a modo de introducción acerca del contexto jurídico general dentro del cual se prohíbe la discriminación contra la mujer en el país.

En Canadá, el derecho internacional de los tratados no forma parte automáticamente de la legislación del país. Por lo tanto, las mujeres canadienses no pueden invocar la Convención directamente ni los tribunales canadienses pueden aplicarla. La Convención se aplica mediante las medidas adoptadas dentro del sistema jurídico nacional.

La fuente principal de protección jurídica nacional contra la discriminación por motivo de sexo se halla en la Constitución del Canadá. En la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, que forma parte de la Constitución del país, figuran disposiciones relativas al principio de igualdad entre los sexos. La mujer puede invocar estas disposiciones para anular leyes y prácticas administrativas que entren en conflicto con el principio de igualdad garantizado en la Carta. En el nivel federal, el Parlamento y el Gobierno del Canadá aplican la Carta en relación con todas las cuestiones que competen a su jurisdicción, incluidas las cuestiones relativas a los dos Territorios. En el nivel provincial, la Carta recurre a la asamblea legislativa y gobierno de cada provincia en relación con todas las cuestiones que competen a cada asamblea legislativa.

La Declaración de Derechos del Canadá no forma parte de la Constitución del país pero puede emplearse para dejar sin efecto las leyes que no se ajusten a ella. Uno de los derechos que garantiza es la igualdad ante la ley y la protección jurídica sin discriminación por motivo de sexo.

Las leyes y los códigos de derechos humanos provinciales y federales son estatutos importantes para aplicar la Convención. El tema primordial es la discriminación, que se prohíbe por diversos motivos, incluido el sexo, en materia de empleo, la prestación de servicios, los créditos y el alojamiento que de costumbre están a disposición del público en general, y el suministro de locales comerciales o residenciales.

/...

El importante grupo de estatutos restante que prohíbe expresamente la discriminación por motivos de sexo y estado civil son los códigos del trabajo y los estatutos de las normas de empleo que rigen la duración y las condiciones de trabajo. Esa legislación se analizará en el texto que corresponde al Artículo 11.

El Artículo 2 de la Convención exige la prohibición de la discriminación de facto y de la discriminación per se. Por esa razón, se prohíbe el trato adverso por motivo de características vinculadas al sexo tales como la estatura o el embarazo. Se prohíbe el trato adverso por motivo del propio sexo o la conducta que tiene efectos adversos predominantemente para la mujer aunque ese trato o efecto adversos no constituya la finalidad primordial de la conducta. El título de la Convención se refiere a la eliminación de todas las formas de discriminación, y el Artículo 1 define la "discriminación contra la mujer" en relación con la conducta que tiene "por objeto o resultado" menoscabar el ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre.

Véanse los Apéndices I y II para un análisis de la aplicación del Artículo 2 en Ontario y Quebec.

#### ESTATUTOS PRINCIPALES

##### CANADA

Constitution Act, 1982.  
Canadian Human Rights Act, S.C.  
1976-77 c. 33.  
Canada Labour Code, R.S.C. 1970,  
c. L-1 as am.  
Canadian Bill of Rights, R.S.C. 1970,  
App. III.

##### TERRITORIO DEL YUKON

Fair Practices Act, O.Y.T. 1978,  
c. F-2  
Labour Standards Act, O.Y.T. 1978,  
c. L-1.

##### TERRITORIOS DEL NOROESTE

Fair Practices Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. F-2.  
Labour Standards Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. L-1.

##### COLUMBIA BRITANICA

Human Rights Code of British Columbia,  
R.S.B.C. 1979, c. 186.  
Employment Standards Act, S.B.C. 1980,  
c. 10.

##### ALBERTA

Individual's Rights Protection Act,  
R.S.A. 1980, c. I-2.  
Employment Standards Act, R.S.A. 1980  
(supp.), c. E-10.1.

##### SASKATCHEWAN

Saskatchewan Human Rights Code, S.S.  
1979, c. S-24.1.  
Labour Standards Act, R.S.S. 1978,  
c. L-1.

/...

MANITOBA

Human Rights Act, S.M. 1974, c. 65.  
Employment Standards Act, R.S.M. 1970,  
c. E-110, as am.

ONTARIO

Human Rights Code, S.O. 1981, c. 53.  
Employment Standards Act, R.S.O. 1980,  
c. 137.

QUEBEC\*

Charter of Human Rights and Freedoms,  
R.S.Q. c. C-12.  
An Act Respecting Labour Standards  
R.S.Q. c. N-1.1

NUEVA BRUNSWICK

Human Rights Act, R.S.N.B. 1973,  
c. H-11, as am.  
Minimum Employment Standards Act,  
R.S.N.B. 1973, c. M-12, as am.

NUEVA ESCOCIA

Labour Standards Code, S.N.S. 1972,  
c. 10, as. am.  
Human Rights Act, S.N.S. 1969, c. 11  
as. am.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Human Rights Act, S.P.E.I. 1975,  
c. 72.  
Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1,  
as. am.

TERRANOVA

Labour Standards Act, S.N. 1977,  
c. 52, as. am.  
Newfoundland Human Rights Code,  
R.S.N. 1970, c. 262 as. am.

DECISIONES JUDICIALES

Supreme Court of Canada  
The Attorney General of Canada v.  
Lavell; Isaac et al. v. Bedard, [1974]  
S.C.R. 1349, 23 C.R.N.S. 197, 11  
R.F.L. 333, 38 D.L.R. (3d) 481.  
Bliss v. Attorney General of Canada,  
[1979] 1 S.C.R. 185, [1978] 6 W.W.R.  
711.  
R. v. Duda (1978), 41 C.C.C. (2d) 31,  
3 C.R. (3d) 68, [1978] 4 W.W.R. 34.

Ontario Court of Appeal

R. v. DiPaola; R. v. Palatics (1978),  
43 C.C.C. (2d) 139, 4 C.R. (3d) 121.

\* Véase Apéndice II,

Informe de Quebec, pág. 393.

/...

ARTICULO 2 a)

Los Estados Partes ... 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:

La Carta de Derechos y Libertades del Canadá forma parte de la Constitución del país y dos de sus disposiciones, los artículos 15 y 28, se relacionan con la consagración del principio de la igualdad del hombre y de la mujer en la constitución. El texto del artículo 15 1) es el siguiente:

- 15 1) Toda persona es igual ante la ley y de conformidad con ésta, y tiene derecho a igual protección e igual beneficio de la ley sin discriminación y, en particular, sin discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o incapacidad mental o física.

/...

El artículo 15 de la Carta no entrará en vigor hasta abril de 1985. Los gobiernos federales y provinciales se han comprometido a revisar toda su legislación antes de esa fecha a fin de enmendar o revocar cualesquiera disposiciones que pudiesen lógicamente violar el artículo 15.

Por otra parte, el texto del artículo 28 expresa:

28. Sin perjuicio de lo que se dispone en esta Carta, se garantiza a hombres y mujeres la igualdad en los derechos y las libertades a que se hace referencia en ella.

Cabe señalar que el artículo 15, y tal vez el 28 están sujetos a las disposiciones del artículo 1 de la Carta:

1. La Carta de Derechos y Libertades del Canadá garantiza los derechos y las libertades que en ella se estipulan, sujetos sólo a los límites razonables prescritos por ley que puedan justificarse de forma demostrativa en una sociedad libre y democrática.

Sin embargo, el reciente pleito de Quebec Association of Protestant Boards y otros contra A. G. Quebec y otros indica que los tribunales no permitirán que se invoque este artículo de manera que limite indebidamente la naturaleza de los derechos establecidos en el resto de la Carta. Por ello, Deschênes, Presidente del Tribunal Superior de Quebec, manifestó que corresponde a los que invocan el art. 1 demostrar que es aplicable, y que un límite sólo resulta razonable si constituye un medio armónico para lograr un objetivo legítimo.

La igualdad de derechos garantizada en el artículo 15 puede quedar anulada en determinadas circunstancias. El artículo 33 1) de la Carta reconoce el derecho del Parlamento o de la asamblea legislativa de una provincia a declarar que un estatuto surte efecto a pesar del artículo 15. El texto del artículo 33 1) expresa lo siguiente:

- 33 1) El Parlamento o la asamblea legislativa de una provincia puede declarar expresamente mediante una Ley del Parlamento o de la asamblea legislativa, según proceda, que la Ley o una de sus disposiciones surtirá efecto sin perjuicio de la disposición que figura en el artículo 2 o en los artículos 7 a 15 de esta Carta.

/...

- 2) Una Ley o disposición de esa Ley respecto de la cual esté en vigor una declaración formulada de conformidad con este artículo tendrá el mismo efecto que tendría de no ser por la disposición de esta Carta a la que se hace referencia en la declaración.
- 3) Cualquier declaración formulada en el apartado 1) quedará sin efecto cinco años después de su entrada en vigor o en la fecha anterior que se especifique en la declaración.
- 4) El Parlamento o la asamblea legislativa de una provincia podrá promulgar de nuevo cualquier declaración formulada de conformidad con el apartado 1).
- 5) El apartado 3) se aplica en los casos de la nueva promulgación prevista en el apartado 4).

El artículo 28 no está sujeto a la cláusula de derogación que figura en el artículo 33.

En la Declaración de Derechos del Canadá figura asimismo una cláusula que podría considerarse como la consagración del principio de la igualdad del hombre y de la mujer en la legislación pertinente. El texto del artículo 1 b) es el siguiente:

1. Por este medio se reconoce y declara que en Canadá han existido, y continuarán existiendo, sin discriminación por motivos de raza, origen nacional, color, religión o sexo, los siguientes derechos humanos y libertades fundamentales, a saber ...
  - b) el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a igual protección de la ley.

La promulgación de los estatutos de derechos humanos en los niveles provincial y federal reafirma además el principio de la igualdad de la mujer y del hombre. El propio principio se formula explícitamente en el preámbulo de los códigos de derechos humanos de seis jurisdicciones. En otras dos jurisdicciones el principio se formula en el propósito o en el objetivo de la ley.

/...



- . Terranova es la única jurisdicción que emplea la frase "la igualdad de derechos de hombres y mujeres". El preámbulo del Código de Derechos Humanos de Terranova utiliza la terminología de la Carta de las Naciones Unidas para reafirmar la "fe" de la asamblea legislativa "en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres".
- . Las asambleas legislativas de Alberta, Nueva Brunswick, Nueva Escocia e Isla Príncipe Eduardo reconocen como principio fundamental el que todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos sin distinción de sexo. Nueva Brunswick e Isla Príncipe Eduardo también incluyen el estado civil como motivo que no debe interferir con la igualdad en dignidad y derechos.
- . En el Preámbulo al Código de Derechos Humanos de Ontario se declara que "la política pública de Ontario es la de reconocer la dignidad y el valor de toda persona y garantizar iguales derechos y oportunidades sin discriminación contraria a la ley".
- . Uno de los objetivos del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan es "promover en Saskatchewan la política pública de que toda persona es libre e igual en dignidad y derechos, y desaprobando y eliminando la discriminación". (art. 3 b)).
- . El Propósito de la Ley de Derechos Humanos del Canadá es el principio de que "toda persona debe tener igual oportunidad con respecto a otros individuos para desenvolver su vida de la forma que él o ella puedan y deseen hacerlo ... sin que se le obstaculice o evite el hacerlo mediante prácticas discriminatorias sobre la base de ... sexo o estado civil ... " (art. 2 a)).

Se dispone la "realización práctica" del principio de la igualdad de la mujer y del hombre mediante la ejecución de medidas que figuran en la Carta, las declaraciones de derechos del Canadá y de diversas provincias y las once leyes de derechos humanos.

Respecto de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá las disposiciones pertinentes a su ejecución son el artículo 24 1) de la Carta y el artículo 52 1) de la Ley Orgánica 1982 (cuya Parte I se reitera en la Carta), cuyo texto es el siguiente:

/...

24 1) Toda persona cuyos derechos o libertades, garantizados en esta Carta, hayan sido violados o desconocidos puede apelar a un tribunal de jurisdicción competente para lograr el recurso que éste considere apropiado y justo según las circunstancias.

52 1) La Constitución del Canadá es la ley suprema del país, y cualquier ley que no concuerde con las disposiciones de la Constitución queda sin vigor o efecto, en tanto y en cuanto la contradiga.

En relación con la Declaración de Derechos del Canadá, cualesquiera leyes que entren en conflicto con ella, quedará por ello sin efecto. Ahora bien, cabe observar que los tribunales han restringido mucho su interpretación de la cláusula de igualdad, art. 1 b). Por ejemplo, se afirma que no deja sin efecto el artículo 12 1) b) de la Ley relativa a los Indios según la cual la mujer india pierde su condición como tal al contraer matrimonio con no indios, lo que ocurre en el caso del hombre indio.<sup>x</sup>

Respecto de las once leyes de derechos humanos, todas las leyes estipulan que toda persona que considere haber sido objeto de discriminación puede presentar reclamación. La comisión de derechos humanos correspondiente investiga las reclamaciones. La naturaleza de los procedimientos y de los recursos previstos en estas leyes se analizan a fondo en el texto relativo al Artículo 2 c).

---

<sup>x</sup> La condición de indio se define en los artículos 11 y 12 de la Ley relativa a los Indios como la condición de una persona que, de conformidad con esta Ley relativa a los Indios está inscrita como india o tiene derecho a ser inscrita como tal.

/...

ARTICULO 2 b)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

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

En las trece jurisdicciones canadienses están en vigor dos importantes grupos de estatutos que, aunque no prohíben la discriminación de toda índole contra la mujer, en realidad protegen la mayoría de los derechos de la mujer en el empleo y la prestación de servicios, los créditos y el alojamiento. Son éstos las leyes y códigos de derechos humanos y las leyes y códigos de normas de trabajo y empleo. Esta legislación es el tema central que se analiza en este Artículo 2 b).

Antes de estudiar estos estatutos más a fondo, se evalúa la cuestión de la discriminación de facto en oposición a la discriminación de jure en relación con la legislación sobre derechos humanos.

No se ha podido establecer con exactitud si la discriminación de facto está implícita en las disposiciones sobre derechos humanos que no son específicas en este sentido. No obstante en Canadá se admite que las ambigüedades establecidas por la ley deben solucionarse de forma compatible con las obligaciones internacionales, y que la posible relación entre el Artículo 2 y la discriminación de facto en los estatutos de derechos humanos puede ser un factor en la conclusión a la que arribaron los tribunales canadienses sobre este importante problema.

Con relación a la Ley de Derechos Humanos del Canadá hay que determinar si se prohíbe la discriminación de facto y la discriminación per se. El artículo 11 1) de la Ley, que exige igual salario por trabajo de igual valor, constituye una prohibición expresa de un tipo específico de discriminación de facto. También, según el art. 10 de la Ley, constituye práctica discriminatoria el que con una organización de empleadores o de empleados "establezca o siga una política o práctica ... que prive o tienda a privar a una persona o clase de personas de cualquier oportunidad de empleo" por motivos de discriminación prohibidos, incluido el sexo. Diversos fallos de los tribunales han llegado a la conclusión de que el art. 10 abarca la discriminación de facto y aún no han sido impugnados ante los tribunales.

/...

1 LEYES Y CODIGOS DE NORMAS DE TRABAJO Y EMPLEO

Los estatutos que rigen los términos y las condiciones de trabajo se encuentran vigentes en las trece jurisdicciones canadienses. (Véase el Artículo 11 para aplicaciones más concretas que contradicen los requisitos de la Convención). Se les ha denominado de formas diversas: leyes de niveles de empleo, leyes de normas de trabajo, los códigos del trabajo y, en los Territorios del Noroeste, la Ordenanza sobre Niveles de Empleo. En lo tocante a los derechos de la mujer al empleo, aunque se requiere que se apliquen todos los términos y las condiciones en forma no discriminatoria, hay algunas disposiciones que afectan concretamente a la mujer: las cláusulas relativas a la licencia de maternidad (véase el Artículo 11.2 b); a igual remuneración (véase el Artículo 11.1 d); y a la exclusión de los trabajadores domésticos es probable que la mayoría sean mujeres) de la protección prevista en los códigos laborales.

2 LEYES Y CODIGOS DE DERECHOS HUMANOS

La prohibición de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo es una característica principal de la legislación provincial y federal de derechos humanos. Se garantiza a la mujer trabajadora la protección contra la discriminación por motivo de sexo en los Territorios mediante la Ley relativa a las prácticas justas y la Ordenanza relativa a las prácticas justas. Los empleadores no pueden negarse a dar empleo ni a continuar empleando a una persona por motivo de su sexo (entre otros motivos de discriminación proscritos tales como edad, estado civil, raza, color, nacionalidad, linaje, credo, creencias religiosas, etc.). Tampoco puede el empleador discriminar a una persona o clase de personas respecto de cualquier circunstancia o condición de empleo o establecer diferencias adversas en relación con un empleado debido al sexo de esa persona.

Las leyes de derechos humanos de ocho jurisdicciones no prevén la protección de los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales son mujeres.

Además de la cláusula que prohíbe la discriminación en el empleo, la mayoría de las leyes de derechos humanos también prohíben la discriminación en las siguientes esferas:

- . prestación de servicios y créditos;
- . contratos;
- . compra de propiedad;
- . ocupación de los locales comerciales o vivienda o ambos;

/...

- . acceso a lugares habitualmente frecuentados por el público; y
- . participación como miembro en asociaciones profesionales y en sindicatos.

Por último, se observó que en algunas jurisdicciones las leyes de derechos humanos dejan sin efecto la legislación que resulte incompatible con ellas.

Sólo las leyes de derechos humanos de Alberta (art.1 1)), Quebec (arts. 51 y 52), Isla Príncipe Eduardo (art.1 2)) y Saskatchewan (art. 44) estipulan específicamente que las leyes de derechos humanos dejan sin efecto toda legislación que no se ajuste aunque las disposiciones de Alberta, Quebec y Saskatchewan declaran que esto no se aplicará cuando esta última contenga una cláusula que deberá aplicarse sin perjuicio de la legislación de derechos humanos.\*

Además, el artículo 13 1) de la Ley de Nueva Escocia dispone que cualquier regulación que restrinja los derechos o privilegios de personas o grupos por motivo de raza, religión, credo, color u origen étnico o nacional, será considerada sin efecto. En ausencia de una cláusula de anulación en los estatutos de derechos humanos, los conflictos entre éstos y otras leyes deberán resolverse mediante el reglamento de interpretación legal. Sin entrar en todos los detalles disponibles en los textos normados, se pueden citar dos muy sencillos: 1) un estatuto posterior anula uno anterior en todo lo que le contradice; 2) a menos que el estatuto subsiguiente sea general y el anterior específico.\*\*

Además de estos dos tipos fundamentales de estatutos contra la discriminación en la legislación que rige el empleo en los servicios de administración pública por lo general figura una disposición que prohíbe la discriminación por motivo de sexo, entre otros.

---

\* Las revisiones del Código de Derechos Humanos de Ontario realizadas en 1981 incluyen una cláusula que confiere primacía al Código por sobre otras leyes excepto cuando éstas estipulen específicamente que deberán aplicarse "sin perjuicio de esta Ley" (art. 46 2)).

\*\* W.S. Tarnopolsky, Discrimination and the Law in Canada (Toronto: Richard de Boo Ltd., 1982) pág. 476.

/...

ARTICULO 2 c)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 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;

Si se violan los derechos de igualdad garantizados por la Carta, el artículo 24 1) prevé reparaciones dentro del sistema judicial.

24. 1) Toda persona cuyos derechos o libertades, garantizados en esta Carta, hayan sido violados o desconocidos puede apelar a un tribunal de jurisdicción competente para lograr el recurso que éste considere apropiado y justo según las circunstancias.

En Canadá, cualquier mujer que tenga motivos razonables para considerar que ha sido objeto de discriminación en cuestiones amparadas por la legislación de derechos humanos, puede presentar una reclamación ante la comisión de derechos humanos de la jurisdicción donde tuvo lugar la discriminación. En el Territorio del Yukón, los Territorios del Noroeste, Nueva Brunswick, Isla Príncipe Eduardo y Terranova, sólo la persona que ha sido discriminada puede presentar la reclamación. Las demás jurisdicciones admiten la presentación de reclamaciones por otros ya sea una tercera persona o la Comisión de Derechos Humanos correspondiente, o ambos.

En todas las jurisdicciones, la Comisión (o su personal) tiene facultad para buscar una conciliación entre las partes mientras la Comisión investiga la reclamación o después de la investigación. Es obligatoria la conciliación encaminada a lograr un acuerdo en todas las jurisdicciones con excepción de Manitoba, Terranova y Canadá.

De fracasar los intentos de conciliación para llegar a un acuerdo, los estatutos provinciales prevén el nombramiento de una junta de encuesta. En los dos territorios, el funcionario investigador tiene la responsabilidad de recomendar medidas al Comisionado pertinente, si no se logra la conciliación. La Comisión Federal de Derechos Humanos es la única que tiene autoridad para nombrar un Tribunal de Derechos Humanos.

/...

Salvo en el caso de Quebec, los estatutos de derechos humanos reconocen al tribunal la facultad de recomendar y ordenar la rectificación de la práctica discriminatoria. El orden general de las categorías de rectificación es el siguiente:

- . cesar y desistir;
- . dar validez a los derechos negados;
- . desarrollar un programa de medidas afirmativas;
- . otorgar compensación por el salario no devengado y por los gastos; y
- . reconocer daños por humillación.

En cuanto al cumplimiento de la instrucción del tribunal, en las jurisdicciones de la Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba y en el nivel federal, ésta se hará cumplir como orden del tribunal tan pronto se haya presentado ante el tribunal superior correspondiente. En las demás jurisdicciones (menos en Quebec) la instrucción se hace cumplir con arreglo al estatuto de derechos humanos pertinente (siempre que la ley disponga que la contravención de la instrucción constituye delito).

La Ley de Derechos Humanos del Canadá prevé la revisión de la decisión de cualquier tribunal compuesto por menos de tres personas, mediante el nombramiento de un tribunal de revisión. Además, el artículo 28 de la Ley relativa a los tribunales federales estipula asimismo el método de revisión de las decisiones de la Comisión de Derechos Humanos del Canadá o de los tribunales designados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos del Canadá mediante la apelación al Tribunal Federal de Apelaciones. El texto de las partes pertinentes del art. 28 dicen como sigue:

28. 1) ... el Tribunal de Apelaciones tiene jurisdicción para conocer y determinar una solicitud de revisión y anulación de una decisión o instrucción que no sea de índole administrativa y que la ley no exija que tenga fundamento judicial o casi judicial, adoptada por una junta, comisión u otro tribunal federal o durante sus actuaciones, basándose en que la junta, comisión o tribunal
- a) no observó el principio de justicia natural o se extralimitó en el ejercicio de su jurisdicción o se negó a ejercerla;

/...

- b) cometió un error de derecho en su fallo o instrucción figure o no el error en el acta; o
  - c) dictó su fallo o instrucción sobre la base de investigaciones erróneas realizadas de forma aviesa o caprichosa o sin prestar atención al material que tuvo ante sí.
- 2) Esa apelación puede presentarla el Fiscal General del Canadá o cualquier parte directamente afectada por la decisión o instrucción ...

También se estipulan los procedimientos de apelación en la ley provincial. En Saskatchewan, por ejemplo, la decisión o instrucción de una junta de encuesta puede apelarse como cuestión de derecho ante la Judicatura Real.

/...



ARTICULO 2 d)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

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

El texto de este apartado significa que los propios gobiernos no discriminarán a la mujer y asegurarán que las autoridades que administran los estatutos y las instituciones que tienen bajo su control no practicarán la discriminación contra la mujer.

Aunque los tribunales no han dado aún interpretación al artículo 15 de la Carta, se prevé que, en virtud de la frase "iguales ante ... la ley", se considerará que se aplica al gobierno en su autoridad administrativa y en su autoridad legislativa. De manera que, las personas que pertenecen a los sectores públicos federal, provincial y territorial estarán sujetas a las disposiciones contra la discriminación que dispone la Carta y a las de la legislación de derechos humanos apropiada en que esas leyes sean de obligatorio cumplimiento para la Corona.

El artículo 15 estipula amplia protección contra la discriminación porque abarca todas las cuestiones, no sólo las relativas al empleo y la prestación de servicios, los créditos y alojamiento como en el caso de los estatutos de derechos humanos. Empero este artículo 15 puede estar sujeto al Artículo 1 de la Carta, que dispone que los derechos y las libertades que ampara están sujetos a los límites razonables que pueden justificarse de forma demostrativa en una sociedad libre y democrática. En todo caso, es la legislación "apropiada" que se pide a los Estados Partes que adopten en virtud del Artículo 2 de la Convención, y es probable que el concepto de "apropiado" abarque el de las limitaciones razonables.

En todas las leyes de derechos humanos (contra la discriminación) del Canadá figura una disposición que establece que la ley es de obligatorio cumplimiento por parte del gobierno. Por lo tanto, la cláusula que prohíbe la discriminación en el "alojamiento, los servicios y los créditos que de costumbre están a disposición del público en general" se aplica a los servicios que prestan los departamentos y organismos públicos al administrar los estatutos de los que son responsables.

/...

Además de las disposiciones de la Carta y de los estatutos de derechos humanos, la mayoría de las jurisdicciones cuentan con otros dos tipos de legislación que pueden contribuir a asegurar que las autoridades públicas no practiquen la discriminación contra la mujer en los casos en que esta práctica es ilegítima. Son estas las Leyes Procesales de la Corona y las Leyes relativas al Investigador Oficial de Reclamaciones (Ombudsman).

La mayoría de las leyes vigentes en las jurisdicciones (en forma de Leyes Procesales de la Corona) permiten entablar reclamación a la Corona por los actos injustos de sus empleados y como posible violador de las regulaciones o estatutos.

De conformidad con la legislación que rige el nombramiento de investigadores oficiales de reclamaciones, el deber principal de los designados es la investigación de cualquier decisión o recomendación, inclusive cualquier recomendación formulada a un Ministro, o cualquier acto cometido u omitido, relativo a una cuestión administrativa y que afecte a cualquier persona o conjunto de personas a título personal, en cualquier Departamento u organismo, o por cualquiera de ellos o por parte de cualquier funcionario, empleado o miembro de éste en el ejercicio de cualquier facultad o función que le confiera cualquier disposición legal.

Además, la legislación que rige el empleo en el sector público por lo general contiene una cláusula que prohíbe la discriminación contra cualquier persona por motivo de sexo (entre otros). En el nivel federal, supervisa esta legislación la Dirección de Lucha contra la Discriminación ubicada en la Sección de Apelaciones e Investigaciones de la Comisión de Administración Pública del Canadá.

La Sección investiga reclamaciones por motivo de discriminación en la Administración Pública presentadas por empleados y aspirantes a empleo; desempeña el papel histórico de investigador oficial cuando se ocupa de reclamaciones recibidas de empleados que alegan haber sido víctimas de vejación o trato administrativo injusto en su puesto de trabajo; e investiga quejas de actividades dudosas relativas al otorgamiento de plazas que cualquier fuente ponga en su conocimiento.\*

---

\* Public Service Commission of Canada, Annual Report 1981 (Ottawa: Department of Supply and Services, 1982).

/...

ARTICULO 2 e)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

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

El apartado e) del Artículo 2 equivale a exigir la eliminación de la discriminación en el sector privado.

En tanto y en cuanto los estatutos de derechos humanos y de niveles de empleo regulan la conducta de los empleadores del sector privado, se prohíbe la discriminación en el empleo. Y, como se señaló supra al analizar el Artículo 2 b), también la discriminación en la prestación de servicios, los créditos y el alojamiento está sujeta a reglamento.

En los códigos provinciales figuran diversas exenciones al cumplimiento como las relativas a las organizaciones étnicas y religiosas, inquilinos que habitan bajo el mismo techo que el dueño, actividades atléticas y el empleo de trabajadores domésticos, que según la disposición específica podrían tener efecto discriminatorio contra la mujer desde el punto de vista individual o colectivo.

Las comisiones federales y provinciales de derechos humanos dedican igualmente sus recursos a la educación, información e investigación para dar a conocer mejor al público la legislación de derechos humanos y sus repercusiones.

/...

ARTICULO 2 f)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

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

En virtud del artículo 32 2) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, la igualdad de derechos garantizada en el artículo 15 no entrará en vigor hasta abril de 1985. Todos los gobiernos se comprometieron a revisar su legislación antes de esa fecha a fin de modificar o derogar cualquier disposición que la lógica indique que pueda constituir una contravención del artículo 15. La tarea es ardua porque supone una revisión de la legislación en cuanto a la discriminación de facto contra la mujer y a la discriminación por motivo de sexo en su sentido estricto. De ahí que será menester revisar todo trato adverso que figure en la legislación por motivo de factores tales como el embarazo o la condición de empleado a tiempo parcial.

Algunas jurisdicciones ya han aprobado legislaciones generales que modifican varios estatutos a la vez, eliminan las referencias adversas e innecesarias al sexo y aseguran la igualdad de los sexos en el texto de esos estatutos. Son ellas:

- . Canadá: The Statute Law (Status of Women) Amendment Act S.C. 1974-1975-1976, Cap. 66 (modificó 10 legislaciones importantes).
- . Columbia Británica:  
Status of Men and Women Amendment Act S.B.C. 1975, Cap. 73, que modificó 27 estatutos al eliminar referencias a distinciones sexuales adversas;
- . Nueva Escocia:  
Statute Law Amendment Act S.N.S. 1977, Cap. 18; y
- . Terranova:  
The Human Rights Anti-Discrimination Act S.N. 1979, Cap. 39.

/...

El párrafo f) del Artículo 2 pide además a los Estados Partes que adopten todas las medidas apropiadas para modificar o derogar usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer. En la mayoría de las leyes de derechos humanos figuran disposiciones destinadas a desaprobar y eliminar las prácticas discriminatorias. Además, en la introducción al Artículo 2 se señaló que varias jurisdicciones reafirman el compromiso de su gobierno con el principio de igualdad entre los sexos.

La Ley de Protección de los Derechos Individuales de Alberta contiene la versión más completa de la cláusula de "eliminación de las prácticas discriminatorias":

16 1) Es función de la Comisión

- b) investigar, elaborar y realizar programas educativos destinados a eliminar las prácticas discriminatorias relacionadas con la raza, las creencias religiosas, el color, el sexo, las características físicas, la edad, el linaje o el lugar de origen,

El Código de Derechos Humanos de Ontario añade otra función a la Comisión:

- 28 d) elaborar y realizar programas de información pública y educación y comprometerse a eliminar las prácticas discriminatorias que violen los derechos estipulados por esta Ley;

Ni Isla Príncipe Eduardo (art. 18) ni Nueva Escocia (art. 18) asignan a sus respectivas comisiones la función de eliminar las prácticas discriminatorias. Sin embargo, se estipula que estos organismos deben:

elaborar programas de información pública y educación en la esfera de los derechos humanos para promover el principio de que toda persona es libre e igual en dignidad y derechos sin distinción de ...

y a continuación se relacionan los motivos de discriminación. La disposición de Nueva Escocia omite el sexo como factor que no debe afectar la libertad y la igualdad de dignidad y derechos de la persona.

/...

La legislación federal (art. 22 1) g)) asigna a la Comisión el deber de procurar " ... mediante la persuasión, publicidad o cualquier otro medio que considere apropiado desalentar y reducir las prácticas discriminatorias ...".

La Comisión de Derechos Humanos del Canadá puede también "... revisar cualquier reglamento, precepto, instrucción, estatuto o instrumento de otra índole elaborado de conformidad con una Ley del Parlamento ..." porque no se ajuste al objetivo de la Ley (art. 22 1) f)). El Código de Ontario asigna a su Comisión la función de "... examinar y revisar cualquier estatuto o reglamento ... y formular recomendaciones sobre cualquier disposición, programa o política, que a su juicio, no se ajuste al propósito de esta Ley;" (art. 28 e)).

Todas las comisiones de derechos humanos publican informes anuales que presentan su trabajo del año anterior. La Comisión de Derechos Humanos del Canadá puede asimismo transmitir al Ministro de Justicia informes especiales con referencia y observaciones a "... cualquier cuestión dentro del ámbito de sus potestades, deberes y funciones ..." (art. 47 2)).

El análisis que sigue trata de leyes concretas que ya se han definido como discriminatorias. Sólo se analizan los estatutos federales.

1 LA LEY RELATIVA A LOS INDIOS R.S.C. 1970, Cap. I a 6

En los últimos años ha despertado preocupación el hecho de que algunas disposiciones de la Ley relativa a los indios discriminan contra la mujer. En particular se han señalado los siguientes artículos:

- . art. 12 1) b), que dispone que la mujer india pierde su condición jurídica y social como tal al contraer matrimonio con no indios; por el contrario, el art. 11 1) f) confiere la condición de india a la esposa de un hombre indio;
- . el artículo 14, que priva a la mujer india y no al hombre indio de su condición de miembro de una agrupación si se casa con un hombre no miembro de ésta;
- . el artículo 10, que establece la sucesión por línea paterna al estipular que cuando una persona del sexo masculino se añade o se elimina de la Lista de la agrupación, su esposa e hijos menores también se añadirán o eliminarán;

/...

- . el artículo 68, que establece que los pagos de rentas anuales o de intereses pueden reasignarse al esposo de una mujer india si ella lo abandona, incluso cuando exista causa justificada, mientras que esos pagos sólo son reasignados a una mujer india si el cónyuge la abandona por causa no justificada; y
- . el artículo 109, que dispone que la mujer india adquiere derechos civiles al adquirirlos su esposo indio (con la consiguiente pérdida de su condición jurídica y social india, de conformidad con el artículo 110), o al contraer matrimonio con un no indio.
- . el artículo 11 establece el reglamento para el reconocimiento de la condición jurídica y social de los hijos de indios. La condición de hijo legítimo está determinada por la condición jurídica y social del padre. La condición jurídica y social de la madre determina si un hijo ilegítimo puede ser inscrito. Sin embargo, el artículo 12 2) estipula que la inscripción de un hijo ilegítimo de una mujer de condición jurídica y social india puede ser recusada sobre la base de que el padre no tiene esa condición.

Entre las disposiciones mencionadas supra, el artículo 12 1) b) ha recibido mayor atención. En la vista del Fiscal General del Canadá contra Lavell, el Tribunal Supremo del Canadá dictaminó que no contravenía el artículo 1 b) de la Declaración de Derechos del Canadá que garantiza el derecho a la igualdad ante la ley. El Tribunal expuso:

... la igualdad ante la ley de conformidad con la Declaración de Derechos significa igualdad de trato al hacer cumplir y aplicar las leyes del Canadá ante las autoridades competentes y ante los tribunales comunes del país, y de la construcción y aplicación del artículo 12 1) b) no se deriva necesariamente desigualdad alguna.

El artículo 12 1) b) de la Ley relativa a los indios fue examinado por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a la luz de una comunicación presentada por Sandra Lovelace de conformidad con el Protocolo Opcional del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Debido a que Sandra Lovelace había perdido su condición jurídica y social india de conformidad con el artículo 12 1) b) antes de la entrada en vigor del Pacto en el Canadá, el Comité no llegó a conclusiones en cuanto a si contravenía el Artículo 26 sobre la igualdad de derechos. Empero sí determinó que, en las circunstancias del caso de Sandra Lovelace, el artículo 12 1) b) violaba el Artículo 27, según el

/...

cual a las personas pertenecientes a minorías étnicas no se les negará el derecho, común a otros miembros de su grupo, al disfrute de su propia cultura. En comunicación más reciente al Comité de Derechos Humanos, se presentó nuevamente la cuestión de si el artículo 12 1) b) viola el Artículo 26 sobre igualdad de derechos. Presentó esta comunicación Paula Sappier Sisson el 5 de abril de 1981. La Sisson había perdido su condición jurídica y social india en 1979 al contraer matrimonio con un no indio, tras la entrada en vigor del Pacto en el Canadá. El Comité aún no ha expuesto su punto de vista sobre esta cuestión. El Canadá valora la preocupación de las mujeres indias y, de hecho, la de muchas otras personas en Canadá y otras partes de la comunidad internacional, relativa a que el artículo 12 1) b) (y los demás artículos de la Ley relativa a los indios a las que se hace referencia anteriormente) constituyan una discriminación contra la mujer. El Canadá se ha mostrado igualmente deseoso de que la comunidad india desempeñe un papel importante en la determinación de las nuevas disposiciones sobre la condición de indio, la pertenencia a la agrupación y los derechos de sufragio que deberán figurar en la Ley relativa a los indios.

Ahora bien, estas cuestiones despiertan grandes polémicas entre la población india. A fin de facilitar la enmienda de la Ley relativa a los indios, el 4 de agosto de 1982 se formó una subcomisión parlamentaria sobre la mujer india y la Ley relativa a los indios. Esta subcomisión sesionó durante cinco días en los que conoció el testimonio de cuarenta y un testigos, la mayoría de ellos, personas indias. El 8 de septiembre de 1982, el Honorable John C. Munro, Ministro de Asuntos Indios y Desarrollo de la región norte, declaró ante la subcomisión lo siguiente:

La posición del Gobierno federal en este problema es perfectamente clara. Tenemos el compromiso de introducir enmiendas a la Ley (relativa a los indios) que pongan fin a la discriminación por motivo de sexo. Parte integrante de ese compromiso es la redacción de enmiendas tan pronto se celebren consultas amplias y abiertas con la población india.

El 21 de septiembre de 1982, la subcomisión presentó su informe. Recomendó la enmienda de la Ley relativa a los indios de manera que se eliminasen los elementos discriminatorios que figuran en los artículos 12, 14 y 109 (la subcomisión no examinó el artículo 68). El Gobierno federal actualmente prepara una legislación que cumpla esa finalidad.

/...



2 LEY DE SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO, S.C. 1970-1971-1972, Cap. 48

Desde 1971, la Ley de Seguro contra el Desempleo dispone el pago de prestaciones a las trabajadoras con condiciones, cuyos salarios se ven interrumpidos por embarazo. Para tener derecho a estas prestaciones por maternidad, la demandante debe haber cumplido 20 semanas de empleo asegurable en las 52 anteriores. Además, debe tener 10 o más semanas asegurables, semanas de prestaciones pagadas, o semanas reglamentarias, en las 20 semanas inmediatamente anteriores a la trigésima semana antes de la fecha de parto prevista. Este reglamento se conoce como "Magic-10".

Las prestaciones son pagaderas, al cabo de dos semanas, durante un máximo de 15 semanas consecutivas del período de maternidad (período de 26 semanas que comienza después de la octava semana antes de la fecha de parto prevista y termina en la 17a. semana después del parto).

Con arreglo al artículo 46 de la Ley de Seguro contra el Desempleo, la gestante que no reúna los requisitos para recibir las prestaciones por maternidad no tiene derecho a recibir ninguna prestación ordinaria o por enfermedad durante el embarazo. En el caso Bliss contra el Fiscal General del Canadá, se impugnó esta disposición porque constituye una violación del derecho de igualdad ante la ley sin discriminación por motivo de sexo, garantizado en el artículo 1 b) de la Declaración de Derechos del Canadá. El Tribunal Supremo del Canadá decidió que la ley amparaba prestaciones y no imponía sanciones y que, por tanto, no se aplicaba el artículo 1 b). El tribunal también declaró que cualquier diferencia de trato que se reconociese a una mujer gestante en virtud del artículo 46, tenía por motivo el embarazo y no el sexo.

Ya en los años ochenta, el Grupo Especial de Seguro contra el Desempleo, de Empleo e Inmigración recomendó la eliminación de las condiciones especiales para las prestaciones por maternidad. La eliminación del artículo 46 pondría fin a las desigualdades e incongruencias descritas supra. Como resultado de ello, una demandante embarazada, como cualquiera otra demandante, tendría que probar que estaba apta y disponible para trabajar (para recibir prestaciones normales) o que estaba incapacitada para trabajar (para recibir prestaciones por enfermedad).

3 LEY DE INTERPRETACION, R.S.C. 1970, Cap. I a 23

Otra disposición federal que ha creado preocupación entre las mujeres canadienses es el artículo 26 6) de la Ley de Interpretación, que estipula que "... las palabras que denotan a la persona masculina también incluyen a la

/...

persona femenina ...". En legislación más reciente, se da menos el caso de que en la redacción de las leyes federales se utilice el pronombre personal "él". Es interesante observar que, por ejemplo, se evita el empleo del pronombre de tercera persona en la nueva Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

Las disposiciones que hemos examinado aquí no son necesariamente las únicas que requieren enmiendas para ajustarlas a la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. La revisión de las leyes que actualmente realiza el Gobierno federal puede poner al descubierto la necesidad de enmendar otras disposiciones.

/...

ARTICULO 2 g)

Los Estados Partes ... se comprometen a:

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

El Gobierno federal recientemente modificó el Código Penal de manera de eliminar la preocupación de que algunas disposiciones anteriores sobre delitos sexuales reflejaban valores discriminatorios. Estas enmiendas entraron en vigor en enero de 1983. Los delitos anteriores de estupro, intento de violación, atentado sexual contra una persona del sexo femenino o atentado sexual contra una persona del sexo masculino han sido sustituidas por tres delitos de abuso lascivo. Los nuevos delitos estipulan igual protección para las víctimas del sexo masculino y del sexo femenino, y consideran igualmente culpables a los perpetradores de ambos sexos. La vieja ley estipulaba que no podía considerarse a un esposo culpable de violar a su mujer, pero de conformidad con las nuevas disposiciones cualesquiera de los cónyuges puede considerarse culpable de delito sexual contra el otro. El artículo 139 del Código Penal, que requería corroboración testimonial primordialmente en circunstancias en que el testigo fuera la víctima femenina de un delito sexual quedó derogado.

Las nuevas enmiendas al Código Penal ponen en claro que prostituta puede ser lo mismo una persona masculina que una femenina. Empero, los tribunales dictan fallos contradictorios sobre si puede acusarse a los clientes así como a la persona que ejerce la prostitución de hacer proposiciones con fines de prostitución, de conformidad con el artículo 195.1. En el caso R. contra Dudak, (1978), el Tribunal de Apelaciones de Columbia Británica decidió que no había lugar para aplicar el artículo 195.1 a los clientes masculinos de prostitutas femeninas. El fallo se basó en las definiciones que ofrece el diccionario de la palabra "prostitución", que denotan más la venta que la compra de servicios sexuales. Ese mismo año, el Tribunal de Apelaciones de Ontario ratificó la condena anterior dictada contra un cliente masculino de conformidad con el artículo 195.1 (R. contra DiPaola).

El 6 de mayo de 1982, la Cámara de los Comunes emitió una Orden de Arbitramiento al Comité Permanente de Justicia y Asuntos Jurídicos para que "tomara en consideración todos los métodos legales de analizar las proposiciones hechas en la vía pública con propósito de prostitución, inclusive (entre otras el artículo 195.1 del) Código Penal del Canadá ...".

/...

Algunos analistas afirman que los actuales delitos previstos en el Código Penal que prohíben la explotación sexual de jóvenes no conceden igual protección a ambos sexos.

Se protege a las muchachas jóvenes cuando se enumera amplia diversidad de delitos. La lista que figura infra esboza los delitos e indica la sanción máxima:

- . artículo 146 1): relaciones sexuales con mujer menor de 14 años .  
(cadena perpetua);
- . artículo 146 2): relaciones sexuales con doncella de 14 a 16 años  
(5 años);
- . artículo 151: seducción de doncella de 16 a 18 años (2 años);
- . artículo 152: seducción de mujer soltera doncella menor de 21 años  
prometiéndole matrimonio (2 años);
- . artículo 153: relaciones sexuales con hijastra, etc. o empleada  
menor de 21 años doncella sin otro delito (2 años);
- . artículo 166: progenitor o tutor que proponga la violación de  
una mujer; y
- . artículo 167: cabeza de familia que permita la violación de una  
mujer menor de 18 años.

Todas las personas están protegidas contra la pederastia y actos de flagrante obscenidad hasta la edad de 21 años. No obstante, se protege a las jóvenes mayores de 14 años contra las relaciones sexuales sólo si eran "doncellas". Los jóvenes de cualquier edad carecen de protección contra la explotación sexual que no llegue a ser obscenidad flagrante por parte de mujeres adultas. El artículo 168 prohíbe la corrupción de menores de 18 años.

El gobierno en la actualidad está revisando estas disposiciones con miras a enmendar el Código Penal de manera que asegure mejor protección a jóvenes de ambos sexos contra la explotación sexual de los adultos.

/...

### ARTICULO 3

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

Desde que se creó la Comisión Real sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el Canadá el 16 de febrero de 1967, como resultado de la labor de representaciones de grupos femeninos, los gobiernos del Canadá han tenido un interés manifiesto en igualar la condición jurídica y social respectiva de la mujer y el hombre. Los miembros de la Comisión recibieron el mandato de "indagar e informar sobre la condición jurídica y social de la mujer en el Canadá, y recomendar las medidas que podría adoptar el Gobierno federal para garantizar a la mujer igualdad de oportunidades con el hombre en todos los aspectos de la sociedad canadiense". El Informe de la Comisión constituyó el primer análisis global de la condición de la mujer en el Canadá. Como tal es digno de estudio por ser el punto central del que se deriva el sistema actual.

Los siete miembros de la Comisión (cinco mujeres y dos hombres) basaron sus indagaciones en dos principios generales:

- . toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos;
- . deben existir iguales oportunidades de compartir las responsabilidades para con la sociedad así como sus privilegios y prerrogativas.\*

Además, la Comisión adoptó cuatro principios específicos:

- . la mujer debe tener libertad para decidir si desea trabajar o no fuera de su hogar;

---

\* Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) pág. xii.

- . la atención de los hijos es una responsabilidad que deben compartir la madre, el padre y la sociedad;
- . la sociedad tiene responsabilidad ante el embarazo y el parto de la mujer, y siempre será menester un trato especial relacionado con la maternidad;
- . en algunas esferas será necesario dar a la mujer un trato especial transitorio para superar los efectos adversos de las prácticas discriminatorias.\*

Cabe señalar que los principios específicos adoptados por la Comisión prefiguraban algunas disposiciones concretas de los artículos 4, 5, 11 y 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las normas de discriminación contra la mujer.

El Informe de la Comisión, presentado en la Cámara de los Comunes el 7 de diciembre de 1970, definió claramente por primera vez la condición económica, política, social y jurídica de la mujer canadiense.

El 3 de marzo de 1971, el Primer Ministro formuló el compromiso total del gobierno de conceder prioridad al estudio de las recomendaciones de la Comisión. Se tomaron medidas inmediatas para lograr ese objetivo, entre las que figuraban:

- . la designación de un Ministro del Gabinete para que coordinase la política del gobierno relativa a la condición jurídica y social de la mujer, lo que constituyó el vínculo fundamental para que las personas interesadas en la situación de la mujer en la sociedad dirigiesen su atención y dio impulso a las medidas legislativas y administrativas necesarias para ejecutar las recomendaciones;
- . el nombramiento en el Privy Council Office de un Coordinador de las cuestiones relacionadas con la condición de la mujer que iniciase y apoyase las medidas que figuraban en el informe;
- . el nombramiento de un Comité Interministerial (y cinco grupos de trabajo) compuesto por representantes de los ministerios y los organismos pertinentes encargados de examinar el informe en su conjunto y recomendar una estrategia de ejecución al Gabinete;

---

\* Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) pág. xii.

- . el establecimiento de una Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo en la Comisión de Administración Pública, para garantizar que la contratación y el ascenso de las mujeres en la administración pública federal guardase relación con sus capacidades y aspiraciones; y
- . la creación de cargos de alto nivel en cuatro ministerios principales (Salud y Bienestar Social Nacional, Fuerza de Trabajo e Inmigración, la Junta de Hacienda y la Oficina del Procurador General) para aprovechar los conocimientos especiales sobre las consecuencias de las políticas y los programas ministeriales en la condición de la mujer.

Estas cinco iniciativas surgidas de la labor de la Comisión Real constituyen los cimientos de la estructura que se ocupa actualmente de la condición jurídica y social de la mujer a nivel federal en el Canadá. De hecho, el gobierno federal comenzó a tomar "medidas apropiadas... para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer" diez años antes de que el Canadá ratificase oficialmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer el 10 de diciembre de 1981.

En lo tocante a las medidas legislativas que se mencionan en el Artículo 3, las observaciones formuladas sobre el Artículo 2 f) en este informe indican que se trata de un proceso constante.

- . Desde 1975, cuatro jurisdicciones (Canadá, la Columbia Británica, Nueva Escocia y Terranova) han aprobado legislaciones generales para modificar a la vez diversos estatutos en que figuraban disposiciones discriminatorias por motivo de sexo.
- . Todos los gobiernos provinciales y el gobierno federal han promulgado leyes de derechos humanos que prohíben la discriminación por motivo del sexo en el empleo y la prestación de servicios, en el crédito, el alojamiento y promueven en la mayoría de los casos, el principio de la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas sin distinción de sexo.
- . Salvo los dos Territorios, todas las jurisdicciones han establecido comisiones de derechos humanos para aplicar sus leyes de derechos humanos.

/...

- . Todas las jurisdicciones disponen de algún tipo de reglamento de interpretación que explica que se entenderá que los textos legislativos que denotan o se refieren a personas del sexo masculino (por ejemplo, mediante pronombres o adjetivos posesivos masculinos) incluyen a las personas del sexo femenino.
- . En el texto correspondiente a la aplicación del Artículo 2(a), se señala que la Constitución canadiense garantiza por igual para ambos sexos, los derechos y las libertades que se mencionan en la Carta.

El texto que sigue se divide en tres partes. En las dos primeras se describen las estructuras que el gobierno ha creado para abordar específicamente la condición jurídica y social de la mujer en los niveles federal y provincial o territorial respectivamente. En la tercera parte se enumeran los instrumentos internacionales, ratificados por el Canadá, que se relacionan con el logro de la igualdad de condiciones entre la mujer y el hombre.

#### 1 MECANISMO DEL GOBIERNO FEDERAL PARA ATENDER LOS PROBLEMAS DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

En aras de una mayor claridad, esta sección se divide en tres partes. En la primera parte se explican las estructuras actuales, los centros de responsabilidad, que se han creado para garantizar que el gobierno examine los intereses propios de la mujer. La segunda parte aborda los mecanismos mediante los cuales las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer se integran al proceso político, legislativo y de formulación de políticas. La tercera esboza las formas en que las cuestiones de interés primordial para la mujer se examinan en el sistema gubernamental.

##### a Centros de responsabilidad

El mecanismo del gobierno federal que se ocupa de la condición de la mujer puede dividirse en tres partes de acuerdo con el tipo de función que realiza: coordinación, asesoramiento y ejecución de programas. En el diagrama adjunto se muestra el sistema en forma gráfica.\*

---

\* Status of Women Canada, Federal Government Policy and Decision-Making Process (Ottawa: Status of Women Canada, 1981) pág. 9.

/...



En el nivel político, la responsabilidad corresponde al Ministro encargado de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, un cargo en el Gabinete que se creó oficialmente en noviembre de 1972. El Ministro garantiza que los principios estatales relativos a la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en todas las esferas de actividad en el Canadá se apliquen en todos los programas y las políticas oficiales. Además, el Ministro informa al gobierno sobre las necesidades de la mujer que se derivan del cambio en las estructuras de la sociedad, en particular las que identifique el Consejo Asesor sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y propone nuevas políticas y programas. En el cumplimiento de estas funciones, el Ministro también actúa como núcleo de aquellas personas que deseen expresar sus inquietudes sobre la condición de la mujer en Canadá.

i Coordinación: Status of Women Canada

La coordinación de las actividades estatales relativas a la condición de la mujer se logra mediante Status of Women Canada, un organismo central oficial integrado por 30 personas que apoya la labor del Ministro encargado de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el cumplimiento de su mandato.

Su función concreta es la de garantizar que la legislación, las políticas y los programas federales tomen en consideración los intereses de la mujer. Recomienda a los organismos federales cambios en las políticas y los programas, y sirve de enlace entre los ministerios y organismos federales, los gobiernos y consejos asesores provinciales, las organizaciones femeninas nacionales y los distintos expertos.

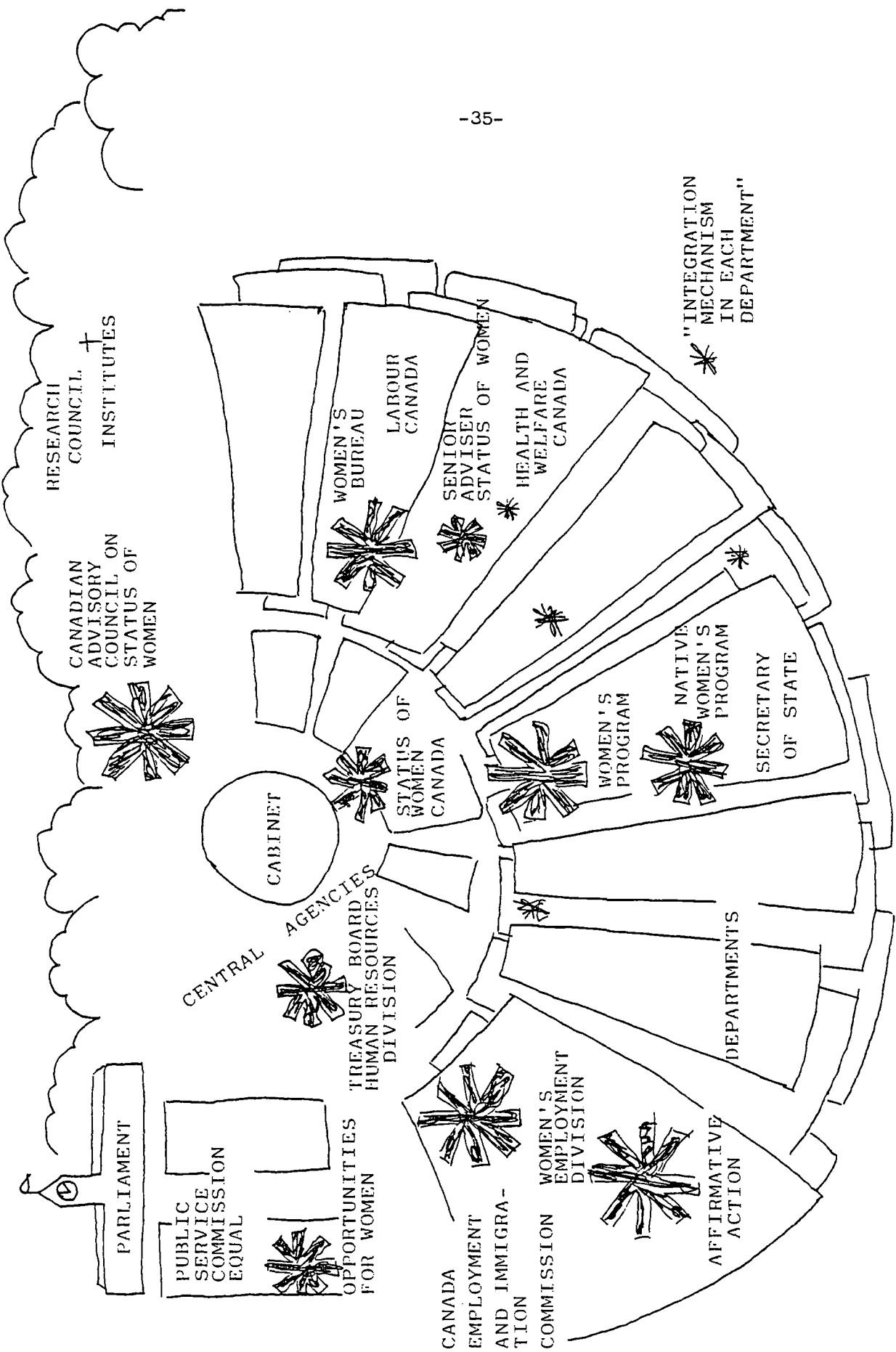
El organismo está dirigido por un Coordinador que tiene la categoría de Jefe Adjunto. Ni el Coordinador ni el Ministro encargado están facultados para formular políticas y directrices sobre la condición jurídica y social de la mujer. Ambos recomiendan cambios constructivos a las propuestas sobre legislación, políticas y programas presentadas por otros organismos federales y formulan propuestas con miras a atender necesidades existentes.

/...

En el nivel internacional, el organismo trabaja para garantizar que los intereses de la mujer canadiense estén integrados en los preparativos de las reuniones internacionales. Los funcionarios coordinan las informaciones federales y provinciales que figurarán en los informes solicitados por las Naciones Unidas, y asisten a las reuniones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.

/...

MECANISMO OFICIAL ENCARGADO DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER



/...

ii Asesoramiento: Consejo Asesor de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Canadá

En 1973 se dio a conocer en el Parlamento la creación del Consejo Asesor de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Canadá. (CACSW) en respuesta a una de las recomendaciones de la Comisión Real de la Condición Jurídica y Social de la Mujer\*. El CACSW está integrado por tres miembros ejecutivos permanentes y 27 miembros temporales con mandato durante tres años. Representan a sus respectivas regiones y llevan al Consejo sus criterios específicos sobre las necesidades y los problemas de la mujer.

El Consejo es una organización independiente financiada por el Estado que:

- . da a conocer al gobierno y al público las cuestiones que interesan y preocupan a la mujer; y
- . asesora al Ministro encargado de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre los asuntos relacionados con este tema, que el Ministro podría someter a consideración del Consejo o que el Consejo estime procedentes.

El Consejo informa al Parlamento por conducto del Ministro encargado de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

La labor del Consejo Asesor recae en un personal permanente compuesto por 28 personas. La gran cantidad de informes de investigaciones y hojas de análisis elaborados por el personal del Consejo o mediante contrato sirven a los miembros para el análisis de los problemas en sus reuniones trimestrales ordinarias y para formular sus recomendaciones. Las investigaciones y medidas prioritarias se determinan en consulta con los grupos femeninos y los expertos independientes.

Además de formular recomendaciones, que posteriormente se transmiten al gobierno, se difunden y se examinan con los funcionarios responsables, el Consejo informa a los comités oficiales que examinen cuestiones de interés especial para la mujer.

---

\* El Consejo Asesor de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Canadá adquiere su personalidad jurídica con la Orden en Consejo 1976-781 del Consejo Privado.

La mayoría de los materiales producidos se dan a conocer de inmediato al público en general; el Consejo se conoce en todo el país como uno de los órganos principales en materia de investigaciones y difusión de información sobre las cuestiones que interesan a la mujer. Las preguntas del público se responden directamente si procede, o se dirigen a los organismos oficiales correspondientes.

iii Ejecución de programas en ministerios y organismos federales

Existen siete dependencias organizativas cuya responsabilidad concreta es la ejecución de programas dirigidos a la mujer canadiense:

OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER, MINISTERIO DEL TRABAJO DEL CANADA	(Artículo 11.1)	1954
DIRECCION DE EMPLEOS PARA LA MUJER, MINISTERIO DE EMPLEO E INMIGRACION DEL CANADA	(Artículo 11.1)	1972
PROGRAMA PARA LA MUJER INDIGENA, DEPARTAMENTO DEL SECRETARIO DE ESTADO	(Artículo 7 c )	1972
PROGRAMA PARA LA MUJER, DEPARTAMENTO DEL SECRETARIO DE ESTADO	(Artículo 7 c )	1974
CONSEJO CINEMATOGRAFICO NACIONAL DEL CANADA, ESTUDIO D	(Artículo 13 c )	1976
DIRECCION DE MEDIDAS AFIRMATIVAS, MINISTERIO DE EMPLEO E INMIGRACION DEL CANADA	(Artículo 4.1)	1978
PROGRAMA DE PREPARACION FISICA Y DEPORTES DE AFICIONADOS PARA LA MUJER, MINISTERIO DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL DEL CANADA	(Artículo 13 c )	1980

Además, existen tres dependencias cuyos programas están dirigidos a las mujeres empleadas en el aparato federal:

. OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER, COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA DEL CANADA	(Artículo 7 b )	1971
---	-----------------	------

/...

- . OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA  
EMPRESA CANADIENSE DE RADIODIFUSION  
(Artículo 7 b)) 1975
- . GRUPO DE PROGRAMAS DE PARTICIPACION  
(antiguamente Igualdad de Oportunidades para  
la Mujer) DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS, JUNTA  
DE HACIENDA (Artículo 7 b)) 1976

Esta lista comprende todas las dependencias que existían al final de 1982 con la fecha en que fueron creadas, y señala el artículo de la Convención en virtud del cual se examinan sus funciones.

b Mecanismos de integración

La integración de las cuestiones relacionadas con la condición jurídica y social de la mujer en el proceso de desarrollo de políticas y programas en el gobierno federal se inicia por decisión del Gabinete, bajo la supervisión de Status of Women Canada y se ejecuta a nivel de ministerios y organismos mediante los "mecanismos de integración" designados.

i Decisiones del Gabinete

Las decisiones del gabinete se constituyen oficialmente como Actas de Decisión, instrumento que asigna mandato y fondos a los ministerios y organismos. Estas Actas se envían a todos los ministros, viceministros y organismos centrales y se convierten en directrices o instrucciones. Las decisiones que requieren cambios en el reglamento o disponen nombramientos en el nivel superior se aplican mediante órdenes del Consejo, una forma de legislación subordinada que tiene fuerza de ley. Las decisiones del Gabinete y las órdenes en Consejo más importantes que han influido en el mejoramiento de la condición jurídica y social de la mujer\* son las siguientes:

---

\* La Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo del Canadá se creó por decisión del Ministro en 1954.

/...

- 1967 Creación de la Comisión Real de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el Canadá
- 1972 Igualdad de Oportunidades de Ascenso para las Empleadas Públicas en Departamentos y Organismos
- 1973 Creación del Consejo Asesor de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- 1974 Igualdad de oportunidades de Empleo para las Empleadas de las Empresas de la Corona
- 1974 Actividades del Año Internacional de la Mujer
- 1975 Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer
- 1976 Creación de la Oficina del Coordinador, Condición Jurídica y Social de la Mujer
- 1976 Programa de Contratos Federales
- 1976 Integración de las Cuestiones Relativas a la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- 1977 Programa de Medidas Afirmativas Voluntarias del Sector Privado
- 1978 Plan de Acción Nacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- 1982 Funciones Estereotipadas por Sexos en las Comunicaciones Estatales

ii Condición Jurídica y Social de la Mujer (SWC) y el Plan de Acción Nacional

Ya se señaló que el mandato fundamental de Condición Jurídica y Social de la Mujer consiste en supervisar todas las leyes, políticas, programas y otras actividades del Gobierno federal en todas las esferas, para garantizar que se tomen en consideración los intereses y las necesidades de la mujer.

/...

Como resultado de su papel rector en las cuestiones de la condición jurídica y social de la mujer, se confió a SWC la responsabilidad de desarrollar un Plan de Acción Nacional para el Canadá. El documento es una contribución al Plan Mundial de Acción de las Naciones Unidas, y relaciona varios compromisos de cambios en esferas de la jurisdicción federal. En la Introducción se señala que el Gobierno del Canadá apoya tres principios básicos para el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre.

- . Todas las personas deben disfrutar de iguales derechos, oportunidades y responsabilidades sin perjuicio de las diferencias de sexo y estado civil, y estos derechos deben estar protegidos por la ley.
- . Tanto la mujer como el hombre deben tener la oportunidad de escoger libre y conscientemente la forma en que desean vivir. Por ende, ni las leyes, ni la sociedad deben imponer funciones estereotipadas de los sexos a la mujer o al hombre.
- . No existirá trato especial basado en el sexo, salvo en dos casos: las medidas relativas a la maternidad y las medidas a corto plazo para reducir o eliminar las desventajas sufridas por la mujer en el pasado debido a la discriminación\*.

Status of Women Canada supervisa anualmente la ejecución del Plan de Acción Nacional. A tal efecto se pide a los ministerios y organismos que presenten informes anuales.

### iii Mecanismos de integración de los ministerios y organismos

La decisión del Gabinete de 1976 concerniente a la integración de las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer exigía que cada ministerio u organismo del gobierno federal estableciera un mecanismo que garantizara la integración de la política relacionada con la condición jurídica y social de la mujer a las políticas ministeriales. Era preciso establecer y mantener una clara distinción entre el mecanismo de integración de la política y el mecanismo que concierne a la igualdad de oportunidades

---

\* Status of Women Canada, Towards Equality for Women (Ottawa: Supply and Services Canada, 1979) pág. 9.



para las empleadas. La decisión del Gabinete tenía por objeto sensibilizar a los ministerios y los organismos respecto de la amplia gama de cuestiones que afectan a la mujer.

El departamento o el organismo decidiría la magnitud y la forma del mecanismo, sin embargo, los siguientes aspectos eran obligatorios:

- . relación directa con los niveles superiores dentro del ministerio u organismo para la rendición de informes;
- . mandato de asesorar directamente en materia de política;
- . acceso a toda la información necesaria.

La persona o el comité encargado de esta función no tiene que ejecutar programas concretos ni brindar asesoramiento fuera del ministerio u organismo de que se trate.

Esta iniciativa está aún en ejecución. Se han confrontado algunas dificultades para lograr que los ministerios o los organismos diferencien los mecanismos de integración de los procedimientos que rigen el programa de igualdad de oportunidades.

Como ejemplo de la forma en que se examinan las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer dentro del contexto de las responsabilidades generales del ministerio, en el presente documento se describirá el sistema que se encuentra en vigor en el Ministerio de Salud y Bienestar del Canadá.

El Ministerio de Salud y Bienestar del Canadá cuenta con un Asesor responsable de la condición jurídica y social de la mujer desde 1973. Este es el principal cargo de asesoramiento y coordinación que se ocupa del desarrollo, la evaluación constante, la ejecución y la integración de una diversidad de políticas y programas para garantizar la promoción y la conservación de la salud, la seguridad social y el bienestar social de la mujer canadiense y de su familia. El Asesor Superior es responsable de 1) garantizar que la posición del ministerio respecto del bienestar y la salud de la mujer se desarrolle eficazmente a partir de la identificación inicial de los problemas, la formulación de opciones de política y los planes de ejecución; 2) asesorar al

/...

Viceministro sobre las opciones de políticas recomendadas; y 3) lograr la aceptación y ejecución de las decisiones sobre políticas dentro de los diversos programas ministeriales y con otros ministerios, organismos y jurisdicciones que tienen que ver con los programas nacionales que directa o indirectamente influyen en el bienestar y la salud de la mujer. La segunda función se relaciona con la revisión de las recomendaciones de políticas y programas que proceden de otros ministerios y la explicación de las opciones y consecuencias al Ministro, quien, en colaboración con el Ministro encargado de Status of Women se ocupa de las cuestiones de salud y bienestar, incluidas las pensiones, las guarderías, la violencia en el seno de la familia, el maltrato a la esposa y la salud y la seguridad de ingresos de la mujer.

En 1977, el Departamento creó un Comité Asesor de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, con carácter permanente, para garantizar la cooperación eficaz de todas las secciones en el logro de los objetivos departamentales y federales, y alentar a los directores de las secciones a que asumieran la responsabilidad de los problemas que les competen. El Asesor Superior de Condición Jurídica y Social de la Mujer preside el Comité y dirige sus actividades para lograr un avance integrado de la labor de los ministerios. Su oficina, que está compuesta por cinco personas, también sirve o ha servido como centro estratégico de coordinación y secretaría para este Comité Asesor, un Comité de Investigación de la Salud de la Mujer, un Grupo Especial de Higiene de la Función de Reproducción y un Grupo Especial Nacional sobre la Violencia en el Seno de la Familia y el Maltrato de la Esposa. Una parte importante del papel que desempeña el Asesor Superior es de carácter educativo e interpretativo a nivel nacional e internacional.

Al Ministerio de Salud y Bienestar del Canadá corresponde la mayor responsabilidad en relación con el Plan de Acción Nacional, y ha adoptado un Plan de Acción Ministerial amplio sobre el cual informa anualmente. Este Ministerio presta más servicios y elabora más programas destinados a los distintos ciudadanos que cualquier otro ministerio federal; por consiguiente, tiene importantes responsabilidades en la aplicación de los artículos de la Convención.

/...

El Asesor Superior de Condición Jurídica y Social de la Mujer ha sido designado como centro canadiense responsable del Plan Quinquenal de Acción de la Mujer en la Salud y el Desarrollo, de la Organización Panamericana de la Salud.

c Nuevos problemas

El examen de problemas nuevos relacionados con la mujer asume múltiples formas antes de que comience realmente el proceso de desarrollo de la política. Los ministros del Gabinete o los parlamentarios, o todos inclusive, pueden recibir información de particulares, organizaciones no gubernamentales o grupos de intereses especiales. Los comités permanentes de la Cámara de los Comunes o del Senado pueden recibir el encargo especial de estudiar un problema concreto aunque se puede crear un comité especial de la Cámara. Es usual que los informes resultantes de estos estudios reciban una amplia difusión, y de esta forma se da a conocer al público en general. En esta categoría se encuentran los siguientes informes:

- . Informe del Subcomité sobre la Mujer India y la Ley relativa a los indios. Comité Permanente de la Cámara de los Comunes Encargado de los Asuntos Indios y el Desarrollo del Norte del País (1982).
- . Maltrato a la Esposa: Informe sobre la Violencia en el Senc de la Familia. Comité Permanente de la Cámara de los Comunes para la Salud, el Bienestar y los Asuntos Sociales (1982).
- . Trabajo para el Mañana: Informe del Grupo Especial Parlamentario sobre las Oportunidades de Empleo para el Decenio de 1980 (1981).
- . La Infancia en Peligro: Comité Permanente del Senado para la Salud, el Bienestar y la Ciencia (1980).

Dentro del gobierno en su conjunto se crean comités interministeriales (CI) cuando existe un problema específico que tiene repercusiones en más de un ministerio u organismo. Estos comités interministeriales pueden crearse a solicitud de un grupo de Ministros o de uno en particular. (Los CI encargados de un solo problema no deben confundirse con los CI existentes que abarcan esferas tan

/...

amplias como los derechos humanos, etc.) Desde 1980, los CI encargados de un solo problema han estudiado (y siguen estudiando) los siguientes temas:

- . la violencia en el seno de la familia y el maltrato a la esposa;
- . las guarderías;
- . las prestaciones por maternidad;
- . el abuso lascivo;
- . las medidas afirmativas; y
- . las víctimas de delitos.

Estos son comités oficiales internos destinados a iniciar el proceso de desarrollo de políticas y legislaciones.

A nivel de cada ministerio u organismo, el objetivo es más bien el de celebrar consultas con el público, con grupos interesados y con particulares para hallar soluciones a los problemas relacionados con un tema concreto. Con esta finalidad, los ministerios y los organismos pueden nombrar comisiones o comités de investigación y grupos especiales, o celebrar conferencias públicas. Por ejemplo:

- . el Ministro del Trabajo, por recomendación de la Oficina de Asuntos de la Mujer, nombró un comisionado para que estudie la repercusión del trabajo por horas en las vidas de las obreras canadienses;
- . el Ministerio de Empleo e Inmigración del Canadá nombró un grupo especial encargado de estudiar las necesidades de recursos humanos del mercado de trabajo hasta 1990\*;

---

\* Canada Employment and Immigration Commission, Labour Market Development in the 1980s (Ottawa: Supply and Services Canada, 1981).

/...

- . La Dirección de Pluriculturas adjunta a la Secretaría de Estado celebró una conferencia nacional sobre los nuevos problemas que enfrenta la mujer inmigrante<sup>\*</sup>; y
- . El Ministerio de Salud y Bienestar del Canadá auspició una Conferencia Nacional sobre Pensiones (con un componente específico que abordaba el tema de la mujer y las pensiones) seguida de algunas conferencias regionales sobre la mujer y las pensiones.

En resumen, en este breve informe sobre nuevos asuntos se demuestra de forma implícita que el gobierno presta cada vez más atención a los intereses de la mujer.

---

\* Department of the Secretary of State, The Immigrant Woman in Canada: A Right to Recognition (Ottawa: Supply and Services Canada, 1981).

/...

## 2 EL MECANISMO ESTATAL EN LAS PROVINCIAS Y LOS TERRITORIOS

En el Capítulo 10 del Informe de la Comisión Real sobre la condición jurídica y social de la mujer en el Canadá figuran propuestas formuladas a los Gobiernos federal, provincial y territorial sobre un plan de Acción encaminado a dar inicio al proceso de igualdad. Se incluyeron recomendaciones relativas al establecimiento de comités de ejecución; comisiones de derechos humanos; un Consejo federal sobre la condición jurídica y social de la mujer; y en cada provincia y territorio una "oficina estatal u organismo análogo encargado de la condición jurídica y social de la mujer que tendrá la autoridad y los fondos suficientes para que su labor sea eficaz"\* . En el esquema adjunto se puede observar que, aunque el mecanismo estatal encaminado a mejorar la condición jurídica y social de la mujer no ha tenido gran desarrollo en la mayoría de las provincias y territorios, se han logrado avances casi constantes desde mediados de los años setenta.

El esquema muestra que las oficinas de asuntos de la mujer han sido los organismos más numerosos y activos. Aunque su objetivo principal es tratar cuestiones relacionadas con el empleo, su amplio mandato se ilustra en publicaciones tales como This is the Law: A Legal Guide for Women (Dirección de Asuntos de la Mujer, Departamento del Trabajo de Saskatchewan) y Laws for Albertans (Oficina de Asuntos de la Mujer de Alberta). (Véase en el artículo 11 una descripción pormenorizada del papel de las oficinas de asuntos de la mujer en la esfera del empleo).

Los consejos asesores son organismos paraestatales que asesoran a los gobiernos sobre cuestiones relacionadas con la mujer y señalan a la atención pública y del gobierno cuestiones que interesan y conciernen a la mujer.

---

\* Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) pág. 392.

/...

En el artículo 3 de la Ley relativa al Consejo Asesor sobre la condición jurídica y social de la mujer, se expresa la finalidad del Consejo asesor de Nueva Brunswick que permite explicar, en términos generales, los objetivos de estos Consejos.

3 1) El Consejo

- a) asesorará al Ministro sobre aquellas cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer que el Ministro remita al Consejo para que se examine, o que el Consejo estime pertinentes; y
  - b) señalará a la atención del gobierno y de la opinión pública cuestiones que interesan y conciernen a la mujer.
- 2) En el desempeño de sus funciones de conformidad con el apartado 1), el Consejo podrá
- a) recibir y conocer peticiones y propuestas de particulares o de grupos relativos a la condición jurídica y social de la mujer,
  - b) realizar investigaciones sobre cuestiones pertinentes a la condición jurídica y social de la mujer, así como recomendar temas de investigación que pueden realizar los gobiernos, las asociaciones voluntarias, empresas privadas y universidades,
  - c) recomendar programas relacionados con la condición jurídica y social de la mujer y participar en ellos.

/...

JURISDICCION	RESPONSABILIDAD MINISTERIAL RESPECTO DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	COORDINACION DE POLITICAS RELATIVAS A LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	CENTROS ENCARGADOS DEL REEMPLAZO DE LA MUJER Y CUESTIONES CONEXAS	CONSEJOS ASESORES SOBRE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER
Territorio del Yukon	Ministro encargado de la condición jurídica y social de la mujer	Oficina de Asuntos de la Mujer (Ministerio de Justicia)	1978	Consejo Asesor Ministerial sobre asuntos relativos a la mujer * PN <sup>*</sup> 1982
Territorios del Noroeste	Ministro encargado de la condición social y jurídica de la mujer	Coordinador de la condición jurídica y social de la mujer	1978 PN <sup>*</sup> 1983	
Columbia Británica	Ministro del Trabajo	Vice Ministro para los Programas relativos a la Mujer	1982	Oficina de Asuntos de la Mujer 1980
Alberta	Rota anualmente entre los ministros	Oficina de Asuntos de la Mujer (Ministerio de Cultura)	1966	
Saskatchewan	Ministro encargado de la condición jurídica y social de la mujer	Dirección de Asuntos de la mujer	1974	Consejo Asesor de Saskatchewan sobre la condición jurídica y social de la mujer 1976 Oficina de Asuntos de la mujer 1964

\* For nombrar



JURISDICCION	RESPONSABILIDAD MINISTERIAL RESPECTO DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	COORDINACION DE POLITICAS RELATIVAS A LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	CENTROS ENCARGADOS DEL REEMPLAZO DE LA MUJER Y CUESTIONES CONEXAS	CONSEJOS ASESORES SOBRE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER
Manitoba	Ministro del Trabajo y la Mano de Obra	1971	Oficina de Asuntos de la Mujer	1980 Consejo Asesor sobre la condicion jurídica y social de la mujer
Ontario	Ministro del Trabajo y Secretario Provincial para el Desarrollo Social	1971	Oficina de Asuntos de la Mujer	1972 Consejo sobre la condicion jurídica y social de la mujer de Ontario
Quebec	Ministra de Estado encargada de la condicion de la mujer	1979	Secretaría general de la condicion de la mujer	1974 Consejo sobre la condicion jurídica y social de la mujer
Nueva Brunswick	Premier	1977	Coordinador, condicion social y jurídica de la mujer	1973 Consejo Asesor de Nueva Brunswick sobre la condicion jurídica y social de la mujer
		1981	1982	1975/77

\*\* Véase el Apéndice II del Informe de Quebec, págs. 402 y 403.

/...

JURISDICCION	RESPONSABILIDAD MINISTERIAL, RESPECTO DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	COORDINACION DE POLITICAS RELATIVAS A LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER	CENTROS ENCARGADOS DEL REEMPLERO DE LA MUJER Y CUESTIONES CONEXAS	CONSEJOS ASESORES SOBRE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER
Nueva Escocia	Ministro encargado de la condición jurídica y social de la mujer	Consultor, Junta de política		Consejo Asesor de Nueva Escocia sobre la condición jurídica y social de la mujer
	1978	1982		1977
Isla Principe Eduardo	Ministro encargado de la condición jurídica y social de la mujer			Consejo Asesor de la Isla Príncipe Eduardo sobre la condición jurídica y social de la mujer
	1975			1975
Terranova	Premier		Consultor sobre el empleo de la mujer	Consejo asesor provincial sobre la condición jurídica y social de la mujer en Terranova y Labrador
	1980		1981	1980

/...

- d) proponer leyes, políticas y prácticas para mejorar la condición jurídica y social de la mujer, y
- e) publicar ocasionalmente los informes, estudios y recomendaciones que el Consejo estime necesarios.

De las doce jurisdicciones que se examinan, seis establecieron consejos asesores a mediados de los años setenta y dos los nombraron en 1980. El Territorio del Yukón planificó la designación de un Consejo asesor ministerial sobre asuntos de la mujer en 1982. Los Territorios del Noroeste, la Columbia Británica y Alberta no han establecido consejos asesores.

Los acontecimientos de los primeros años ochenta sugieren que los gobiernos han tomado en cuenta la necesidad de coordinar la política relativa a las cuestiones de la condición jurídica y social de la mujer\*. En 1979, se creó la Dirección de Asuntos de la Mujer en el Ministerio del Trabajo de Saskatchewan mediante la unión de las oficinas de Asuntos de la Mujer y de Desarrollo Profesional del Ministerio de Hacienda. Se amplió el mandato de la dependencia para que previese la responsabilidad por el mejoramiento de la condición jurídica y social de la mujer en Saskatchewan. En 1982 Nueva Brunswick creó el cargo de Coordinador de cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer en la Secretaría del Gabinete. En 1982, Nueva Escocia asignó a un miembro superior del personal de la Junta de Política la responsabilidad de examinar todas las propuestas departamentales en lo que se refiere a sus consecuencias para la

---

\* Véase la situación en Quebec en la pág. 403 del Apéndice II del Informe de Quebec.

/...

mujer. Ese mismo año, la Columbia Británica nombró un Vice Ministro a cargo de los Programas para la Mujer entre cuyas responsabilidades está la de representar los intereses de la mujer a los niveles superiores de gobierno. El principal mandato del Vice Ministro es el de centralizar la recepción de información sobre cuestiones que afectan a la mujer suministrada al gobierno por mujeres, organizaciones femeninas, organizaciones de empleadores y empleados y el público en general. Los Territorios del Noroeste prevén para 1983 el nombramiento de un Coordinador para cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer. Cuatro gobiernos no cuentan con mecanismos ni han designado personas que coordinen las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer; ellos son los de las provincias de Alberta, Ontario, Isla Príncipe Eduardo y Terranova. El gobierno de Manitoba ha designado a un ministro del gabinete para que coordine las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer.

En lo tocante a la ubicación de responsabilidad ministerial, los dos territorios, Saskatchewan, Quebec\*, Nueva Escocia y la Isla Príncipe Eduardo han creado una cartera especial al designar un Ministro encargado de la condición jurídica y social de la mujer. En Nueva Brunswick y Terranova la responsabilidad corresponde al Premier. En Alberta, la responsabilidad ministerial de la coordinación de las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer se rota anualmente entre los ministros. En las jurisdicciones restantes es muy probable que la responsabilidad corresponda al Ministro del Trabajo.

Se acepta el hecho de que algunas jurisdicciones "no cuentan con una política legislativa ni con una base organizativa o de asesoramiento adecuadas" o que "podrían considerarse que han avanzado menos de lo que sería conveniente en la atención de algunas de las cuestiones más apremiantes que afectan a la mujer... (mediante) la creación de instituciones o estructuras organizativas que se ocupen de estas cuestiones".\*\*

---

\* Véase la pág. 403 del Apéndice II del Informe de Quebec.

\*\* Tomado de las palabras de apertura de los representantes oficiales a la Conferencia Federal, Provincial y Territorial de los Ministros Responsables de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Ottawa, 1982.

/...

La Primera Conferencia Federal Provincial y Territorial de los Ministros Responsables de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que se celebró en Ottawa el 10 y 11 de mayo de 1982 contribuyó a que las jurisdicciones canadienses aumentasen su nivel de participación en la información. El hecho de que 3 de los 7 temas del programa se refirieran al papel del gobierno en el desarrollo de políticas y programas y en la formación de estructuras que mejoren la situación de la mujer, constituye un indicio de que están a punto de lograrse algunos progresos. Además, el acatamiento de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, la presentación de planes de acción provinciales o territoriales de conformidad con el Plan Mundial de Acción del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y los informes referentes al cumplimiento de las normas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer presagian un ritmo más acelerado en los cambios hacia la igualdad de la mujer en su condición jurídica y social.

### 3 OBLIGACIONES DEL CANADA CON ARREGLO A LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

El Canadá ha ratificado varios instrumentos internacionales cuyo efecto es que se "garantice (a la mujer) el ejercicio y el disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales sobre una base de igualdad con el hombre." Ellos son, en orden de ratificación:

- . Convención sobre los derechos políticos de la mujer  
30 de enero de 1957
- . Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada  
21 de octubre de 1959
- . Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación  
(Convenio 111 de la OIT)  
26 de noviembre de 1964
- . Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor  
(Convenio 100 de la OIT)  
16 de noviembre de 1972
- . Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
9 de mayo de 1976

/...

- . Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos  
9 de mayo de 1976
  
- . Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles  
y Políticos  
9 de mayo de 1976
  
- . Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación  
contra la mujer  
10 de diciembre de 1981

Como conclusión de esta evaluación del estado de cumplimiento por parte del Canadá del Artículo 3, es conveniente reiterar que la aprobación de la Ley Orgánica de 1982 estableció que el principio de igualdad entre los sexos constituye el fundamento de los sistemas legislativo, judicial y social de la nación.

#### ESTATUTOS PRINCIPALES

##### CANADA

Constitution Act, 1982  
Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77,  
c. 33.  
Statute Law (Status of Women) Amendment  
Act, S.C. 1974-75-76, c. 66.

##### COLUMBIA BRITANICA

Status of Men and Women Amendment Act,  
S.B.C. 1975, c. 73.

##### NUEVA BRUNSWICK

Advisory Council on the Status of Women  
Act, S.N.B. Vol. I, c. A-31.

##### NUEVA ESCOCIA

Status of Women Act, S.N.S. 1977, c. 3.  
Statute Law Amendment Act, S.N.S. 1977,  
c. 18.

/...

TERRANOVA

Human Rights Anti-Discrimination Act, S.N. 1979,  
c. 39.

DOCUMENTACION

CANADA

House of Commons Standing Committee on Health,  
Welfare and Social Affairs

Wife Battering. Third Report on Violence  
in the Family. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1982.

Senate Standing Committee on Health, Welfare and  
Science

Child at Risk. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1980.

Royal Commission on the Status of Women in  
Canada

Report of the Royal Commission on the Status  
of Women in Canada. Ottawa: Information  
Canada. 1970.

Canadian Advisory Council on the Status of Women

10 Years Later: An Assessment of the Federal  
Government Implementation of the  
Recommendations Made by the Royal Commission  
on the Status of Women. Ottawa: Canadian  
Advisory Council on the Status of Women.  
1979.

Publications of the Canadian Advisory Council  
on the Status of Women. 1982.

/...

Annual Report of the Canadian Advisory Council on the Status of Women 1981-1982. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. 1982.

Health and Welfare Canada

National Plan of Action - Towards Equality: Annual Report 1981-82. Ottawa: Health and Welfare Canada.

Secretary of State, Women's Programme

Women's Resource Catalogue. Ottawa: Supply and Services Canada. 1982.

Listing of Women's Groups: Canada 1982. Ottawa: Supply and Services Canada. 1982.

Secretary of State, Multiculturalism Directorate

A Right to Recognition: The Immigrant Woman in Canada. Part I. Report of the Proceedings of the Conference. Part II. Recommendations from the Conference. Ottawa: Supply and Services Canada. 1981.

Status of Women Canada

Federal Government Policy and Decision-Making Process. Lynne Tyler. Ottawa: Status of Women Canada. 1981.

Towards Equality for Women. Ottawa: Supply and Services Canada. 1979.

/...



TERRITORIO DEL YUKON

Women's Bureau

Legal Information. Whitehorse: Department  
of Education. n.d.

ALBERTA

Women's Bureau

Laws for Albertans. Edmonton:  
Alberta Government Services. 1982.

SASKATCHEWAN

Saskatchewan Labour, Women's Division

This is the Law: A Legal Guide for Women.  
Regina: Saskatchewan Labour. 1981.

MANITOBA

Advisory Council on the Status of Women

Annual Report 1980-81. Winnipeg: Advisory  
Council on the Status of Women. n.d.

Department of the Attorney-General

Family Law in Manitoba. Winnipeg: Department  
of the Attorney-General. 1981.

NUEVA BRUNSWICK

Advisory Council on the Status of Women

Annual Report 1981-82. Moncton: Advisory  
Council on the Status of Women. 1982.

NUEVA ESCOCIA

Advisory Council on the Status of Women:

Survival: A Source Book for Women (pamphlet)

/...

Nova Scotia Association of Women and the Law

Understanding the Law: A Guide for Women  
in Nova Scotia. Halifax: Nova Scotia  
Association of Women and the Law. 1981.

/...

ARTICULO 4.1

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

En el Canadá, las medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer se denominan genéricamente "medidas afirmativas". En consecuencia, aunque se reconoce que el texto del Artículo 4 constituye en efecto una interpretación que autoriza la aplicación de medidas especiales, el texto que figura a continuación explica el estado actual de las medidas afirmativas en el Canadá.

La autoridad constitucional de medidas especiales dimana de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y de los textos jurídicos de la legislación federal y provincial sobre derechos humanos. En el artículo 15 2) de la Carta se establece que la igualdad ante la ley y con arreglo a ella y el derecho a igual protección e iguales beneficios de la ley;

... no excluye ninguna ley, programa o actividad cuyo objetivo sea el mejoramiento de las condiciones de personas o grupos desfavorecidos, incluidos los desfavorecidos por motivo de raza, nacionalidad u origen étnico, color, religión, sexo, edad o incapacidad física o mental.

Ya se señaló que las disposiciones sobre la igualdad que figuran en la Carta entrarán en vigor en abril de 1985.

Cabe destacar también que el Canadá ratificó el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la OIT (No. 111). El artículo 5.2 de ese Convenio establece que las medidas especiales no son discriminatorias.

/...

La legislación relativa a los derechos humanos en las jurisdicciones siguientes: Canadá (art. 15); Columbia Británica (art. 11 5)); Alberta (art. 13); Saskatchewan (art. 47); Manitoba (art. 9); Ontario (art. 13); Quebec (art. 86)\*; Nueva Brunswick (art. 13); Nueva Escocia (art. 19); e Isla Príncipe Eduardo (art. 19) prevé la creación de programas destinados a rectificar la inferioridad de condiciones o fomentar el bienestar de cualquier grupo o clase de personas. En el Código de Derechos Humanos de Ontario se establece que:

13. 1) No hay violación de un derecho amparado en el Capítulo I (No discriminación) cuando se aplique un programa especial destinado a reducir las privaciones o la inferioridad económica o a contribuir a que las personas o a los grupos desfavorecidos logren o traten de lograr la igualdad de oportunidades, o que pueda contribuir a eliminar la violación de los derechos que ampara el Capítulo I.

En el art. 14 de la Ordenanza relativa a las prácticas justas de los Territorios del Noroeste figura una disposición que autoriza los programas especiales. Este principio no está protegido por los estatutos en Terranova o en el Territorio del Yukon.

En la actualidad, la adopción de medidas especiales en las jurisdicciones canadienses es un acto voluntario, a no ser que se instruya como parte del arreglo de una demanda. Saskatchewan tiene la potestad de ordenar programas especiales por iniciativa propia, pero hasta la fecha no ha ejercido esa potestad. En Alberta, esos programas requieren la aprobación del Gabinete.

En el nivel federal de gobierno, tres ministerios u organismos han tomado iniciativas que apoyan el concepto de "medidas especiales temporales" ellos son la Comisión de Derechos Humanos del Canadá (CHRC); la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá (CEIC) y la Junta de Hacienda conjuntamente con la Comisión de Administración Pública del Canadá.

En el nivel provincial, varios gobiernos han iniciado programas de medidas afirmativas en sus respectivas administraciones públicas. Saskatchewan y Ontario han establecido sistemas que contribuyen a que los empleadores del sector privado se interesen en desarrollar programas de medidas afirmativas con sus trabajadores.

---

\* Véase la pág. 405 del Apéndice II, Informe de Quebec.

/...

1 MEDIDAS FEDERALES

a Comisión de Derechos Humanos del Canadá (CHRC)

La Comisión de Derechos Humanos del Canadá tiene un mandato específico en cuanto a los programas especiales de conformidad con tres disposiciones de la Ley de Derechos Humanos del Canadá. La Comisión trata de:

- . fomentar la adopción de programas especiales (art. 15 2) a));
- . responder a las iniciativas y solicitudes de organizaciones pertenecientes a su jurisdicción que necesitan asesoramiento sobre los programas especiales (art. 15 2) b));
- . recomendar la adopción de un programa especial como parte de un arreglo (art. 38 1)); y
- . ofrecer asesoramiento a cualquier tribunal que estudie la posibilidad de ordenar un programa especial (art. 41 2) a)).

Como ejemplo de un programa especial aplicado de forma voluntaria por un empleador federal, desde 1978 el Servicio Correccional del Canadá ha contratado, capacitado e integrado a mujeres como oficiales correccionales (guardias) en prisiones para hombres, empleo que nunca antes se había permitido realizar a la mujer. Durante la aplicación del programa la Comisión consultó con los Servicios Correccionales y formuló recomendaciones para mejorar el programa en el que participan 68 mujeres.

Como resultado de las recomendaciones de la Comisión respecto de este programa, se han iniciado estudios para examinar cuestiones tales como la privacidad del recluso, la función del empleo, y las políticas de maternidad.

b Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá (CEIC)

El interés principal de la actividad del gobierno federal en la esfera de las medidas especiales radica en la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá. El programa federal de medidas afirmativas forma parte de una estrategia nacional encaminada a mejorar la situación de empleo de grupos cuyas necesidades especiales de empleo se han reconocido en el

/...

mercado del trabajo del Canadá. La Comisión cuenta con una Dirección de Medidas Afirmativas cuya función principal es fomentar la adopción voluntaria de planes de medidas afirmativas entre las empresas del sector privado. La CEIC define las medidas afirmativas en el empleo como un proceso de planificación global que el empleador adopta a fin de:

- . determinar y eliminar la discriminación en los sistemas y las políticas de empleo de la empresa;
- . subsanar los efectos de la discriminación anterior; y
- . asegurar una representación adecuada de los grupos a los que están dirigidas en la organización de ese empleador.

Parte del proceso de medidas afirmativas supone el reconocimiento de la discriminación sistemática y la aplicación de programas especiales para acelerar el logro de una representación proporcional.

Dentro de la Comisión, la Dirección de Medidas Afirmativas tiene a su cargo dos programas.

#### i El Programa de Medidas Afirmativas

Creado en 1977 por una directiva del Gabinete, el Programa de Medidas Afirmativas fomenta la adopción voluntaria en el sector privado de estas medidas encaminadas a mejorar la representación y distribución de los miembros de los tres grupos nacionales (mujeres, población autóctona e impedidos) a los que están dirigidos en todos los niveles de la fuerza de trabajo. Además, cada región puede designar otro grupo adicional.

#### ii El Programa de Contratos Federales

Creado en 1976 por una directiva del Gabinete, el Programa de Contratos Federales estimula a las empresas de la Corona y a las industrias que se benefician con contratos estatales a que adopten medidas afirmativas en favor de la mujer.

La Dirección de Medidas Afirmativas ofrece servicios de consultas técnicas a empleadores del sector privado y a empresas de la Corona, así como a los departamentos del gobierno federal que participan en la

/...

Estrategia de Medidas Afirmativas de la Administración Pública. La Dirección divulga el concepto de medidas afirmativas entre empleadores, sindicatos y el público en general. También elabora material de capacitación, imparte cursos de capacitación a empleadores, sindicatos y personal administrativo y realiza investigaciones sobre las medidas afirmativas y cuestiones conexas. Además del personal que trabaja en la sede nacional en Ottawa, cada una de las diez oficinas regionales de la CEIC cuenta con consultores sobre medidas afirmativas.

c Secretaría de la Junta de Hacienda

La Dirección de Recursos Humanos de la Junta de Hacienda tiene la responsabilidad de dirigir la estrategia de medidas afirmativas de la administración pública. Iniciada en 1980 como plan experimental en tres departamentos (Secretaría de Estado, Secretaría de la Junta de Hacienda y la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá) la estrategia incluye la aplicación de medidas afirmativas para mejorar la representación de la mujer, de la población autóctona y de los impedidos. En 1982, otros dos departamentos, Medio Ambiente-Canadá y la Comisión de Administración Pública del Canadá, se incorporaron al plan experimental.

Entre los objetivos generales de las medidas afirmativas está determinar la discriminación sistémica mediante el análisis de las estadísticas y de los sistemas de empleo; elaborar prácticas de empleo que no sean discriminatorias y aplicar, según proceda, medidas especiales para rectificar la subutilización de los grupos a los que están dirigidos. Este es un método sistemático orientado hacia la obtención de resultados, destinado a aumentar la representación de la mujer, la población autóctona y los impedidos en la administración pública. Entre los objetivos concretos de estos programas experimentales de medidas afirmativas está determinar si el modelo que la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá elaboró para el sector privado se puede aplicar a la administración pública y si es preciso, presentar un modelo revisado para que aplique en todos los servicios.

/...

## 2 MEDIDAS PROVINCIALES

Hay indicios de que en los últimos tiempos las medidas afirmativas han cobrado mayor importancia como medida especial para que la mujer logre la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. El Comité Federal y Provincial Permanente de Funcionarios encargados de los Derechos Humanos atiende la solicitud presentada por los ministros a principios de 1981 de que preparara y presentara informes periódicos sobre los avances de las medidas afirmativas y de los programas especiales de apyc en todo el Canadá.

### a Saskatchewan

En abril de 1980 la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan propuso un reglamento que define lo que es un "programa especial". Ya se estableció el procedimiento para aprobar esos programas y se han aprobado varios programas relativos a la mujer. Por ejemplo, en agosto de 1980 se aprobó el Programa de Educación de Maestros Nativos de la Zona Urbana Sur y en septiembre de 1981, el Programa de Educación de Maestros de la Zona Norte, para la formación de descendientes de indios a fin de que logren certificados docentes "Clase A". Tradicionalmente, una gran proporción del personal docente son mujeres, por ello, estos programas aumentarán las oportunidades de empleo para la mujer nativa.

En octubre de 1981, se aprobaron también programas especiales de capacitación específicos para mujeres en el Regina Plains Community College, y en marzo de 1982 el de Estudio de oficios antes del empleo destinado a la mujer en el Natnum Community College de Prince Albert. El objetivo de estos programas es aumentar la participación de la mujer en oficios que han sido tradicionalmente dominados por hombres, dándoles a conocer una diversidad de oficios no tradicionales.

Asimismo, en mayo de 1982 se autorizó a la Saskatchewan Oil and Gas Corporation, y en octubre de 1982, a la Saskatchewan Telecommunications, la aplicación de programas especiales encaminados a reducir las desventajas de que son objeto las mujeres, los impedidos físicos y los descendientes de indios. En cada uno de esos programas figuran amplias medidas remediales y especiales encaminadas a eliminar obstáculos que impiden que los miembros de esos tres grupos tengan una representación suficiente en su fuerza de trabajo. Entre las medidas especiales dirigidas a la mujer figurarán, entre otras, la capacitación en el empleo o la capacitación especial que

/...



propicie el ascenso en el puesto de trabajo, una política social que prohíba el abuso lascivo en el lugar de trabajo, el conocimiento especial de los problemas que encara la mujer y un programa activo de contratación de largo alcance.

Saskatchewan inició un programa de medidas afirmativas encaminado a aumentar la representación de la mujer en los niveles medio y superior de administración del gobierno provincial. El cuadro que sigue muestra los notables avances alcanzados en 15 meses.

---

DISTRIBUCION DE MUJERES EN LOS NIVELES MEDIO Y SUPERIOR DE  
ADMINISTRACION EN 23 DEPARTAMENTOS DEL GOBIERNO DE  
SASKATCHEWAN

31 de enero de 1981 - 30 de abril de 1982

---

Clase	Enero de 1981			Abril de 1982		
	Total de puestos	Número total de mujeres	% de mujeres	Total de puestos	Número total de mujeres	% de mujeres
Superior	366	14	3,8	376	28	7,4
Medio	772	74	9,6	758	114	15,0
Total	1 138	88	7,7	1 134	142	12,5

---

La Dirección de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo de Saskatchewan estableció un programa de capacitación en gestión para la mujer dirigente. Cerca de 55 mujeres participan en la actualidad en estos programas. Casi el 10% de las participantes han recibido ascenso desde que el programa comenzó en el otoño de 1981.

b Manitoba

En diciembre de 1982, el Gabinete de Manitoba aprobó una política encaminada a establecer medidas afirmativas en la administración pública de la provincia, así como en las principales empresas de la Corona. La mujer es uno de los grupos a los que se dirige esta política que garantiza que el gobierno, en su papel de empleador tiene el compromiso de que la mujer esté representada en todos los niveles y puestos de la administración pública. La política se administrará mediante una estructura conjunta de los sindicatos y la administración.

/...

c Ontario

El Servicio de Consulta de Medidas Afirmativas de la Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo de Ontario promueve "medidas temporales especiales" entre los empleadores de Ontario. Se exhorta a los empleadores a que adopten voluntariamente programas de medidas afirmativas en favor de sus empleadas.

A fin de supervisar la eficacia de este método voluntario de medidas afirmativas, el Servicio de Consulta realiza unas encuestas anuales entre los empleadores de Ontario con los que el Servicio mantiene contactos diversos. La encuesta más reciente de cuyos resultados se dispone (1980) se basó en un cuestionario enviado por correo a 309 empleadores, de los cuales 136 (44%) respondieron. Casi la mitad de los que respondieron (65, ó 47,8%) reconocieron la necesidad de establecer medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades en el empleo a sus empleadas e indicaron alguna participación en las medidas afirmativas.

En el Informe de Ontario se explica a fondo la política de medidas afirmativas del Gobierno de Ontario en favor de sus empleadas. El objetivo de esta política es elevar el nivel de participación y diversificar la distribución ocupacional de las mujeres que el gobierno emplea. Esa política está en vigor desde 1974 y se supervisa por medio de la Oficina de Empleadas de la Corona (WCEO).

Los administradores del Programa de Medidas Afirmativas organizan, desarrollan y supervisan esos programas en cada uno de los ministerios y organismos. Los administradores del Programa son miembros del Consejo de Medidas Afirmativas, órgano oficial que el Gobierno estableció en 1976 como mecanismo oficial de comunicación entre los administradores y el Director de la WCEO.

En 1980 se publicó una Directiva revisada sobre Medidas Afirmativas que estableció un proceso para la planificación de los objetivos cuantificados para todas las categorías de empleo en que la representación fuese inferior al 30%.

/...

d Quebec

Véanse las págs.405 a 409 del Apéndice II del Informe de Quebec.

e Nueva Brunswick

La Comisión de Energía Eléctrica de Nueva Brunswick y el Departamento de Servicios Sociales crearon dependencias encargadas de las medidas afirmativas. En la primera organización, el objetivo es facilitar la integración de la mujer, los nativos y los impedidos en la fuerza de trabajo de la Comisión. En el caso del Departamento de Servicios Sociales, se estableció un grupo de trabajo que debía de elaborar un Plan de Acción en el que figuraran los objetivos concretos (y un cronograma de cumplimiento) para aumentar el número de mujeres que participan en los programas de capacitación y en los niveles medio y superior de administración.

f Nueva Escocia

En 1972, Nueva Escocia fue la primera provincia que desarrolló programas de medidas afirmativas en los empleos. Recientemente, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia suscribió su vigésimo cuarto convenio de medidas afirmativas.

ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Canadian Human Rights Act, S.C.  
1976-77, c. 33; ss. 15, 38, 41.  
Constitution Act, 1982, s. 15.

TERRITORIO DEL NOROESTE

Fair Practices Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. F-2, s.14.

COLUMBIA BRITANICA

Human Rights Code, R.S.B.C. 1979,  
c. 186, s. 11(5).

/...

ALBERTA

Individual's Rights Protection Act,  
R.S.A. 1980, C.I-2, s.13.

SASKATCHEWAN

Saskatchewan Human Rights Code,  
S.S. 1979, c.S-24.1, ss.2 c), 47,  
as am.

MANITOBA

The Human Rights Act, S.M. 1974,  
c.65, s.9:

ONTARIO

Human Rights Code, S.O. 1981, c.53,  
ss. 8, 13, 28.

QUEBEC

Charter of Human Rights and Freedoms,  
R.S.Q., c. C-12, s.86.

NUEVA BRUNSWICK

Human Rights Code, R.S.N.B. 1973,  
c.H-11, s.13

NUEVA ESCOCIA

Human Rights Act, S.N.S. 1969, c.11,  
s. 19.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Human Rights Act, S.P.E.I. 1975,  
c. 72, s. 19.

DOCUMENTACION

CANADA

Canadian Human Rights Commission  
Special Programs in Employment:  
Criteria for Compliance. Ottawa:  
Canadian Human Rights Commission.  
1981.

/...

Employment and Immigration Canada  
Affirmative Action Technical  
Training Manual. Ottawa: Supply and  
Services Canada. 1982.

Affirmative Action Special Programmes  
in Legislation Across Canada. Ottawa:  
Affirmative Action Division, Employment  
and Immigration Canada. n.d.

SASKATCHEWAN

Saskatchewan Human Rights Commission  
Affirmative Action Program Legal  
Provision. Saskatoon: Saskatchewan  
Human Rights Commission. 1981

Affirmative Action News. (Newsletter).  
Saskatoon: Saskatchewan Human Rights  
Commission. 1981, 1982.

NUEVA ESCOCIA

New Scotia Civil Service Commission  
Affirmative Action (pamphlet).

New Scotia Human Rights Commission  
Affirmative Action for Women (pamphlet).

1978-81 Summary of Activities. Halifax:  
New Scotia Human Rights Commission.  
1982.

/...

ARTICULO 4.2

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.

En el Artículo 11.2 se examinan las medidas adoptadas para proteger a la mujer de toda discriminación por motivo de maternidad.

El 17 de diciembre de 1982 se presentaron al Parlamento las enmiendas a la Ley de Derechos Humanos del Canadá que confirman que las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no son discriminatorias.

/...

ARTICULO 5 a)

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;

Un acontecimiento relativamente reciente en Canadá es la introducción de medidas encaminadas a modificar la conducta sociocultural derivada de los criterios estereotipados de las funciones del hombre y la mujer. (En el análisis del Artículo 10 c) se aborda el concepto más estrecho de la eliminación de funciones estereotipadas de los sexos en los libros de texto escolares). En el primer capítulo, "Canadian Women and Society", del Informe de la Comisión Real se destacó la existencia de estereotipos y su efecto en la condición jurídica y social de la mujer.

- . El estereotipo de la mujer ideal tiene su efecto en la mujer canadiense. Parece ser que, de hecho, muchas mujeres han aceptado como verdades las restricciones sociales y las imágenes mentales que ha prescrito la sociedad y han tomado estas restricciones e imágenes como guías para su vida.
- . Los estereotipos son perpetuados por los medios de comunicación de masas. ...Aunque tanto los hombres como las mujeres son estereotipados, los resultados quizás sean más perjudiciales para la mujer...
- . Los estereotipos pasan de una generación a otra de forma natural. ...Las normas y los modelos de conducta enseñados de forma explícita o por medio de ejemplos en la familia, comienzan a afectar a niños y niñas desde edad temprana<sup>\*</sup>.

---

\* Royal Commission on the Status of Women, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) págs. 14 y 15.

/...

El capítulo concluye con la siguiente observación: "Para que la mujer aproveche sus capacidades a plenitud se requiere la ayuda de toda la sociedad".

Ocho años después, la mujer obtuvo ayuda por medio del Plan Nacional de Acción. Las propuestas esbozadas en la sección titulada "Stereotypes -Changing the Image of Women" forman la base y el motor impulsor de las actividades en la esfera de los medios de radio, televisión y prensa y en las comunicaciones estatales infra.

El problema de las funciones estereotipadas relacionadas con la mujer que forma parte de la mano de obra se abordó relativamente temprano cuando los gobiernos crearon las Oficinas de Asuntos de la Mujer en los ministerios del trabajo. (Véase Artículo 11.1). Recientemente se han emprendido algunas iniciativas encaminadas a brindar a la mujer oportunidades de capacitación y empleo en ocupaciones reservadas tradicionalmente al hombre. Asimismo se tomaron iniciativas muy importantes para combatir el acosamiento sexual de la mujer en los puestos de trabajo.

La mayoría de los gobiernos en Canadá han asignado a sus comisiones de derechos humanos la responsabilidad de desarrollar y poner en práctica programas de enseñanza e información pública destinados a eliminar las prácticas discriminatorias por motivo de sexo (entre otros). Y, como se señaló supra, las comisiones de derechos humanos tienen también la función de promoción del principio de igualdad en dignidad y derechos y el principio de igualdad de oportunidades.

1 MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS MEDIOS DE COMUNICACION RADIAL Y TELEVISADA

El Plan Nacional de Acción hizo suya la importante iniciativa de combatir las funciones estereotipadas de los sexos al recomendar al Ministro de Comunicaciones que solicitara a la Radio-Televisión canadiense y a la Comisión de Telecomunicaciones que "adoptasen las medidas necesarias para que en 1980 estuviesen listas las directrices y las normas nacionales para eliminar la función estereotipada de los sexos

/...



en los medios de comunicación canadiense sujetos a su autoridad" y, además, designen a "un grupo que supervise, de forma permanente, la publicidad y programas de la televisión canadienses de contenido discriminatorio"\* . Como resultado de estas recomendaciones se publicaron dos estudios de gran importancia sobre la representación de la mujer en los medios de comunicación radial y televisada.

a Comisión de Radio-Televisión y Telecomunicaciones del Canadá (CRTC)

El 28 de septiembre de 1979 la CRTC anunció la creación del Grupo de Trabajo sobre las funciones estereotipadas de los sexos en los medios de comunicación radial y televisada. Entre sus veintiún miembros figuran cuatro representantes de la industria publicitaria; cuatro de la radiodifusión privada y un representante designado de la CBC; seis en representación del público en general; cuatro comisionados de la CRTC y dos miembros ex officio del Consejo Asesor Canadiense sobre la condición social y jurídica de la mujer. El mandato del Grupo de Trabajo fue el de elaborar las directrices necesarias para promover la eliminación de las funciones estereotipadas de los sexos en los medios de comunicación radial y televisada.

En septiembre de 1982 se publicó el informe del Grupo de Trabajo, Images of Women. Este informe propuso un amplio programa para eliminar las funciones estereotipadas de los sexos en los medios de comunicación radial y televisada. Combinaba la autorregulación de la industria publicitaria y de radiodifusión con la responsabilidad de mejorar la imagen de la mujer ante el público en la radiodifusión canadiense.

El plan de acción para la industria publicitaria, elaborado con anterioridad por el Grupo de Trabajo, produjo los siguientes resultados:

---

\* Status of Women Canada, Towards Equality for Women (Ottawa: Supply and Services Canada, 1979), pág. 28.

/...

- . los publicitarios canadienses aprobaron nueve medidas positivas como directrices para eliminar las funciones estereotipadas de los sexos en la publicidad radial y televisada;
- . el Consejo Asesor de Publicidad (AAB) y el Consejo General de Publicidad (COGEP) crearon los comités publicitarios sobre las funciones estereotipadas de los sexos con el fin de dar curso a las reclamaciones del público relativas a los estereotipos en la publicidad; y
- . se inició una campaña de información para impulsar la labor de estos comités. Esta campaña incluyó un catálogo de información y una película que contribuyó a que los publicitarios y otras personas comprendieran la naturaleza del problema.

La Canadian Association of Broadcasters (CAB), en coordinación con el Grupo de Trabajo, desarrolló un plan de acción para abordar las funciones estereotipadas de los sexos en la programación radial y televisada de las estaciones privadas. Este programa encarga a la Canadian Association of Broadcasters que:

- . establezca un comité que responda a las reclamaciones del público relativas a las funciones estereotipadas de los sexos en la programación;
- . enmiende su código de ética de manera que aborde las funciones estereotipadas de los sexos, apoye las iniciativas de la industria publicitaria y exhorte a sus miembros a que suscriban las "Directrices sobre las funciones estereotipadas de los sexos en la publicidad" formuladas por el Grupo de Trabajo; y
- . desarrolle un programa educativo que contemple la sensibilización de sus miembros con el problema, la celebración de seminarios sobre las funciones estereotipadas de los sexos en la próxima convención de la CAB y la información al público sobre los

/...

esfuerzos que realiza la CAB con relación a las funciones estereotipadas de los sexos.

b Canadian Broadcasting Corporation (CBC)

En 1980 la CBC adoptó una política destinada a mejorar la función y la condición social y jurídica de la mujer en su programación.

La CBC acepta como parte de su mandato la necesidad de reflejar en su programación la función de la mujer en la sociedad canadiense y de analizar sus consecuencias sociales y políticas. La CBC considera también que su programación debe contribuir al conocimiento de los problemas que afectan a la mujer.

Al aplicar esta política, la programación de la CBC deberá:

- . evitar el uso de estereotipos sexuales degradantes y un lenguaje discriminatorio;
- . reflejar los intereses de la mujer en sus informaciones y análisis de los acontecimientos de actualidad;
- . reconocer la plena participación de la mujer en la sociedad canadiense;
- . pedir la opinión de la mujer sobre todos los problemas de interés público.

En 1982, la Oficina del Coordinador publicó un informe especial: Portrayal of Women. Este estudio se realizó con el fin de proporcionar a la CBC la documentación objetiva sobre la función, la imagen y la presencia de la mujer en los sistemas de televisión de habla francesa e inglesa durante las horas de mayor audiencia. Iniciado como resultado de la presión ejercida por los grupos femeninos, el estudio reveló que, a pesar de que el análisis de contenido de las producciones de la CBC demostraba que ésta parecía cumplir los objetivos de la

/...

política señalados supra, existía un desequilibrio en el número de mujeres representadas. Este resultado se reiteró en los programas dramáticos, cómicos y de variedades, así como en los noticieros, y los programas de asuntos públicos e información.

Cabe afirmar que estos estudios y recomendaciones realizados por las principales organizaciones de la industria de radiodifusión tienen grandes posibilidades de modificar la conducta social con miras a eliminar los prejuicios y las prácticas basados en las funciones estereotipadas del hombre y la mujer.

2 MEDIDAS PARA ELIMINAR O REDUCIR LOS ESTEREOTIPOS DE LOS SEXOS EN LAS COMUNICACIONES ESTATALES

Entre las recomendaciones generales del Plan Nacional de Acción figuran instrucciones a todos los grupos de medios de comunicación del país de que garanticen que la imagen de la mujer no se restrinja a las funciones tradicionales y tome en cuenta que los programas de información pública llegan a una población cuya mitad son mujeres.

a Descripción representativa en la publicidad oficial

Como resultado de ello, ahora todos los departamentos u organismos que participan en las campañas de información utilizan la Government Communications Guide que contiene una directiva de política cuyo texto es el siguiente:

Es política del gobierno que:

- . la descripción de los canadienses en toda la publicidad del gobierno federal sea representativa, en todo lo factible, en cuanto a sexo, edad, linaje y origen étnico o presencia de incapacidad o impedimento, tanto a nivel regional como nacional según corresponda y describa a los miembros de estos grupos en todos los aspectos de la vida canadiense, según proceda;

/...

- . todos los departamentos tengan presente esta política a la hora de instruir a las firmas sobre campañas publicitarias específicas;
- . el Grupo de administración publicitaria supervise el cumplimiento de esta política al revisar el aspecto creador (el material) de las campañas propuestas; y
- . el Grupo de administración publicitaria consulte, conjuntamente con los directores de información de los departamentos, con representantes de incapacitados, impedidos, mujeres, nativos, minorías étnicas reconocidas, jóvenes y ancianos la aplicación de esta política.

b      Directrices administrativas

Además, la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Canadá como parte de sus responsabilidades establecidas en el Plan Nacional de Acción, ha elaborado directrices editoriales que contribuyen a eliminar el estereotipo de los sexos en las comunicaciones del Gobierno federal. Estas directrices recibieron la aprobación del Gabinete y se publicaron como política administrativa por la Junta de Hacienda en 1982. La ejecución de estas directrices requerirá que todos los ministerios u organismos revisen si en sus publicaciones y materiales de capacitación figuran estereotipos de los sexos y elementos de discriminación de otra índole. La finalidad y el alcance de esta política son los siguientes:

La finalidad de este capítulo es establecer la política, los principios generales y las directrices básicas para eliminar la terminología regresiva, la imagen degradante y la desigualdad en la representación en todas las formas de comunicación oficial ya sean las creadas dentro del gobierno, contratadas por éste o adquiridas en el exterior.

El estereotipo de los sexos afecta tanto a la mujer como al hombre. Sin embargo, lo tradicional y cotidiano es que afecte a la mujer de forma más negativa y aguda que al hombre. En consecuencia,

/...

este capítulo se orienta principalmente a eliminar este tipo de estereotipo\*.

Antes de que se implantase esta política en todo el Estado, ya algunos ministerios y organismos habían elaborado sus propias directrices editoriales en su esfuerzo para "garantizar que todo el material producido... para fines internos y externos, estuviera libre de discriminación por motivo de sexo y fuera positivo en su mensaje a la mujer y sobre ésta"\*\*.

3. COMISION DE EMPLEO E INMIGRACION DEL CANADA (CEIC): LA MUJER EN OCUPACIONES NO TRADICIONALES

La Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá ha realizado esfuerzos constantes para que la mujer trabajadora deje de realizar los empleos tradicionalmente femeninos en el sector de servicios y quede atrás la imagen pública de la mujer como trabajadora de este sector solamente. (Véase Documentación relativa al CEIC).

Las iniciativas de la Comisión en esta esfera abarcan el respaldo activo para que la mujer acepte empleos no tradicionales y se capacite en ellos, y la financiación a los empleadores que empleen y capaciten a la mujer en estos empleos no tradicionales. Entre los programas y servicios que presta la Comisión para respaldar la incorporación de la mujer a empleos no tradicionales figuran:

- . el lanzamiento de una campaña publicitaria en gran escala (por la televisión, los periódicos y las revistas) para informar a la mujer y propiciar que considere todas las opciones de empleo;
- . la introducción de programas de capacitación que permitan a la mujer pasar a empleos más remunerativos reservados

---

\* Treasury Board Canada, Administrative Policy Manual, Capítulo 484 "Elimination of Sexual Stereotyping" (Ottawa: Treasury Board Canada, 1982), pág. 3.

\*\* Canada Employment and Immigration Commission, Status of Women Editorial Guidelines (Ottawa: Canada Employment and Immigration Commission, 1980), pág. 1.

/...

- . tradicionalmente para el hombre por medio de una medida especial que asegura a los empleadores del sector privado incentivos financieros para que empleen y capaciten a la mujer en las ocupaciones no tradicionales (WINTO).

Con arreglo al Programa Nacional de Capacitación Industrial/WINTO, se puede reembolsar a un empleador 75 por ciento del salario de la mujer mientras se capacita hasta un máximo establecido y recibir hasta el 100 por ciento de los gastos por concepto de salario de los instructores, equipos y materiales de capacitación y otros gastos conexos. El objetivo de esta medida especial es:

- . mejorar las oportunidades de empleo de la mujer en puestos tradicionalmente reservados para hombres y, por consiguiente, aumentar la capacidad de empleo y el potencial de ingresos de la mujer;
- . ayudar a los empleadores a resolver la escasez presente y futura de personal calificado y, de esta forma, contribuir a cubrir las demandas futuras del mercado del trabajo para puestos de calificación técnica e industrial; y
- . contribuir a borrar la idea del público de que determinados empleos requieren un sexo específico dándole más oportunidades a la mujer para refutar los estereotipos tradicionales.

A los fines de esta medida especial, los empleos no tradicionales se definen como aquellos en los que la mujer representa el 10 por ciento o menos de la fuerza laboral. La denominación de no tradicional abarca oficios calificados, la esfera técnica y algunas ocupaciones administrativas (por ejemplo el mecánico industrial, el tecnólogo industrial, el trabajador metalúrgico, el programador de computadoras, el gerente publicitario, etc.).

/...

La CEIC, en coordinación con los gobiernos provinciales, presta servicios en los institutos superiores u otras instituciones de capacitación de la comunidad para apoyar la incorporación de la mujer a empleos no tradicionales por medio de:

- . el desarrollo y la introducción de cursos para incorporar a la mujer a empleos tradicionalmente reservados al hombre;
- . el desarrollo y la introducción de cursos para preparar a la mujer en su incorporación a la capacitación de oficios; y
- . la asignación de plazas para la mujer en los cursos de capacitación para una serie de ocupaciones dominadas por el hombre.

#### 4 MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSAMIENTO SEXUAL

En los últimos años ha aumentado la conciencia pública acerca de la gravedad del acosamiento sexual aunque éste ha sido siempre un problema generalizado, nunca antes había sido objeto de debate público. Las comisiones de derechos humanos son las encargadas de dar respuesta a las reclamaciones por acosamiento sexual. Para precisar este problema, muchas jurisdicciones han modificado su legislación con miras a prohibir esta práctica.

En 1981 Ontario enmendó su Código de Derechos Humanos para prohibir el acosamiento sexual en el alojamiento y en el lugar de trabajo. Este proceder se define como "la expresión o conducta vejaminosa que resulta inaceptable o que la lógica indica que lo es" (art. 9 f)). Además, el Código dispone que se garantice el derecho a no aceptar la importunación sexual (art. 6 3) a)).

- 3) Toda persona tiene el derecho a no aceptar:
  - a) una importunación o insinuación sexual formulada por una persona que esté en condiciones de conferirle,

/...



concederle o negarle un beneficio o ascenso, cuando la persona que formula la importunación o insinuación sabe, o existen razones para que sepa, que no es aceptada; o

- b) una represalia o amenaza de represalia por rechazar una importunación o insinuación sexual cuando esta represalia o amenaza de represalia proviene de una persona que está en condiciones de conferirle, concederle o negarle un beneficio o ascenso.

En la Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec, enmendada y aprobada el 18 de diciembre de 1982, aunque no está en vigor todavía, figura la prohibición del acosamiento por motivos de cualquier índole, incluido el sexo.

El 17 de diciembre de 1982 se enmendó la Ley de Derechos Humanos del Canadá de manera que figure el acosamiento como práctica discriminatoria y para especificar que el acosamiento sexual se considera acosamiento por motivo prohibido.

El Ministerio del Trabajo del Canadá propuso enmendar el Código de Canadá de manera que obligue a los empleadores a reducir la frecuencia del acosamiento sexual. En la primavera de 1981, el Ministerio auspició una campaña de propaganda a nivel nacional en contra del acosamiento sexual en los centros de trabajo.

Además, la Junta de Hacienda (en su calidad de empleador del gobierno federal) ha puesto en práctica una Política en contra del acosamiento personal. La política define el acosamiento sexual como un comportamiento que, por lo general, comprende:

... contacto físico, gestos o comentarios sexuales ofensivos, fuera del lugar de trabajo habitual o en el lugar, objetables u ofensivos, sea de una sola vez o en reiteradas ocasiones. ... Sin embargo, el acosamiento sexual es, por definición, coercitivo y unilateral y la víctima puede ser tanto el hombre como la mujer\*.

---

\* Treasury Board Canada, Personal Harassment at the Workplace (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982) p. 2. /...

5. LA MUJER Y LA HISTORIA

La idea que tiene el público de la función de la mujer en la sociedad ha impedido que se le reconozca su importante contribución al desarrollo y a la historia de las naciones. En la actualidad se están realizando actividades en Canadá encaminadas a contrarrestar estos criterios y prácticas discriminatorios.

. Condecoraciones personales

Cada año se otorgan cinco condecoraciones a las mujeres como reconocimiento al aporte significativo realizado en el mejoramiento de la condición jurídica y social de la mujer canadiense. Estas condecoraciones se otorgaron por primera vez en 1979 en ocasión del 50 aniversario de la decisión del Consejo Privado de otorgar el derecho legal a la mujer de ser reconocida como persona a los fines de ocupar escaños en el Senado del Canadá.

. Conmemoraciones filatélicas

Con la emisión de varias colecciones de sellos especiales Correos del Canadá reconoció el aporte de la mujer canadiense a la sociedad. Por ejemplo, el 14 de julio de 1975 se emitió el sello por el Año Internacional de la Mujer y el 6 de marzo de 1980 un grupo de sellos con las imágenes de cuatro prominentes feministas canadienses.

. The Widening Sphere: Women in Canada, 1870-1940

The Widening Sphere es una exposición documental sobre la historia de la mujer en Canadá que los Archivos Públicos del país presentaron por primera vez en 1982 en coordinación con la Biblioteca Nacional. Acompaña y complementa la exposición un programa de películas, "Canadian Women Filmmakers", preparado y presentado por National Film, Television and Sound Archives, en coordinación con los Archivos Públicos del Canadá.

/...

En el Prólogo del catálogo de la exposición se señala que:

La mujer canadiense aguardó durante muchos años el reconocimiento de su contribución al desarrollo de nuestra nación. Cabe prever que esta exposición contribuya a que tomemos conciencia de todo lo que le debemos a nuestras antecesoras.

El epílogo del catálogo subraya la lentitud del cambio social y de actitud.

En el mismo año en que se organizó esta exposición, Bertha Wilson quedó investida como la primera jueza del Tribunal Supremo del Canadá, cincuenta y tres años después de la exitosa conclusión del Caso del reconocimiento como personas, ¿Por qué le tomó tanto tiempo a una mujer alcanzar esta posición?

Quizás la respuesta a esta pregunta se relacione con el hecho de que el comité encargado de la planificación de esta exposición en reiteradas ocasiones quedó sorprendido por la vigencia actual de los temas que seleccionó. El impacto del reconocimiento es más inquietante que excitante debido al comentario implícito que formula sobre la situación y la condición jurídica y social de la mujer en la sociedad canadiense actual. Sin ánimo de sermonear ni de aplicar interpretaciones extrañas basadas en la historia pasada, consideramos que estos documentos tienen mucha significación para nosotros en la actualidad<sup>x</sup>.

---

x Public Archives Canada and National Library of Canada, The Widening Sphere: Women in Canada, 1870-1940, Jeanne L'Espérance (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982) pág. 63.

/...

DOCUMENTACION

CANADA

Canada Employment and Immigration  
Commission

Pamphlets

A Woman's Guide to Canada Employment  
Centre Programs and Services  
New Directions for Women  
Training Women in Non-Traditional  
Jobs  
Women Returning to Work

Review of Women's Participation in the  
Non-Traditional Occupations.  
Labour Market Development Task Force  
Technical Study 3. Leah Cohen. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1981.

Status of Women Editorial Guidelines.  
Ottawa: Employment and Immigration  
Canada. 1980.

Training Women in Non-Traditional  
Occupations. Direction and Guidelines  
for Implementation. Ottawa: Industrial  
Training Division, Employment and  
Immigration Canada. 1980.

Canadian Broadcasting Corporation

The Presence, Role and Image of Women  
in Prime Time on the English Network of  
the CBC. Report by PEAC Developments.  
Ottawa: Canadian Broadcasting Corpora-  
tion. 1982.

La Présence, le rôle et l'image de la  
femme aux heures de grande écoute à la  
télévision du réseau français à Radio-  
Canada (The Presence, Role and Image of  
Women in Prime Time on the French  
Network of the CBC) Report by PEAC  
Developments. Ottawa: Canadian Broad-  
casting Corporation. 1982.

Canadian Radio-Television and Telecommuni-  
cations Commission

Images of Women. Report of the Task  
Force on Sex-Role Stereotyping in the  
Broadcast Media. Ottawa: Supply and  
Services Canada. 1982.

Health and Welfare Canada  
Guidelines for the Elimination of  
Sexual Stereotyping in Language and  
Visual Material. Ottawa: Equal  
Employment Opportunity Program, Health  
and Welfare Canada. 1982.

Public Archives Canada/National Library  
of Canada  
The Widening Sphere: Women in Canada,  
1870-1940. Jeanne L'Esperance. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1982.

Treasury Board Canada  
Administrative Policy Manual, Chapter  
484. Ottawa: Treasury Board  
Canada. 1982.

Personal Harassment at the Workplace.  
Ottawa: Supply and Services Canada.  
1982

MANITICBA

Women's Bureau

Career Selector (Series of Six Booklets  
on Career Information). Winnipeg:  
Department of Labour and Manpower.  
1978.

NUEVA ESCOCIA

Department of Education

Careers for Women: Series of Seven  
Booklets of Career Information on  
Nontraditional Careers. Halifax: N.S.  
Department of Education. 1982.

ARTICULO 5 b)

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

En la legislación canadiense se reitera el principio que reconoce que el interés de los hijos es primordial. (Véase análisis del Artículo 16.1 d) y f)). Esta es una política común a todas las jurisdicciones canadienses.

La educación familiar se aborda por lo general en el contexto de las directrices del programa de enseñanza que elaboran los gobiernos provinciales mediante sus ministerios o departamentos de educación. La idea de la responsabilidad común de ambos padres se introduce por lo general en las escuelas para tratar de contribuir a que los estudiantes den una nueva definición a la función de los sexos en relación con la educación de los hijos y los quehaceres domésticos.

Como participante en la Conferencia de Alto Nivel sobre el Empleo de la Mujer celebrada por los países miembros de la OCDE, Canadá se adhiere al principio enunciado en la Declaración sobre Políticas de empleo de la mujer de que "hombres y mujeres tienen la responsabilidad común de la educación y el cuidado de los hijos".

/...

ARTICULO 6

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

La trata de mujeres y la explotación de la prostitución están prohibidas en Canadá. La disposición correspondiente del Código Penal en correspondencia con el Artículo 6 es su artículo 195, que se reproduce íntegramente infra. Esta disposición prohíbe que se induzca a otra persona a la prostitución o que se viva a expensas de la prostitución ajena. En el art. 179 se define como prostituta a "aquella persona, de cualquier sexo, que ejerza la prostitución".

195. 1) El que:

- a) actúe de intermediario, trate de actuar como tal o induzca a una persona a tener relaciones sexuales ilícitas con otra dentro o fuera del Canadá,
- b) mediante engaño induzca o incite a una persona, que no es una prostituta común ni alguien conocido como inmoral, a un burdel o una casa de citas con el propósito de que tenga relaciones sexuales ilícitas o ejerza la prostitución,
- c) oculte intencionadamente a una persona en un burdel común o casa de citas,
- d) actúe de intermediario para inducir a una persona o trate de inducirla a convertirse, en prostituta común dentro o fuera del Canadá,
- e) actúe de intermediario para inducir a una persona del sexo femenino o trate de inducirla a abandonar su domicilio habitual en el Canadá, si ese lugar no es un burdel común, con la intención de que esa persona se convierta en residente o frecuentadora de un burdel común dentro o fuera del Canadá,

/...

- f) a la llegada de una persona al Canadá conduzca a una persona o propicie que sea llevada a un burdel o casa de citas,
- g) induzca a una persona a que entre al Canadá o a que se marche del país con fines de prostitución,
- h) con fines de lucro, ejerza control, dirija o influya en los movimientos de una persona de tal forma que demuestre que está ayudando, instigando o induciendo a esa persona a dedicarse a la prostitución o ejercerla con otra persona o en sentido general,
- i) aplique o administre a una persona, o la induzca a ingerir algún medicamento, bebida, materia o producto tóxico con la intención de atontar a esa persona o rendirle de manera que permita a otra persona tener relaciones sexuales ilícitas con ella, o
- j) viva, total o parcialmente, de los beneficios de la prostitución de otra persona,

es culpable de un delito procesable e incurre en sanción de privación de libertad de diez años.

2) Las pruebas de que una persona del sexo masculino convive con prostitutas, o frecuenta su compañía, o vive en un burdel o casa de citas, salvo que se demuestre lo contrario, constituyen la prueba de que vive de los beneficios de la prostitución.

3) Nadie podrá ser juzgado por un delito contemplado en el apartado 1), que no sea el delito estipulado en el párrafo j) de dicho apartado, cuando sólo exista la evidencia que aporta un solo testigo a menos que la evidencia de ese testigo sea corroborada en un material específico por pruebas que impliquen al acusado.

/...



4) No se iniciará proceso alguno para conocer de un delito contemplado en este artículo, después de transcurrido un año de la presunta comisión del delito.

En el Código Penal se prohíben también otras actividades colaterales. Los artículos 193 y 194 del Código Penal definen los delitos relacionados con burdeles, que se definen en el art. 179 como "el lugar mantenido, ocupado o utilizado por una o más personas con el propósito de ejercer la prostitución o practicar actos de indecencia". En el Artículo 193 se estipula que la tenencia de un burdel constituye un delito procesable. Las personas que residan, sin excuso legal, o que a sabiendas permitan que un lugar se utilice como burdel, incurren en sanción sumaria. El Artículo 194 establece que el traslado de personas a burdeles constituye un delito.

ESTATUTO PRINCIPAL

CANADA

The Criminal Code, R.S.C. 1970,  
Chap. C-34, as am.

/...

ARTICULO 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país...

Cualquier discriminación contra la mujer que pueda manifestarse en la vida política y pública es el resultado del uso y no de la legislación. La mujer del Canadá tiene el mismo derecho que el hombre a votar, a ser elegible, y a ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas. El hecho de su poca representación en el Parlamento y las asambleas legislativas, los ayuntamientos, los organismos, las juntas y comisiones, en el poder judicial, en la administración pública, los partidos políticos, los sindicatos y las juntas directivas de las empresas privadas, refleja la persistencia de actitudes relativas a las funciones adecuadas de la mujer en la sociedad.

/...

ARTICULO 7 a)

Los Estados Partes... 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;

Tanto la Constitución como las leyes del Canadá protegen el derecho de la mujer a votar y a ser elegible. El artículo 3 de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá garantiza los derechos democráticos de los canadienses a votar y ser elegibles.

3. Todo ciudadano del Canadá tiene derecho a votar en las elecciones de miembros de la Cámara de los Comunes o de la asamblea legislativa y a participar en ellos como miembro.

Ya se señaló que en el artículo 28 se garantizan esos derechos por igual al hombre y a la mujer.

Todas las jurisdicciones políticas tienen alguna forma de Ley Electoral que rige la designación de candidatos y la elección de los canadienses al órgano legislativo correspondiente. A los electores capacitados para votar, residentes en Saskatchewan y Quebec, se les garantiza además "el derecho a votar en todas las elecciones" con arreglo al artículo 8 del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan y el art. 22 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec respectivamente.

Los ciudadanos mayores de 18 años que son residentes habituales de la jurisdicción política pertinente tienen derecho al voto. Por lo general se priva del derecho al voto

/...

a los funcionarios que realizan el cómputo de la votación, los jueces, los convictos y los enfermos mentales. La elección mediante sufragio universal e igual se realiza en una sola vuelta, al menos cada cinco años, por el sistema uninominal. Por lo general, los candidatos a los cargos electivos deben cumplir los mismos requisitos que los electores. El gráfico adjunto indica la cantidad de mujeres que actualmente ocupan escaños en la asamblea legislativa.

/...

MIEMBROS DE LAS ASAMBLEAS LEGISLATIVAS POR JURISDICCION Y POR SEXO:  
DICIEMBRE DE 1982

JURISDICCION	MIEMBROS Total/Mujeres	MINISTROS DEL GABINETE Total/Mujeres
CANADA	282/16*	35/2
TERRITORIO DEL YUKON	16/3	5/1
TERRITORIOS DEL NOROESTE	22/2	7/0
COLUMBIA BRITANICA	57/6	20/1
ALBERTA	79/5	30/2
SASKATCHEWAN	64/5	17/2
MANITOBA	57/7	18/3
ONTARIO	125/6	29/2
QUEBEC	122/8	27/2
NUEVA BRUNSWICK	58/3	23/3
NUEVA ESCOCIA	52/1	21/0
ISLA PRINCIPE EDUARDO	32/2**	10/1
TERRANOVA	52/3	18/2
<b>TOTAL</b>	<b>1018/67</b>	<b>260/21</b>

Las elecciones para los cargos en los gobiernos locales (concejos municipales, juntas de educación) se celebran en virtud de las Leyes (ElectORAles) Municipales y las Leyes de Escuelas Públicas. No hay un estudio que abarque a todo el Canadá en lo que se refiere al número de mujeres elegidas como concejales municipales o como miembros de las juntas de educación. No obstante, se sabe que las mujeres están mejor representadas en los gobiernos locales que en los niveles provincial o federal de gobierno. (Para conocer la situación en Quebec, véase páq. del Apéndice II, Informe de Quebec).

\* El Presidente de la Cámara de los Comunes es una mujer.

\*\* El Vicepresidente de la asamblea legislativa es una mujer.

1...

ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Constitution Act, 1982.  
Canada Elections Act, R.S.C. 1970,  
c. 14 (1st supp.).

TERRITORIO DEL YUKON

Yukon Act, R.S.C. 1970, c.Y-2.  
Electoral Districts Boundaries  
Act, O.Y.T. 1977, c.2.  
Elections Act, O.Y.T.1977  
(2nd session), c.3.  
Yukon Council Act, O.Y.T.  
1978 (1st session), c.2.  
Plebiscite Act, C.O.Y.T.  
1976, c.2-5.  
Municipal Elections Act, C.O.Y.T.  
1976, c.M-14.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Northwest Territories Act, R.S.C.  
1970, c.N-22.  
Council Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c.C-19.  
Elections Ordinance, O.N.W.T. 1978  
(3rd session), c.3.  
Municipal Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c.4-15.

COLUMBIA BRITANICA

British Columbia Provincial  
Elections Act, R.S.B.C. 1979, c.  
103.  
Municipal Act, R.S.B.C. 1960,  
c.255.

ALBERTA

Election Act, R.S.A. 1980, c. E-2.  
Municipal Election Act, R.S.A.  
1980, c. M-25.  
School Election Act, R.S.A. 1980,  
c. S-5.

SASKATCHEWAN

The Election Act, R.S.S. 1978, c.  
E-6.  
The Local Government Election Act,  
S.S. 1982, c. L-30.1 (interim  
ed.).  
The Rural Municipality Act, R.S.S.  
1978, c. R-26.

The Saskatchewan Human Rights  
Code, S.S. 1979, c.S-24.1, s.3,  
as am.

MANITOBA

The Elections Act, S.M. 1980, c.67.  
The Public Schools Act, S.M. 1980,  
c.33.  
The Municipal Act, S.M. 1970,  
c.100.  
The Local Authorities Election Act,  
S.M. 1970, c.40.  
The City of Winnipeg Act, S.M.  
1971, c.105.  
The Legislative Assembly Act,  
R.S.M. 1970, c.L-110.

QUEBEC

Quebec Elections Act, R.S.Q.  
c. E-3\*.  
Referendum Act, R.S.Q.  
c. C-64.1\*.

ONTARIO

Election Act, R.S.O 1970, c.133.  
Legislative Assembly Act, R.S.O  
1970, c.235.  
Municipal Elections Act, R.S.O.  
1970, c.308.

NUEVA BRUNSWICK

Elections Act, R.S.N.B. 1973,  
c.2-3.

NUEVA ESCOCIA

Elections Act, R.S.N.S. 1967, c.83.  
Municipal Elections Act, R.S.N.S.  
1967, c.198

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Elections Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. E-1.

TERRANOVA

Election Act, R.S.N. 1970, c.159  
(as am.).  
Local Government (Elections) Act,  
R.S.N. 1970, c.217 (as am.).

---

\* Véase Apéndice II, parte II, Informe de Quebec, págs. 414 y 415.

/...

ARTICULO 7 b)

Los Estados Partes ... en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- 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;

En este apartado del Artículo pueden distinguirse dos tipos de derechos de participación: el derecho de acceso a los cargos públicos y el derecho a ejercer todas las funciones públicas. Como ya se señaló, la mujer tiene igual derecho que el hombre a los empleos en el servicio público y a ser nombrada para cargos públicos. Pero en el ejercicio de estos derechos, como de muchos otros, la mujer no está representada en pie de igualdad con el hombre.

1 LOS GOBIERNOS COMO EMPLEADORES

El empleo por parte de los gobiernos federal, provincial o territorial está autorizado en virtud de las leyes de (empleo) en el servicio público o de las leyes de administración pública. En general, esas leyes disponen que los nombramientos y los ascensos se basen en la selección de acuerdo con los méritos. Se prohíbe la discriminación fundada en cualquiera de los motivos comunes proscritos. Algunos estatutos autorizan la aplicación de un sistema de trato preferencial a los veteranos. Los programas de preferencias con los veteranos pueden tener una repercusión negativa en los crecientes niveles de participación femenina. En algunas jurisdicciones el empleo en los servicios públicos está también sujeto a las disposiciones de los códigos de derechos humanos.

Por lo general se reconoce el papel rector del sector público en las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades de empleo. El gobierno federal y algunos gobiernos provinciales han adoptado medidas para aumentar tanto el número de mujeres que emplean como su representación en los niveles superiores del servicio público.

/...



a Medidas federales

Tres estatutos principales rigen la gestión del personal en el Servicio Público federal: la Ley de administración financiera, la Ley de empleo en el servicio público y la Ley de relaciones del personal de servicios públicos. El Gobierno del Canadá ha delegado la responsabilidad de aplicar estas leyes en los organismos centrales.

En virtud de los términos de la Ley de administración financiera, la Junta de Hacienda elabora políticas respecto de la utilización de los recursos humanos, la remuneración, las pensiones y prestaciones y las relaciones del personal. En su función de empleador a nombre del gobierno, representa a los ministerios en los convenios colectivos con los sindicatos de la administración pública. Los mecanismos de negociación empleados se definen en la Ley de relaciones del personal de servicios públicos.

La Comisión de Administración Pública del Canadá se creó mediante la Ley de empleo en el servicio público como organismo independiente responsable ante el Parlamento del nombramiento de personas calificadas para el servicio público o del nombramiento de personas calificadas dentro del servicio público. En virtud de la Ley, la Comisión se encarga de garantizar que en toda medida encaminada a la dotación de personal, prevalezcan los méritos determinados por la Comisión. Esto se logra mediante:

- . el desarrollo y la administración de procesos y normas abiertos y visibles de selección de candidatos para los cargos en el servicio público;
- . la creación y vigencia de mecanismos de rectificación para los nombramientos tachados de violar el principio del mérito; y
- . la realización de verificaciones para evaluar la forma en que se ha ejercido la autoridad para nombrar al personal.

También recurren a la Comisión para que cumpla otras responsabilidades:

- . el Parlamento, para hacer cumplir las disposiciones de la Ley relativa a las actividades políticas de los empleados públicos y garantizar a todos los canadienses igualdad de acceso al servicio público;

/...

- . la Junta de Hacienda, para realizar diversos programas de capacitación y desarrollo fundados en una necesidad central;
- . el Gobernador en Consejo, para investigar los tratos discriminatorios en el servicio público; y
- . los ministerios y organismos, para asesorar y ayudar en la dirección de sus programas de capacitación.

Sujeto a determinadas condiciones y limitaciones, la Secretaría de la Junta de Hacienda y la Comisión de Administración Pública pueden delegar ciertos poderes de gestión del personal en los viceministros de los distintos ministerios. Las políticas y directrices establecen la manera en que se pueden ejercer estos poderes en todo el servicio público.

Una legislación especial rige la administración de las Fuerzas Armadas y de la Real Policía Montada del Canadá. La Ley de Defensa Nacional y la Ley de la Real Policía Montada del Canadá, determinan las responsabilidades administrativas relativas a la creación de las condiciones de trabajo de los miembros de esas fuerzas.

Las Fuerzas canadienses están formadas totalmente por miembros voluntarios. El Artículo 6.01 de los Reglamentos e Instrucciones de la Reina para las Fuerzas Canadienses establece los requisitos para el alistamiento. Las principales disposiciones son que la persona debe ser ciudadano canadiense, tener buena reputación, y haber cumplido los diecisiete años.

Se admiten mujeres en todas las ramas y clasificaciones de oficiales, salvo aquellas que entrañan la posibilidad de operaciones de combate y la clasificación de capellán católico romano. Algunas de las ramas y algunas de las clasificaciones de oficiales asequibles a las mujeres deben contar con un determinado porcentaje de hombres.

En el análisis relativo al Artículo 3 se señaló el gran número de programas y directrices del Gabinete relacionados con el empleo de la mujer en el gobierno. A finales del decenio de 1960, la Comisión de Administración Pública del Canadá solicitó que se equiparara la posición de la mujer en los empleos públicos con la del hombre. En 1969 se publicó por primera vez el informe que se orientó no sólo hacia la responsabilidad de la Comisión de Administración Pública, sino a todos

/...

los aspectos relativos a la función del gobierno como empleador de la mujer. También reprodujo lo que cabe denominar como las primeras directrices de política del Canadá sobre la igualdad de oportunidades para la mujer: "Equal Career Opportunity without Regard to Sex: A Preliminary Statement Issued by the Public Service Commission"\*.

Las actividades realizadas con posterioridad por el gobierno federal se resumen infra. Por lo general, sólo se describen las medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades de empleo. En el texto relativo al Artículo 4.1 se analizan los programas de medidas afirmativas.

i La Oficina de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Comisión de Administración Pública del Canadá

La Oficina de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, creada en 1971, fue uno de los primeros logros tangibles que se obtuvieron de las recomendaciones de la Comisión Real.

Los objetivos de la Oficina son:

- . elevar los índices de contratación, ascenso y participación de la mujer con especial hincapié en los niveles de gestión medio a superior y aumentar la participación de la mujer en los programas de capacitación y desarrollo;
- . elaborar programas federales educativos orientados hacia el progreso de la mujer y ofrecer un programa de información nacional sobre el empleo de la mujer en el sector público;
- . prestar asesoramiento y asistencia a los departamentos federales en el desarrollo y aplicación de los planes de acción de sus oficinas de igualdad de oportunidades para la mujer;
- . revisar todas las políticas, prácticas, instrumentos de selección y procedimientos de la Comisión de Administración Pública, a fin de garantizar que no tengan una repercusión discriminatoria contra la mujer y asegurar que cumplan los objetivos del gobierno federal; y
- . sensibilizar a hombres y mujeres respecto de las formas de discriminación obvias y sutiles que sufren las empleadas públicas.

---

\* Kathleen Archibald, Sex and the Public Service: A Report to the Public Service Commission of Canada (Ottawa: Information Canada, 1973) pág. 211.

/...

Durante los últimos años han mejorado los índices de participación, contratación y ascenso de las mujeres en el servicio público. No obstante, existen algunas dificultades importantes en lo tocante a la igualdad de oportunidades para la mujer; por ejemplo, la baja representación en las categorías técnica y científica y en la gestión superior como se muestra en el cuadro adjunto. La Comisión de Administración Pública sigue encargándose de estos problemas. La Oficina es un centro de supervisión, síntesis y divulgación del empleo en el sector público como ejemplo de las actividades para lograr la igualdad de empleo.

ii La Oficina de Igualdad de Oportunidades: Canadian Broadcasting Corporation (CBC)

El Presidente de la CBC anunció la creación en 1974 de un Grupo de Trabajo sobre la Condición de la Mujer en ese organismo porque se había reconocido la necesidad de mejorar las condiciones de las mujeres que trabajaban para esa empresa. El Grupo de Trabajo recomendó (entre 56 recomendaciones concretas), la creación inmediata de una Oficina de Igualdad de Oportunidades como estructura principal para la ejecución de un programa amplio y a largo plazo de igualdad de oportunidades. El personal de la Oficina de Igualdad de Oportunidades recibió el mandato de:

Garantizar que todos los empleados de la CBC gocen de igualdad de oportunidades, sin distinción de sexo, religión, edad, estado civil u origen nacional en todas las esferas de empleo dentro de la empresa.

iii El Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Programa IOM)

El 30 de octubre de 1975, el Gabinete aprobó directrices de políticas y programas destinadas a garantizar la igualdad de acceso de la mujer al empleo y a las oportunidades profesionales en el servicio público. Esta política, publicada en el Manual de Gestión del Personal como "Equal Opportunities for Women in the Public Service of Canada" constituye la piedra angular del programa IOM. Como parte del Plan de Gestión del Personal, la Secretaría de la Junta de Hacienda también publica directrices para la presentación de informes sobre los programas IOM de los ministerios.

/...

EMPLEADOS DEL GOBIERNO FEDERAL POR SEXO Y CATEGORIA OCUPACIONAL: 1980 Y 1982

CATEGORIA OCUPACIONAL.	1982				1980			
	MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES	
	TOTAL*	NO.	%**	HOMBRES	TOTAL.	NO.	%	HOMBRES
Gestión	2789	145	5.19	2644	1274	52	4.1	1222
Científica y profesional	22343	5044	22.57	17298	21372	4500	21.1	16870
Administración y								
servicio exterior	53831	17196	31.94	36632	49058	13417	27.3	35641
Técnica	25360	3208	12.64	22152	25737	2676	10.4	23059
Apoyo administrativo	70438	57745	81.97	12688	65503	52815	80.6	12685
Servicios	45492	5628	12.37	39858	45165	5228	11.6	39936
TOTAL GENERAL***	223013	89186	39.99	133812	208299	78793	37.8	129498

\* Total en septiembre de 1982

\*\* % de población conocida

\*\*\* Los totales generales incluyen también a la población desconocida

Fuente: Comisión de Servicio Público, Cuadro 13 del Informe Anual de 1981.

Estas directrices orientan a los ministerios y organismos federales en el establecimiento de metas cuantitativas a largo y corto plazo para asegurar que la representación de la mujer por departamento, grupo ocupacional y niveles, refleje el número de mujeres calificadas e interesadas de que se dispone. La Junta de Hacienda, como empleador federal, revisa todos los años los planes de medidas y los informes anuales de los ministerios\*. En un informe anual de la Junta de Hacienda se resumen los progresos alcanzados en la realización del Programa IOM\*\*.

Los directores adjuntos son los responsables de que se aplique la política de IOM en sus departamentos. A los responsables de los departamentos se les ha asignado la tarea de aplicar la política a nivel departamental. Eso significa que tienen autoridad para controlar o dirigir el desarrollo y la ejecución de la política y el programa IOM en los ministerios. Por lo general, estos funcionarios ocupan altos cargos administrativos en los ministerios. En los últimos tiempos se ha aplicado una política que requiere que en la evaluación de los resultados logrados por los supervisores, administradores y ejecutivos figure un análisis de los esfuerzos que han realizado para aplicar políticas como la de la igualdad de oportunidades para la mujer, a fin de asegurar una mayor responsabilidad de la administración en el avance hacia la consecución de los objetivos del programa.

---

\* En la documentación se incluye el siguiente informe como ejemplo.  
Secretary of State, Equal Opportunities for Women Programme: Annual Report 1981 and Action Plan 1982-1988 (Ottawa: Secretary of State, n.d.).

\*\* Treasury Board of Canada Secretariat, Equal Opportunities for Women in Public Service of Canada 1980 (Ottawa: Personnel Policy Branch, Treasury Board, n.d.).

/...

La función de la Comisión de Administración Pública en el Programa IOM es garantizar que las políticas y los procedimientos de dotación de personal no constituyan barreras innecesarias a la contratación, el nombramiento y el ascenso de la mujer y garanticen su acceso al servicio público y el ascenso dentro de éste en condiciones de igualdad. Además, se ha dado instrucciones a los ministerios para que hagan participar más a la mujer en las juntas de selección. Se calcula que esta medida reducirá los prejuicios contra la mujer en el proceso de selección.

iv. Grupo de Programas de Participación de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de la Junta de Hacienda

Esta dependencia se creó para elevar, consolidar y poner de relieve el compromiso del Gobierno con las medidas afirmativas y las políticas de igualdad de oportunidades dentro del servicio público.

La Dirección tiene a su cargo la coordinación de las actividades del Programa IOM y la Estrategia de Medidas Afirmativas del Servicio Público (analizada en el estudio del Artículo 4.1). Cada año se elabora y publica una revisión de los Planes de Acción de IOM\*.

b Medidas provinciales

En general, los gobiernos provinciales no han actuado con la misma rapidez que el Gobierno federal, ni han llegado tan lejos como éste. Las medidas adoptadas por Ontario y Nueva Brunswick se analizan infra. Saskatchewan está en vías de lograr la aprobación de la Comisión de Derechos Humanos para aplicar un programa especial.

En el cuadro que acompaña a esta sección se muestra el número de mujeres que ocupan cargos de viceministros y viceministros adjuntos y asociados en el Gobierno federal, y en las provincias y territorios.

---

\* Treasury Board of Canada Secretariat, Equal Opportunities for Women in Public Service of Canada 1980 (Ottawa: Personnel Policy Branch, Treasury Board, n.d.).

/...

i Ontario

Ontario creó en 1974 una Oficina de Empleadas de la Corona, a raíz de un estudio sobre la condición de las empleadas del gobierno de Ontario. Esta oficina supervisa las políticas encaminadas a diversificar la distribución ocupacional de las empleadas. En 1980, una directriz elaborada con arreglo al programa de medidas afirmativas, exigía que todos los departamentos establecieran objetivos cuantitativos de contratación y ascenso para todas las categorías que tuviesen menos de 30% de representación femenina. El objetivo es asegurar que para el año 2000 se alcance el 30% de representación femenina. Cada departamento establece también metas cuantitativas para los procedimientos relativos al desarrollo profesional acelerado de la mujer.

ii Nueva Brunswick

El gobierno de Nueva Brunswick implantó recientemente un Programa de Igualdad de Oportunidades dentro del Servicio Público. Se nombró a un Coordinador para administrar el programa.

Además, el gobierno aprobó la siguiente Declaración de Política sobre Igualdad de Oportunidades de Empleo.

El gobierno provincial de Nueva Brunswick, como empleador, apoya activamente el principio de igualdad de oportunidades de empleo para todos. Dondequiera que existan restricciones a las oportunidades de empleo y ascenso de determinados sectores de la sociedad derivados de la imposición de barreras innecesarias, se reconoce la necesidad de que se aplique un amplio programa que las elimine o suprima. Por consiguiente, el gobierno provincial sigue la política de ofrecer igual posibilidad de acceso a las oportunidades de empleo, capacitación y ascenso a la mujer, a los nativos y a las personas impedidas. El objetivo del gobierno es:

- a ofrecer a estas personas empleos significativos y que les ofrezcan oportunidades de desarrollo; y
- b garantizar en la fuerza de trabajo del servicio público provincial una representación más equilibrada de nativos, mujeres y personas impedidas con calificación adecuada.

/...



VICEMINISTROS Y VICEMINISTROS ADJUNTOS Y ASOCIADOS POR JURISDICCION Y POR SEXO: 1982

JURISDICCION	VICEMINISTROS TOTAL/MUJERES	VICEMINISTROS ADJUNTOS Y ASOCIADOS TOTAL/MUJERES
CANADA	104/3	269/15
TERRITORIO DE YUKON	17/0	2/0
TERRITORIOS DEL NOROESTE	16/0	13/0
COLUMBIA BRITANICA	29/3	71/0
ALBERTA	72/1 (E02)	197/11 (E01 incluye a los Directores Ejecutivos)
SASKATCHEWAN	22/0	19/0
MANITOBA	23/2	*/4
ONTARIO	32/1	52/2
QUEBEC <del>***</del>		
NUEVA BRUNSWICK	23/2	23/0
NUEVA ESCOCIA	24/1	36/4
ISLA PRINCIPE EDUARDO	10/0	3/1
TERRANOVA	35/0	73/3
<b>TOTAL</b>	<b>407/13</b>	<b>758**/40</b>

\* No hay información sobre el total.

\*\* Obsérvese que falta la información del total de Manitoba.

~~\*\*\*~~ No se dispone de información de Quebec.

/...

iii Saskatchewan

En las observaciones relativas al Artículo 4.1 se analizan las iniciativas de Saskatchewan para aumentar la representación de las mujeres empleadas en los niveles superiores del servicio público y en otras esferas en que tienen poca representación.

2 EL NOMBRAMIENTO PARA UN CARGO PUBLICO

En muchos casos el derecho a ejercer funciones públicas depende de un nombramiento (o de la designación para nombramiento o ambas) para ocupar un cargo público. Por ejemplo, para realizar las funciones públicas que se exigen de un juez, la persona, en primer lugar, debe ser nombrada para ese cargo por la instancia de gobierno correspondiente.

Las instituciones que se analizan en esta sección detentan considerable poder en la toma de decisiones y en la formulación de políticas que afectan la vida de muchos ciudadanos. No obstante, la mujer tiene poca representación en los cargos públicos para los que puede ser nombrada y en aquellos a los que puede ser elegida. Debido a que tienen la responsabilidad directa de los nombramientos, los gobiernos pueden actuar como agentes de cambio en esta esfera.

Cabe analizar los nombramientos judiciales, los nombramientos a los órganos de dirección de los organismos, juntas y comisiones y los nombramientos a determinadas instituciones legislativas que competen al gobierno.

a Nombramientos judiciales

Analicemos los nombramientos de jueces de los tribunales de justicia federal y provinciales y los de jueces de los tribunales de ciudadanía.

i Jueces de ciudadanía

En el Artículo 25 1) de la Ley de ciudadanía se dispone el nombramiento de los jueces de ciudadanía. Esos jueces son los responsables de aprobar las solicitudes de concesión, retención, renuncia o reanudación de la ciudadanía canadiense. No se establecen distinciones entre hombres y mujeres a los efectos del nombramiento para el cargo.

/...

NOMBRAMIENTOS FEDERALES A LA MAGISTRATURA POR JURISDICCION, TRIBUNAL Y SEXO: 1982

JURISDICCION	NUMERO TOTAL DE JUECES*	NUMERO TOTAL DE JUECES MUJERES
CANADA		
Tribunal supremo	9	1
Tribunal federal		
División de Apelaciones	6	0
División de Sentencias	10	0
TERRITORIO DEL YUKON		
Corte Suprema	1	0
TERRITORIOS DEL NOROESTE		
Corte Suprema	2	0
COLUMBIA BRITANICA		
Audiencia	11	0
Tribunal Supremo	38	1
Tribunal de condado		
ALBERTA		
Audiencia	10	0
Judicatura real	35	3
SASKATCHEWAN		
Audiencia	5	0
Judicatura real	28	2
MANITOBA		
Audiencia	6	0
Judicatura real	10	0
Tribunal de condado	12	1
ONTARIO		
Audiencia	16	0
Tribunal Supremo	45	2
Tribunal de condado y de distrito	141	7
QUEBEC		
Audiencia	14	1
Tribunal Supremo	111	7
NUEVA BRUNSWICK		
Audiencia	5	0
Judicatura real	16	0
NUEVA ESCOCIA		
División de Apelaciones	6	0
División de Sentencias	10	1
Tribunal de condado	9	0
ISLA PRINCIPE EDUARDO		
Corte Suprema	7	0
TERRANOVA		
División de Apelaciones	4	0
División de Sentencias	7	0
Tribunal de Distrito	8	0
<b>TOTAL</b>	<b>630</b>	<b>28</b>

\* No se incluyen los jueces supernumerarios.

Más de la mitad de las personas que actualmente se nombran para para el cargo son mujeres y el actual coordinador nacional de los jueces de ciudadanía es una mujer.

ii Jueces nombrados por el nivel federal

Actualmente hay 630 cargos cuyo nombramiento judicial controla el gobierno federal; las mujeres ocupan 28 de esos cargos. En el cuadro adjunto se muestra su distribución entre los tribunales que integran el sistema judicial federal.

Es interesante señalar lo siguiente:

- . El 7 de mayo de 1982 quedó nombrada al Tribunal Supremo del Canadá la primera y única mujer.
- . La única mujer que actualmente ocupa un cargo en una audiencia quedó nombrada en la Audiencia de Quebec el 16 de octubre de 1979.
- . El 1º de marzo de 1982 quedó nombrada la única mujer que ostenta el cargo de Presidenta de un tribunal supremo en el Tribunal Supremo de Nueva Escocia (División de Sentencias).
- . En el nivel federal no se ha nombrado ninguna mujer como jueza en ninguno de los Territorios ni en las provincias de Terranova, Nueva Brunswick o la Isla Príncipe Eduardo.

iii Jueces nombrados a nivel provincial

En el cuadro adjunto se muestra la representación de las mujeres en los sistemas judiciales provinciales de los que se recibió información.

b Nombramientos para juntas de gobierno, comisiones, consejos, comités y empresas de la Corona

La baja proporción de nombramientos de mujeres en relación con los hombres en los órganos de dirección de estas organizaciones ha sido durante mucho tiempo motivo de preocupación para los consejos asesores federal y provinciales.

/...

i Nombramientos federales

No se conoce la existencia de ninguna política del Gobierno federal en relación con la representación de ambos sexos en condiciones de igualdad en los órganos de dirección de los organismos, las juntas y comisiones.

Las cifras más recientes de que se dispone provienen de un estudio realizado en 1980\*. Entre los nombramientos a jornada completa disponibles en 86 de los organismos estudiados, las mujeres ocuparon 45 de los 292 cargos disponibles. Veintitrés de los 45 nombramientos de mujeres se produjeron en dos organismos: la Comisión de Ciudadanía (19 de 33) y el Consejo Asesor sobre la condición jurídica y social de la mujer del Canadá (4 de 4). De manera que las mujeres ocuparon menos del 10% (22) de los 255 cargos en los 84 organismos restantes.

En el estudio se señala que:

Algunas de las organizaciones que se incluyen en este estudio tienen más repercusión en la vida diaria de los canadienses que otras, o al menos, más repercusión directa y visible. Se seleccionaron ocho organismos para ilustrar la mínima representación de las mujeres en las juntas principales: Air Canada, Bank of Canada, Canada Labour Relations Board, Canadian Broadcasting Corporation, Canadian National (Railways), Canadian Transport Commission, National Energy Board, y Petro Canada ...

... Tres de estos ocho organismos tienen sólo a una mujer entre los miembros de sus juntas: Air Canada, Canada Labour Relations Board y National Energy Board. En las juntas de las otras cinco no participan mujeres en la actualidad: Bank of Canada, Canadian Broadcasting Corporation (CBC), Canadian National, Canadian Transport Commission (CTC) y Petro Canada. ...

---

\* Lyse Champagne, Not How Many But How Few: Women Appointed to Boards, Commissions, Councils, Committees and Crown Corporations within the Power of the Federal Government (Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1980) pág. 12.

/...

NOMBRAMIENTOS PROVINCIALES A LA MAGISTRATURA POR JURISDICCION Y POR SEXO: 1982

---

JURISDICCION	NUMERO TOTAL DE JUECES	NUMERO TOTAL DE JUECES MUJERES
TERRITORIO DEL YUKON	2	0
TERRITORIOS DEL NOROESTE	4	0
COLUMBIA BRITANICA	117	6
ALBERTA	106	4
SASKATCHEWAN	45	3
MANITOBA	50	2
ONTARIO	231	6
NUEVA BRUNSWICK	34	0
NUEVA ESCOCIA	23	1
ISLA PRINCIPE EDUARDO	3	0
TERRANOVA	42	0
<hr/>		
TOTAL	657	22

---

... Las decisiones que afectan nuestros sistemas de comunicaciones y transporte, finanzas, suministros de energía y estrategia económica, se están tomando sin una adecuada representación de la mitad de la población directamente interesada.

ii Nombramientos provinciales

El tema también interesa a los consejos asesores provinciales.

El Consejo Asesor sobre la condición jurídica y social de la Mujer de Nueva Brunswick analizó la representación femenina en las comisiones y juntas de gobierno el 30 de abril de 1982. El Consejo señala que:

... en reiteradas ocasiones ha recordado al gobierno su recomendación de aumentar el número de nombramientos de mujeres en las juntas de gobierno, consejos y comités ... Nuestra encuesta demuestra que sólo 17,7% de los miembros de las juntas son mujeres y que el 37% de las juntas (189 en total) no cuentan con ninguna mujer entre sus miembros. Cinco departamentos no tienen ninguna mujer en sus juntas ...\*

El Consejo Asesor sobre la condición jurídica y social de la Mujer Saskatchewan preparó también un informe sobre el mismo tema<sup>\*\*</sup>. En el informe se demostraba que la representación femenina en juntas y comisiones era del 34% y en las empresas de la Corona, del 7,6%.

c Nombramientos legislativos

Un número limitado de cargos legislativos y ejecutivos se ocupan por nombramiento.

La Reina designa al Gobernador General (a nivel federal) y al Vicegobernador (en cada provincia) para que la representen como jefe de Estado titular. El cargo es en gran medida ceremonial. El nombramiento

---

\* New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, Annual Report 1981-82 (Moncton: Advisory Council on the Status of Women, 1982) pág. 12.

\*\* Saskatchewan Advisory Council on the Status of Women, Female Participation on Boards, Committees and Crown Corporations in Saskatchewan (Saskatoon: Advisory Council on the Status of Women, 1981).

se efectúa a propuesta del Primer Ministro o del Premier provincial. En la actualidad, la provincia de Manitoba es dirigida por una Vicegobernadora.

El Parlamento federal consta de dos órganos: la Cámara de los Comunes y el Senado. En el estudio del Artículo 7 a) se analiza la representación en la Cámara de los Comunes elegida. El Gobernador General nombra a los senadores a propuesta del Primer Ministro. De los 92 senadores que actualmente ejercen, 8 son mujeres.

En las provincias no hay instituciones equivalentes al Senado.

#### ESTATUTOS PRINCIPALES

##### CANADA

Financial Administration Act, R.S.C.  
1970, c. F-10.  
Public Service Employment Act,  
R.S.C. 1970, c.P-32.  
Public Service Staff Relations Act,  
R.S.C. 1970, c. P-35.

##### TERRITORIO DEL YUKON

Public Service Commission Act,  
C.Y.O.T. 1976, c.P-10.1.

##### TERRITORIOS DEL NOROESTE

Public Service Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, ch.P-13.

##### COLUMBIA BRITANICA

Public Service Act, R.S.B.C. 1979,  
c.343.

/...



ALBERTA

Public Service Act, R.S.A. 1980, c.  
P-31.

SASKATCHEWAN

Public Service Act, R.S.S. 1978, c.  
P-42.

MANITOBA

The Civil Service Act, R.S.M. 1970,  
c. C-110.  
The Interpretation Act, R.S.M. 1970,  
c. I-80.  
The Public Officers Act, R.S.M. 1970,  
c. P-230.

ONTARIO

Public Service Act, R.S.O. 1970,  
c. 418.

QUEBEC

Civil Service Act, R.S.Q., c. F-3.1.

NUEVA BRUNSWICK

Civil Service Act, R.S.N.B. 1973,  
c. C-5.

NUEVA ESCOCIA

Civil Service Act, R.S.N.S. 1967,  
c. 34.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Act respecting the Civil Service,  
R.S.P.E.I. 1974, c. C-9.

TERRANOVA

Civil Service Act, R.S.N. 1970, c.41  
(as am.).  
Newfoundland Public Service Commission  
Act, S.N. 1973, No. 116.

DOCUMENTACION

CANADA

Canadian Advisory Council on the Status  
of Women (CACSW)

Not How Many But How Few: Women  
Appointed to Boards, Commissions,  
Councils, Committees and Crown  
Corporations within the Power of the  
Federal Government. Lyse Champagne.  
Ottawa: CACSW. 1980.

/...

Women in the Public Service:  
Overlooked and Undervalued. Ottawa:  
CACSW. 1980.

Women in the Public Service: Barriers  
to Equal Opportunity. Ottawa:  
CACSW. 1979.

Public Service Commission of Canada  
(PSC)

EDW News. (Bimonthly bulletin on  
employment issues of importance to  
women public servants). Ottawa: PSC.

Out of the Classroom into the  
Workplace. (Pamphlets aimed at  
encouraging women to enter areas of  
non-traditional employment in  
government). Ottawa: PSC. 1980,  
1981, 1982.

Sex and the Public Service: A Report  
to the Public Service Commission of  
Canada. Kathleen Archibald. Ottawa:  
Information Canada. 1973.

Study of the Separation of Women from  
the Public Service of Canada. Ottawa:  
PSC. 1980.

Secretary of State

Equal Opportunities for Women  
Programme: Annual Report 1981 and  
Action Plan 1982-1983. Ottawa:  
Personnel Administration Branch,  
Secretary of State. n.d.

Treasury Board of Canada

Equal Opportunities for Women in the  
Public Service of Canada. Personnel  
Policy Branch. Ottawa: Supply and  
Services Canada. 1980.

/...

ARTICULO 7 c)

Los Estados Partes ... en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

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

En su capítulo "Participation of Women in Public Life", la Comisión Real sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Canadá presentó sólo cinco recomendaciones, tres relacionadas con la vida política y dos con el sistema judicial. La Comisión concluyó ese capítulo con las siguientes palabras:

Se requieren medidas muy positivas para franquear las barreras tanto invisibles como evidentes, que existen actualmente. La Comisión no considera que se deba examinar en especial el caso de la mujer. No obstante, esta convencida de que, al menos durante un período intermedio, es preciso enmendar el desequilibrio que existe en la participación del hombre y la mujer en la vida pública. Debe realizarse un esfuerzo especial por buscar y alentar a las mujeres competentes de la sociedad canadiense a que acepten nombramientos ... candidaturas ... y ... cargos importantes en el gabinete y otros puestos de responsabilidad\*.

Con arreglo al sistema canadiense, el gobierno no puede influir directamente en el grado de participación de la mujer en las organizaciones y asociaciones no gubernamentales o privadas o ambas. Por ejemplo, la representación de la mujer en los órganos de dirección de los sindicatos, asociaciones profesionales y partidos políticos sigue siendo baja en comparación con la participación masculina. No obstante, el gobierno ha prestado atención al objetivo de alentar la plena realización de la mujer como miembro de la sociedad. Las principales iniciativas en esta esfera han sido la creación del Programa para la Mujer y el Programa para la Mujer Indígena en la Secretaría de Estado. Además, otros ministerios y organismos oficiales como los de Salud y Bienestar Social, Empleo e Inmigración y el Organismo de Desarrollo Internacional del Canadá, han aportado fondos para determinados proyectos.

---

\* Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) pág. 356.

/...

Ya desde 1973 se reconoció la necesidad de crear un punto de contacto dentro del gobierno para las mujeres y los grupos femeninos al nombrar un Asesor de Programas de las organizaciones femeninas. En años posteriores, en virtud de una directriz del Gabinete el concepto se materializó en un programa.

En el análisis que sigue se abordarán también las actividades de algunos de los grupos femeninos más numerosos, de toda la nación.

#### 1 EL PROGRAMA PARA LA MUJER INDIGENA

El programa se controla en la Secretaría de Estado, donde se administra por intermedio de la Dirección de Ciudadanos Indígenas de la Sección de Participación Ciudadana e Idiomas Oficiales. El programa se inició en 1972 como resultado de una decisión del gobierno de elaborar un programa definido de apoyo a los grupos de mujeres indígenas. Desde entonces ha sido el único programa gubernamental accesible solamente a las mujeres indígenas a nivel tanto regional como nacional.

El objetivo del programa es apoyar y alentar los proyectos y actividades que incluyan y promuevan la participación en la sociedad contemporánea de las indias, mestizas e inuits con condición jurídica y social y sin ella, con el fin de:

- . multiplicar las oportunidades de contacto y valoración intracultural e intercultural de las mujeres indígenas a los niveles nacional, provincial y local, para que de este modo su participación social y cultural resulte más significativa dentro de sus propias comunidades y más visible para todos los canadienses;
- . elevar la calificación técnica y administrativa de las mujeres indígenas mediante el desarrollo de sus propias dirigentes y el establecimiento de objetivos y criterios para sus propias organizaciones representativas;
- . crear las oportunidades para que las mujeres indígenas inicien políticas y programas desarrollados por los ministerios e influyan en ellos para beneficio de la población indígena;
- . ofrecer oportunidades a las mujeres indígenas para que inicien actividades y proyectos que las ayuden en su deseo de conservar y retener su identidad cultural y la de sus comunidades.

/...

## 2 EL PROGRAMA PARA LA MUJER

El Programa para la Mujer de la Secretaría de Estado es el principal programa federal encargado de asesorar, orientar, informar y prestar ayuda financiera a las asociaciones voluntarias que trabajan por mejorar la condición jurídica y social de la mujer. El objetivo de este programa es promover la plena participación de la mujer en la sociedad canadiense elevando su capacidad para participar en todos los aspectos de la vida de la comunidad, e instando a las principales instituciones a que adopten medidas concretas que mejoren su condición jurídica y social.

El programa aporta fondos y presta asesoramiento y asistencia técnica a los grupos femeninos que promueven cambios en la condición jurídica y social de la mujer en Canadá. En la Sección de Participación Ciudadana, el Programa para la Mujer está encaminado a lograr una mayor toma de conciencia de los problemas de las mujeres, tanto entre ellas como en toda la población. Este objetivo se realiza mediante la publicación y amplia distribución de materiales de apoyo y la prestación de asistencia a los proyectos que desarrollan las capacidades organizativas de la mujer, facilitan el intercambio de información y defienden la causa de la mujer. Mediante su vinculación con las instituciones nacionales, educativas y de otra índole, el Programa para la Mujer estimula las medidas positivas que promueven los intereses de la mujer y su representación equitativa en las estructuras de toma de decisión.

El programa se centra en dos categorías de organización: las que están encaminadas especialmente a mejorar la condición jurídica y social de la mujer y los grupos femeninos voluntarios y tradicionales que comienzan a abordar el problema de la condición secundaria de la mujer en la sociedad.

## 3 GRUPOS FEMENINOS

En el último decenio aumentó extraordinariamente el número de grupos femeninos que abordan el tema de la condición jurídica y social de la mujer en la sociedad así como su poder y capacidad de influir en las decisiones oficiales.

La Secretaría de Estado publica un directorio con los nombres y las direcciones de las organizaciones femeninas que existen en el Canadá. El mismo departamento publica también un catálogo que reúne materiales impresos y audiovisuales preparados por, para y sobre las mujeres canadienses, así como una lista de los programas federales que prestan asistencia financiera a las organizaciones voluntarias.

/...

Entre las organizaciones más conocidas hay cinco cuyo funcionamiento se financia con fondos del Programa para la Mujer de la Secretaría de Estado:

- . El Comité Nacional de Acción sobre la condición jurídica y social de la mujer;
- . El Instituto Canadiense de Investigaciones para el Adelanto de la Mujer;
- . La Asociación Nacional de Mujeres y el Derecho;
- . El Centro de Investigaciones sobre la Mujer;
- . El Congreso Canadiense sobre Oportunidades de Aprendizaje para la Mujer.

#### DOCUMENTACION

#### CANADA

Secretary of State

Listing of Women's Groups: Canada  
1982. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1982.

Women's Resource Catalogue. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1982.

Sources: Government of Canada Support  
to Voluntary Organizations. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1982.

/...

ARTICULO 8

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

La participación de los miembros de las delegaciones canadienses en las reuniones internacionales se rige por una directriz del Gabinete aprobada en 1976, titulada Representation of the Government of Canada at International Conferences. El Ministro de Relaciones Exteriores, al ejercer la facultad de aprobar propuestas de participación en conferencias internacionales, tiene la responsabilidad de garantizar que exista una representación equitativa de los sexos en todas las delegaciones. La encuesta realizada en 1982 sobre la proporción de mujeres y hombres en esas delegaciones indica que la directriz no ha resultado totalmente eficaz para garantizar que la mujer tenga igual oportunidad de representar al gobierno canadiense como miembro de delegaciones.

Del total de 127 funcionarios que comenzaron a trabajar en 1982 en el Ministerio de Relaciones Exteriores federal, treinta y siete eran mujeres. De los 114 canadienses que ocupaban cargos de jefes de misiones diplomáticas en el extranjero en 1982, 6 eran mujeres.

La participación de los canadienses en el trabajo de las organizaciones internacionales normalmente se coordina mediante el Programa de Nombramientos Internacionales. El Ministerio de Relaciones Exteriores y la Comisión de Administración Pública del Canadá dirigen de consuno este programa, que se inició en 1978. Actualmente no se publican las cifras relativas al número de mujeres canadienses que han sido nombradas mediante el programa para trabajar en organizaciones internacionales.

/...

ARTICULO 9.1

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

El Parlamento aprobó en 1976 la Ley de ciudadanía que entró en vigor el 15 de febrero de 1977. El objetivo de esta nueva ley federal era (entre otras cosas) el de eliminar las diferencias fundadas en el sexo, el estado civil y el origen nacional que figuraban en las disposiciones de la ley anterior, la Ley de ciudadanía canadiense de 1947.

La actual ley trata por igual a hombres y mujeres respecto de la adquisición, cambio y conservación de la ciudadanía. Ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del esposo afectan la nacionalidad de una esposa que sea ciudadana canadiense.

El artículo 10 2) rectifica el efecto provocado por el trato desigual que se reconocía a las mujeres casadas en virtud de la ley anterior que permitía a la mujer que se hubiese casado con extranjero antes de 1947 reanudar su ciudadanía.

10 2) No obstante cualquier otra disposición de esta Ley, una mujer que:

- a) en virtud de cualquier ley del Canadá que estuviera vigente antes del 1o. de enero de 1947, dejaba de ser súbdita británica sólo por haber contraído matrimonio con un extranjero o por haber adoptado su esposo una nacionalidad extranjera, y
- b) hubiera sido ciudadana canadiense de haber entrado en vigor la ley anterior inmediatamente antes de su matrimonio o la adopción por su esposo de una nacionalidad extranjera, adquiere la ciudadanía tan pronto el Ministro reciba una nota por escrito en la que ella exprese su decisión de ser ciudadana canadiense.

/...



ARTICULO 9.2

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

Todo niño nacido en el Canadá se convierte automáticamente en ciudadano canadiense (art. 3 1) a)). Se exceptúa a los hijos del personal diplomático acreditado en el Canadá o que trabaja en organizaciones internacionales en este país.

Cualesquiera de los padres puede solicitar la ciudadanía a nombre de un hijo menor nacido en el Canadá (art. 5 2) a)). El Reglamento 2 define a los padres como "el padre o la madre de un niño, ya sea hijo de un matrimonio legítimo o no, e incluye a los padres adoptivos".

Un niño nacido en el extranjero, de padre o madre canadiense, puede adoptar la ciudadanía de cualquiera de sus padres (art. 3 1) b)).

El único caso de trato desigual se relaciona con el concepto de ilegitimidad. El artículo 5 2) b) i) es una disposición que concede el derecho de ciudadanía a un niño nacido fuera del Canadá que sea hijo de una madre canadiense soltera. No se reconoce ese derecho al niño nacido fuera del Canadá cuyos padres no estén casados y el padre sea ciudadano canadiense.

ESTATUTO PRINCIPAL

CANADA

Citizenship Act (1976), S.C. 1974-75-76,  
c. 108 (as am).

Citizenship Regulations

/...

ARTICULO 10

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 estudio, 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 existe 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.

De conformidad con el Artículo 93 de la Ley Orgánica de 1867, la educación es un asunto que está bajo el control absoluto de las provincias.

93. En cada una de las provincias y para cada una de ellas, sólo la Asamblea Legislativa puede dictar leyes relacionadas con la educación que estén sujetas a las disposiciones siguientes:

- 1) Ningún aspecto de esa ley afectará de forma que perjudique ningún derecho o privilegio respecto de las escuelas religiosas que concede la ley en la provincia de la Unión a cualquier clase de persona:
- 2) Todas las facultades, privilegios y obligaciones para con la Unión reconocidos e impuestos por la ley en el Alto Canadá a las escuelas segregadas y a los síndicos de las escuelas de súbditos católicos romanos de la Reina, se extenderán en virtud de este instrumento a las escuelas disidentes de súbditos católicos romanos y protestantes de la Reina radicadas en Quebec:
- 3) En cualquier provincia donde, en virtud de la ley de la Unión, exista un sistema de escuelas segregadas o disidentes, o que, con posterioridad sea establecido por la Asamblea Legislativa de la provincia, se podrá apelar al Gobernador General en Consejo por todo acto o decisión de cualquier autoridad provincial que afecte cualquier derecho o privilegio en materia de educación reconocido a los súbditos de la Reina pertenecientes a las minorías protestantes o católico-romanas;

/...

- 4) En caso de que no se promulgue ninguna ley provincial que pudiera considerar necesaria el Gobernador General en Consejo para la debida aplicación de las disposiciones de este artículo, o en caso de que la autoridad provincial correspondiente que actúe a nombre del Gobernador General en Consejo no aplique debidamente una decisión adoptada por éste sobre cualquier apelación presentada en virtud de este artículo en este y en cada uno de esos casos, y sólo cuando las circunstancias de cada caso lo requieran, podrá el Parlamento del Canadá aprobar leyes reparadoras para la debida aplicación de las disposiciones de este artículo y de cualquier decisión del Gobernador General en Consejo que se ajuste a lo dispuesto en este artículo.

En cada provincia existe un Departamento o Ministerio de Educación encargado de administrar el estatuto que rige la prestación de servicios educativos, por lo general la Ley relativa a la educación a los niveles primario, elemental y secundario. Los Departamentos o Ministerios de Educación por lo general se encargan de la capacitación y titulación de los maestros; la supervisión o inspección de las escuelas o ambas cosas; la elaboración de los programas de estudio y la aprobación de los libros de texto; la prestación de servicios y el apoyo financiero; y el establecimiento de normas y reglamentos para orientar a los síndicos y maestros de las escuelas.

La responsabilidad de crear y mantener las escuelas se delega en las juntas de síndicos, elegidas a nivel local. Además, las juntas de educación seleccionan a los maestros, elaboran los presupuestos y representan en general los intereses del público en la administración de las escuelas.

Se distinguen cinco tipos de escuelas:

- . escuelas públicas operadas y administradas por las provincias, incluidas las escuelas protestantes y católico-romanas segregadas\* y escuelas operadas por el Ministerio de Defensa Nacional, en el marco del sistema de escuelas públicas;

---

\* Algunas provincias prevén en la ley un sistema escolar segregado para los grupos religiosos minoritarios. Las escuelas que pertenecen a esos sistemas funcionan bajo la autoridad de sus propias juntas de educación. Como órganos públicos, reciben subvenciones y servicios del departamento o ministerio de educación y deben acatar sus reglamentos respecto de programas de estudio, libros de texto y la titulación de maestros.

/...

- . escuelas privadas, de filiación religiosa o no sectarias, que operan y administran organizaciones o particulares;
- . escuelas federales administradas directamente por el gobierno federal, incluidas las escuelas de ultramar que opera el Ministerio de Defensa Nacional para los familiares del personal de las Fuerzas Armadas y las escuelas para indios operadas por el Ministerio de Asuntos relacionados con los Indios y el Norte del Canadá;
- . escuelas para los impedidos que prestan servicios especiales para la capacitación de ciegos y sordos; y guarderías y escuelas de párvulos privadas que educan a niños de edad preescolar.

La educación media superior se regula de acuerdo con el tipo de institución. Las universidades son autónomas y cada una de ellas elige a su propio consejo de administración. Los gobiernos aportan los fondos con arreglo al asesoramiento que reciben de los comités de subvenciones nombrados para que se encarguen de cuestiones relativas a la planificación y las finanzas.

La enseñanza técnica y profesional en el nivel medio superior se imparte en institutos superiores de la comunidad, instituciones que son de carácter público y no otorgan diplomas. En algunas provincias se han creado departamentos y ministerios (independientes de los ministerios de educación) para administrar la educación secundaria superior.

Aunque el gobierno federal tiene poca responsabilidad legal directa en la prestación de los servicios educativos ofrece apoyo indirecto a la educación media superior mediante la transferencia de fondos; la concesión de ayuda al estudiante; y la promoción de la capacitación en el empleo. La prestación directa de los servicios educativos se logra poniendo a funcionar las escuelas para los hijos del personal de las Fuerzas Armadas, las escuelas para indios y los institutos superiores militares.

Todos los servicios que se prestan en relación con la instrucción pública en el Canadá se garantizan a mujeres y hombres en pie de igualdad. Al menos en una jurisdicción el derecho a la educación se garantiza en virtud de una disposición especial de su legislación de derechos humanos. El Artículo 13 del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan expresa que "toda persona y toda clase de personas disfrutan del derecho a la educación ... sin discriminación por motivo de su ... sexo, estado civil ...". El hecho de que haya más hombres que mujeres (o viceversa) que disfruten de algunos servicios, refleja que persisten actitudes tradicionales respecto de los tipos de actividades educativas admisibles para la mujer.

/...

ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Federal-Provincial Fiscal Arrangements and  
Established Programs Financing Act,  
S.C. 1976-77, c. 10.

TERRITORIO DEL YUKON

Apprentice Training Act, O.Y.T. 1978,  
c. A-1.  
Fitness and Amateur Sport Agreement Act,  
O.Y.T. 1978, c. F-6.  
Occupational Training Act, O.Y.T. 1978,  
c. O-0.1.  
Recreation Development Act, O.Y.T. 1978,  
c. R-3.1.  
School Act, O.Y.T. 1978, c. S-3.  
Student Financial Assistance Act, O.Y.T.  
1978, c. S-8.1.  
Trades School Regulations Act, O.Y.T.  
1978, c. T-3.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Education Ordinance, O.N.W.T. 1976 (1st),  
c. 2.

COLUMBIA BRITANICA

College and Institute Act, R.S.B.C. 1979  
c. 53.  
School Act, R.S.B.C. 1979 c. 375.  
School Support (Independent) Act, R.S.B.C.  
1979 c. 318.  
University Act, R.S.B.C. 1979 c. 419.

ALBERTA

Banff Centre Act, R.S.A. 1980, c. B-1.  
Colleges Act, R.S.A. 1980, c. C-18.  
School Act, R.S.A. 1980, c. S-3.  
Technical Institutes Act, R.S.A. 1980,  
c. T-3.1.  
Universities Act, R.S.A. 1980, c. U-5.

/...

SASKATCHEWAN

Saskatchewan Human Rights Code, S.S. 1979.  
c. S-24, s.13, as am.

MANITOBA

Education Administration Act, S.M. 1980,  
c. 31.  
Fitness and Amateur Sport Act, R.S.M.  
1970, c. F-120.  
Public Schools Act, S.M. 1980, c. 33.

ONTARIO

Education Act, R.S.O. 1980, c. 129.

QUEBEC

Education Act, R.S.Q., c. 1-14.

NUEVA BRUNSWICK

Auxiliary Classes Act, R.S.N.B. 1973,  
c. S-5 as. am.  
Education of Aural and Visually  
Handicapped Persons Act, R.S.N.B. 1975,  
c. S-5 as. am.  
Maritime Provinces Higher Education Act,  
R.S.N.B. 1973, c. S-5 as. am.  
New Brunswick Community College Act,  
R.S.N.B. 1973, c. S-5 as. am.  
Schools Act, R.S.N.B. 1973, c. S-5 as. am.  
Trade School Act, R.S.N.B. 1973, c. S-5  
as. am.

NUEVA ESCOCIA

The Education Act, R.S.N.S. 1967, c. 81.  
The Education For Handicapped Persons Act,  
S.N.S. 1974, c.5.

/...

The Human Rights Act, S.N.S. 1969, c. 11  
as. am.

The Universities Assistance Act, R.S.N.S.  
1967. c. 320.

ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO

School Act, R.S.P.E.I. 1974, c. S-2.

TERRANOVA

The Bay St. George Community College Act,  
S.N. 1977, c. 19.

The Memorial University Act, S.N. 1975-76,  
No. 15.

The Schools Act, R.S.N. 1970, c. 346.

The Technical and Vocational Training Act,  
R.S.N. 1970, c. 370.

/...



ARTICULO 11.1

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo...

La responsabilidad relativa a cuestiones laborales está dividida entre las jurisdicciones federales y provinciales, y estas últimas tienen la responsabilidad de ocuparse de la mayoría de los trabajadores.

En el Código del Trabajo del Canadá, se define que la jurisdicción federal abarca los ferrocarriles interprovinciales e internacionales, el transporte por carretera, los sistemas telefónico, telegráfico y de cable, oleoductos, canales, transbordadores, túneles, puentes, servicios marítimos, emisiones radiales y televisivas, transporte aéreo y aeropuertos, bancos, silos de cereales con elevadores, molinos de harina y piensos, y almacenes, y la labor, empresa o negocio fuera de la autoridad legislativa exclusiva de la asamblea legislativa provincial.

La legislación relativa a todas las demás cuestiones laborales compete a la jurisdicción provincial.

Los derechos de la mujer en el empleo se garantizan en dos tipos fundamentales de legislación. La ausencia de discriminación por motivo de sexo se garantiza en los códigos de derechos humanos. La legislación que abarca las condiciones de trabajo e incluye disposiciones especiales relativas a la maternidad, el embarazo o ambos, por lo general se halla en los códigos de normas de trabajo o empleo.

Además de la legislación provincial y federal, algunas medidas constitucionales contemplan la igualdad del hombre y la mujer en la esfera del empleo.

- . Los artículos 15 y 28 de la Carta aseguran que todo elemento discriminatorio contenido en la legislación que pone en práctica el derecho al trabajo, en virtud del artículo 52 de la Ley Orgánica de 1982 "carece de vigor y efecto".

/...

- . Asimismo, en virtud del artículo 24 de la Carta, las personas cuyos derechos estipulados en los artículos 15 y 28 han sido violados, pueden obtener la reparación adecuada.

El empleo es una esfera en la que durante mucho tiempo los gobiernos del Canadá han hecho esfuerzos para asegurar que se protejan los derechos de la mujer vigentes y que se promuevan nuevos derechos. Durante algunos años, las Oficinas de Asuntos de la Mujer adjuntas a los ministerios del Trabajo han sido el centro de actividad en favor de la igualdad de derechos de la mujer, al igual que la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá.

Las siguientes actividades pueden considerarse como "medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo" en el Canadá.

- . COMITE (FEDERAL/PROVINCIAL) DE LA MUJER EN EL EMPLEO

El Comité de la Mujer en el Empleo, creado en 1976, es un Comité Permanente de la Asociación Canadiense de Administradores de Legislación Laboral (CAALL). Este Comité está compuesto por representantes de las Oficinas de Asuntos de la Mujer en los niveles federal y provincial.

En su condición de Comité Permanente de la CAALL, el Comité de la Mujer en el Empleo tiene un programa anual de trabajo y debe rendir un informe a la Conferencia Anual de la CAALL, reunión a la que asisten los viceministros del Trabajo de todas las jurisdicciones canadienses.

- . LA OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL CANADA

La Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo, creado en 1954 como resultado de una decisión ministerial en 1953, funciona en el Ministerio de Trabajo federal. El Ministerio se encarga de mantener un marco legislativo equilibrado para las relaciones industriales en la jurisdicción federal; establecer

/...

normas mínimas de salario, condiciones de trabajo, y seguridad e higiene; proteger a personas o a grupos de trabajadores en cuanto a normas mínimas de salario, condiciones de trabajo y seguridad e higiene; y, reducir al mínimo y resolver los conflictos en las relaciones profesionales.

Las prioridades en la labor de la Oficina de Asuntos de la Mujer se determinan de conformidad con las prioridades del Gobierno, las del ya mencionado Ministerio del Trabajo, las informaciones de los organismos no gubernamentales, el Plan Nacional de Acción, y la necesidad constante de tratar aspectos de los problemas en la medida en que surjan. Actualmente, en su empeño por lograr la igualdad de la mujer en los centros de trabajo, la Oficina se ocupa principalmente de las condiciones de trabajo, remuneración, segregación en el empleo y actitudes acerca del potencial de empleo femenino que limitan las oportunidades de la mujer.

La Oficina de Asuntos de la Mujer supervisa la legislación, las políticas y los programas federales en materia de trabajo a fin de recomendar cambios y nuevas iniciativas. La Oficina ha contribuido a la promulgación de leyes relativas a la licencia de maternidad, igual remuneración, discriminación contra el sexo, y al desarrollo de políticas y programas relacionados con la igualdad de oportunidades. La Oficina realiza investigaciones sobre los obstáculos que se oponen a la igualdad de la mujer en la mano de obra asalariada, y los medios de aumentar la participación de la mujer en la actividad económica. Los resultados de estas investigaciones se publican conjuntamente con diversas publicaciones que tratan sobre la situación de la mujer trabajadora y con las actas de seminarios y conferencias.

En el nivel internacional, la Oficina de Asuntos de la Mujer representa a la mujer canadiense ante la OIT, OCDE y otras organizaciones.

LA DIRECCION DE EMPLEO DE LA MUJER DE LA COMISION DE EMPLEO E INMIGRACION DEL CANADA (CEIC)

La Dirección de Empleo de la Mujer que radica en la oficina central de la CEIC en Ottawa determina los principales aspectos de los problemas que enfrenta la mujer en el mercado de trabajo

/...

- . y elabora estrategias para aliviar los problemas. La Dirección, conjuntamente con el Programa de Empleo, elabora un Plan de Acción anual para mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo. La Dirección trabaja de consuno con el Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la Comisión en la preparación de estrategias a largo plazo de empleo para la mujer.

Los Coordinadores de Empleo de la Mujer de cada oficina regional de la Comisión promueven iguales oportunidades de empleo para la mujer mediante actividades en el nivel de los servicios. Laboran con el personal de la CEIC en la búsqueda de vías para aumentar el número de candidatas femeninas para la capacitación en todas las ocupaciones, especialmente para puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Además, encaminan su empeño hacia los grupos de empleadores a fin de darles a conocer el potencial que representa la fuerza de trabajo femenina y también hacia las propias mujeres a fin de informarlas acerca de sus oportunidades y ayudarlas a encontrar empleo acorde con su calificación, capacidad y necesidad.

- . La Política de Empleo de la Mujer de la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá (CEIC)

La CEIC desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de derechos de la mujer en el empleo. El objetivo de la Política de Empleo de la Mujer es promover activamente el desarrollo de las condiciones del mercado de trabajo para explotar a plenitud el potencial económico de la fuerza de trabajo femenina y apoyar a la mujer trabajadora en su búsqueda de empleos económicamente viables y que esté a la altura de sus aspiraciones.

La preocupación primordial en la Política de Empleo de la Mujer es asegurar que todos los programas y servicios que ofrece la CEIC atiendan las necesidades relativas al empleo de la mujer.

- . COMITES FEDERALES DE ENCUESTA

Se han nombrado diversos comités de encuesta encargados de informar sobre cuestiones de empleo que tengan repercusiones especiales sobre la mujer, entre los que figuran:

/...

- . Comisión de Encuestas sobre el Trabajo por Horas (Ministerio del Trabajo, Canadá);
  - . Grupo Especial de Microelectrónica y Empleo (Ministerio del Trabajo, Canadá);
  - . Grupo Especial sobre Desarrollo del Mercado de Trabajo (Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá);
  - . Grupo Especial de Seguros contra el Desempleo (Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá);
  - . Grupo Parlamentario Especial sobre las Oportunidades de Empleo para el Decenio de 1980.
- . LA OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLUMBIA BRITANICA

La Oficina de Asuntos de la Mujer se dedica a ayudar a la mujer que busca trabajo en esferas de empleo no tradicionales así como a promover la igualdad de la mujer en el puesto de trabajo.

La Oficina tiene a su cargo los programas educacionales encaminados a modificar la discriminación que existe contra la mujer en el empleo y otras esferas, y actúa como defensor público de la igualdad entre el hombre y la mujer.

- . LA DIVISION DE ASUNTOS DE LA MUJER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DE SASKATCHEWAN

La División de la Mujer apareció en 1964 como Oficina de Asuntos de la Mujer y se creó con su nombre actual en 1976 mediante la consolidación y ampliación de programas gubernamentales anteriores relacionados con la condición jurídica y social de la mujer. En 1979, la Oficina de Desarrollo de la Profesión del Ministerio de Hacienda se integró a la Dirección de Asuntos de la Mujer.

Dotada de un personal de 16 miembros, la Dirección se encarga de fomentar un clima de igualdad de oportunidades en la provincia y de mejorar la condición jurídica y social de la mujer.

/...

Por medio de la Dirección de Asuntos de la Mujer, se facilitaron a numerosas organizaciones femeninas oradores y materiales de apoyo relacionados con problemas de la aprobación de leyes mediante presión social, la solución de problemas y las relaciones públicas, lo que ha permitido a las organizaciones mayor participación y eficacia en el proceso político de su comunidad, municipio, provincia o en todos los niveles.

La Dirección de Asuntos de la Mujer vela por que se cumplan algunas disposiciones de la Ley de Normas de Trabajo e investiga las violaciones de esas disposiciones.

Mediante su Programa de Medidas Afirmativas, suministra información y ayuda a empleadores, sindicatos y organizaciones que apliquen esos programas.

. LA OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER DE MANITOBA

En 1972 se creó la Oficina de Asuntos de la Mujer en Manitoba como dirección del Ministerio de Trabajo y Mano de Obra de la provincia, cuyo mandato es apoyar a la mujer incorporada a la fuerza de trabajo. El Director de esta Oficina informa directamente al Ministro para asegurarse las condiciones adecuadas que le permitan manejar los asuntos de oportunidad de empleo para la mujer en el sector público o privado. La Oficina tiene la responsabilidad primordial de servir de enlace con particulares, organizaciones femeninas, organizaciones voluntarias de otra índole, empleadores, sindicatos, ministerios, escuelas, institutos superiores, universidades y otros destinados a fomentar mayor comprensión de los problemas e intereses de la mujer y promover medidas al respecto. La Oficina se encarga de cuestiones relativas a la educación y al empleo de la mujer, y trata de que se reconozca la contribución de la mujer al progreso social, económico y político de la provincia.

Los objetivos concretos de la Oficina de Asuntos de la Mujer son:

/...

- . brindar servicios de orientación profesional a la mujer, personalmente y en grupos;
- . aumentar la conciencia pública de la contribución y el papel de la mujer en la fuerza de trabajo;
- . dar a la mujer de Manitoba, especialmente a la que pertenece a la fuerza de trabajo, la oportunidad de dar a conocer sus intereses al gobierno; y
- . asegurar que se reconozcan y utilicen la calificación y los conocimientos de la mujer en el desarrollo económico de la provincia.

Además de brindar orientación profesional, la Oficina trata de ayudar a las mujeres en cuestiones como igual salario por trabajo de igual valor, posibilidad de ascenso, licencia de maternidad, servicios de guarderías, obstáculos al empleo a jornada parcial y planes profesionales para los alumnos de enseñanza secundaria, entre otras.

. LA OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE ONTARIO

En 1963 se creó la Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Trabajo como centro de estudio, información, y actividad referidos a cuestiones de interés de la mujer incorporada a la fuerza de trabajo asalariada.

La Oficina de Asuntos de la Mujer trata de mejorar la condición jurídica y social de la mujer en la fuerza de trabajo y responde a numerosas solicitudes de información, referencias, asesoramiento y asistencia que formula el público. Se realizan investigaciones y análisis de las cuestiones que afectan la condición jurídica y social de la mujer en el empleo y de las informaciones actualizadas sobre empleo. Se preparan nuevas publicaciones y medios audiovisuales a medida que surge la necesidad. Comenzó a funcionar un Centro de Investigación para los estudiantes, los investigadores y los medios de comunicación.

/...

Se presta asistencia en materia de programación a los organismos de orientación profesional y a los grupos que trabajan con mujeres nativas e inmigrantes de bajos ingresos. Además de esas actividades de largo alcance, la Oficina prepara estudios y recomendaciones de políticas relativas a la promulgación y ejecución de la legislación laboral, en particular en lo que afecta a la mujer.

Los Servicios de Consulta de Medidas Afirmativas, creados en la Oficina de Asuntos de la Mujer en 1975, proporciona a los empleadores apoyo y asistencia para establecer programas de medidas afirmativas para las empleadas.

. Consejo Asesor sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer del Ministerio de Trabajo de Ontario

En 1979 el Ministerio de Trabajo creó el Consejo Asesor sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer. El Consejo, compuesto por 11 representantes de la administración y de los trabajadores, está encargado de asesorar y asistir al Ministro de Trabajo y a los Servicios de Consulta de Medidas Afirmativas en la determinación de los intereses de la administración y de los trabajadores relacionados con las medidas afirmativas.

/...



ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Canada Labour Code, R.S.C. 1970,  
c. L-1, (as am.).  
Canadian Human Rights Act, S.C.  
1976-77, c. 33 (as am.).  
Equal Wages Guidelines (SI/78-155)  
Fair Wages and Hours of Labour Act,  
R.S.C. 1970, c. L-3.

TERRITORIO DE YUKON

Fair Practices Act, O.Y.T. 1974 (2nd),  
c. 7.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Fair Practices Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. F-2

COLUMBIA BRITANICA

Employment Standards Act, S.B.C.  
1980, c. 10.  
Human Rights Code, R.S.B.C. 1979,  
c. 186.

ALBERTA

Employment Standards Act, R.S.A.  
1980 (supp.), c. E-10.1 as am.  
Individual's Rights Protection Act,  
R.S.A. 1980, c. I-2.

SASKATCHEWAN

Labour Standards Act, R.S.S. 1978,  
c. L-1 as am.  
Occupational Health and Safety Act  
Regulation (O.C. 437/81).  
Radiation Health and Safety Act,  
R.S.S. 1978, c. R-1.  
Saskatchewan Human Rights Code, S.S.  
1979, c. S-24.1, ss.16, 19 as am.

MANITOBA

Apprenticeship and Tradesmen's  
Qualification Act, S.M. 1972, c. 45.  
Community Daycare Standards Act, S.M.  
1982, c. 20.  
Employment Standards Act, R.S.M.  
1970, c. E.110, as am.  
Human Rights Act, S.M. 1974,  
c. 65, as am.

Payment of Wages Act, S.M. 1975, c. 21.  
Pension Benefits Act, S.M. 1975, c. 38.  
Vacations With Pay Act, R.S.M. 1970,  
c. W200.  
Workers' Compensation Act, R.S.M.  
1970, c. W200.  
Workplace Safety and Health Act, S.M.  
1976, c. 63.

ONTARIO

Employment Standards Act, R.S.O.  
1980, c. L30.  
Occupational Health and Safety Act,  
R.S.O. 1980, c. 321.  
Ontario Human Rights Code, S.O. 1981,  
c. 53.

QUEBEC

An Act Respecting Labour Standards,  
R.S.Q., c. N-1.1.  
Charter of Human Rights and Freedoms,  
R.S.Q., c. C-12.  
Occupational Health and Safety Act,  
R.S.Q., c. S-21.

NUEVA BRUNSUNICK

Human Rights Code, R.S.N.B. 1973,  
c. H-11 as am.  
Minimum Employment Standards Act,  
R.S.N.B. 1973, s. M-12; as am.  
Regulation (N.B. Reg. 75-71; as  
am.).  
Occupational Safety Act, S.N.B. 1976,  
c. O-0.1.

NUEVA ESCOCIA

Human Rights Act, S.N.S. 1969, c. 11  
as am.  
Labour Standards Code, S.N.S. 1972,  
c. 10 as am.

ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO

Human Rights Act, S.P.E.I. 1975, c. 72  
as am.  
Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1;  
as am.

TERRANOVA

Labour Standards Act, S.N. 1977, c. 52.  
Labour Standards Regulations, 1980  
(N. Reg. 97/80)  
Newfoundland Human Rights Code,  
R.S.N. 1970, c. 262 as am.

DOCUMENTACION

CANADA

Canada Employment and Immigration  
Commission

Women in the Canadian Labour Market:  
Labour Market Development Task Force  
Technical Study 36. Carol Swan. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1981.

Women's Employment Briefing Package.  
Ottawa: Women's Employment Division,  
Canada Employment and Immigration  
Commission. 1982.

Women's Employment Policy. Ottawa:  
Canada Employment and Immigration  
Commission. 1977.

Health and Welfare Canada

Status of Day Care in Canada 1980.  
Ottawa: Health and Welfare Canada. n.d.

Labour Canada, Women's Bureau

In the Chips: Opportunities, People,  
Partnerships. Report of the Labour  
Canada Task Force on Microelectronics and  
Employment. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1982.

Canadian Women and Job-Related Laws  
1981. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1982.

Gender Wage Differentials in Canada: A  
Review of Previous Research and  
Theoretical Framework. Michael  
Orrstein. Ottawa: Supply and Services  
Canada. 1982.

Sexual Equality in the Workplace:  
Proceedings of a Conference. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1982.

Towards the Integration of Women into  
the High Technological Labour Force in  
the National Capital Region. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1982

Proceedings of a Conference on the  
Impact of Microelectronics Technology  
on the Work Environment. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1981.

Women in the Labour Force 1978-79:  
Part I, Participation; and Part II,  
Earnings of Women and Men; Part III,  
Miscellaneous Data 1978-80. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1981.

Race and Sex Equality in the  
Workplace: A Challenge and an  
Opportunity. Ottawa: Supply and  
Services Canada. 1980.

#### Labour Canada, Legislative Analysis

Labour Standards in Canada. Ottawa:  
Supply and Services Canada. 1981.

#### Status of Women Canada

The Employment of Women in Canada:  
Review of Policies for Equality of  
Opportunity. National Report of  
Canada to OECD Working Party No. 6 on  
the Role of Women in the Economy.  
Ottawa: Status of Women Canada. 1982.

Review of Federal Government  
Legislation on Daycare. Julie White,  
Ottawa: Status of Women Canada. 1981.

ARTICULO 11.1 a)

Los Estados Partes... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular;

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

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.1 a)

Diversos obstáculos relacionados con la socialización de las personas y con las condiciones del mercado de trabajo pueden impedir a la mujer el ejercicio de su derecho a trabajar en condiciones de igualdad con el hombre.

Abordaremos este concepto del derecho al trabajo analizando las estadísticas de la participación en la fuerza de trabajo, el desempleo, el subempleo y la actividad económica.

Cabe señalar que la expresión participación en la fuerza de trabajo, como se utiliza en este informe, significa participación en la fuerza de trabajo asalariada. El valor de la labor que realiza en el hogar, tanto la mujer que no desea formar parte de la fuerza de trabajo asalariada como la que trabaja, no se registra en el producto nacional bruto del Canadá.

PARTICIPACION EN LA FUERZA DE TRABAJO

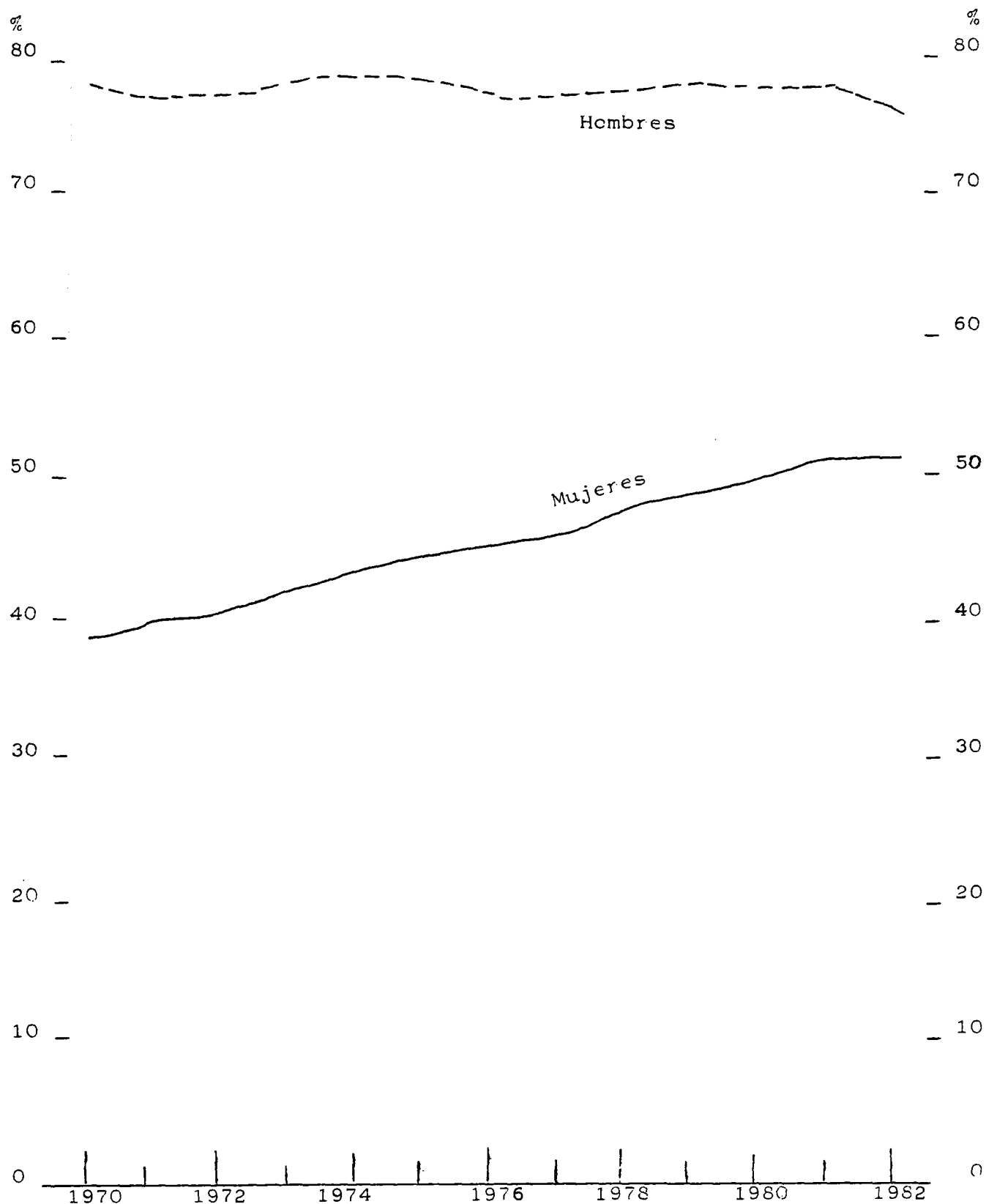
En el mercado de trabajo hay menos mujeres que hombres aunque, en los últimos decenios, un número cada vez mayor de mujeres ha ejercido este derecho. En Canadá, el porcentaje de participación de la mujer aumentó de 38,9% en 1970 a 51,6% en 1982, mientras que durante igual período la participación del hombre permaneció relativamente estable en 78% (Cuadro 1)\*. La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo también aumentó durante ese mismo tiempo de 33,6% en 1970 a 41,1% en 1982. (Datos tomados de Statistics Canada, catálogo No. 71-001 y 71-201).

---

\* El porcentaje de participación representa la fuerza de trabajo (trabajadores y desempleados) como por ciento de la población de 15 años de edad o más. El porcentaje de participación de un grupo específico (por edad, sexo, estado civil, etc.) es la fuerza de trabajo de ese grupo expresada como por ciento de la población de ese grupo.

/...

Tasa de participación en la fuerza de trabajo, 1970-1982.



Durante ese lapso, se produjo un aumento en el porcentaje de participación de la mujer de todos los grupos de edad, salvo de las mayores de 55 años. Las mujeres de 20 a 24 años de edad representan todavía el porcentaje de participación más alto, 73,1% en 1982, mientras que las pertenecientes al grupo de edad de 25 a 54 años más vinculado con la maternidad y educación de los hijos, registra el mayor aumento de 51,6% (Cuadro 1).

Estas cifras indican que estamos en presencia de una nueva actitud de la mujer hacia el mercado de trabajo. Aunque el porcentaje de participación de la mujer continúa decreciendo después de la edad de 25 años, la incidencia de este fenómeno tiende a disminuir constantemente. En lo tocante a los hombres, su porcentaje de participación aumenta constantemente hasta la edad de 54 años, estructura que ha experimentado poco cambio en los últimos trece años. Es interesante señalar también el descenso en el porcentaje de participación de los hombres de más de 55 años. El porcentaje de participación de éstos cayó de 57,1% en 1970 a 44,5% en 1982.

Si se examina el porcentaje de participación en relación con el estado civil, cabe observar que el porcentaje de participación de mujeres casadas (51,2% en 1982) es mucho más bajo que el de las demás categorías, excepto las viudas. Sin embargo, el mayor cambio en el porcentaje de participación de la mujer fue el incremento de 23,1% en el de mujeres casadas si se compara con 6,9% de mujeres solteras y 9,7% de divorciadas o separadas (Cuadro 2). Es interesante observar asimismo que en 1982 el porcentaje de participación de mujeres casadas con al menos un hijo menor de 16 años fue 54,6%, más alto que el del total de mujeres casadas, lo que quizás refleje la media de edad más alta del total de mujeres casadas.

Si se examina el porcentaje de participación de la mujer en relación con la existencia de hijos, se podrá observar que hay una tendencia creciente a combinar la actividad en la fuerza de trabajo y los hijos. Entre 1975 y 1982, el porcentaje de participación del total de mujeres con al menos un hijo menor de 16 años aumentó de 41,6% a 55,3%, lo que representa un aumento de 32,9% (Cuadro 3).

/...

Para estas mujeres, la edad del hijo menor es lo que constituye uno de los factores principales en la variación de su porcentaje de participación, que crece en la medida que aumenta la edad del hijo menor, de 45,6% para las que tienen al menos un hijo menor de 3 años a 61,7% para aquellas cuyo hijo menor tiene entre 6 y 15 años. El mayor aumento en el porcentaje de participación (46,1%) se produjo entre las mujeres cuyo hijo menor tenía menos de tres años de edad (Cuadro 3).

Estos datos indican que la mujer ya no pasa a formar parte de la fuerza de trabajo de forma esporádica, sino que revela una tendencia a permanecer en la fuerza de trabajo después de contraer matrimonio y tener hijos. Además, la mujer se incorpora cada vez más a la fuerza de trabajo por los mismos motivos que el hombre, es decir, para cubrir sus necesidades, las de su familia o ambas y también para lograr objetivos personales. Los siguientes hechos sustentan esta aseveración.

- . En 1982, 39,4% del total de mujeres en la fuerza de trabajo eran solteras, viudas, separadas o divorciadas. Esas mujeres tenían que cubrir sus propias necesidades, y, en muchos casos, las de su familia. (Datos tomados de Statistics Canada, catálogo No. 71-001).
- . En muchas familias, la contribución económica de la esposa trabajadora es indispensable para mantener el ingreso familiar por encima del límite de bajos ingresos. Un estudio reciente del Consejo Nacional de Bienestar Social revela que, aunque el 9% de las familias formadas por ambos cónyuges tenían ingresos por debajo del límite de bajos ingresos en 1975, esta cifra habría aumentado a 14% sin la contribución financiera de las esposas trabajadoras. (Datos tomados del Consejo Nacional de Bienestar Social, Women and Poverty. Ottawa, 1979).
- . En 1980, más del 49% de las mujeres casadas integradas a la fuerza de trabajo tenían esposos que ganaban menos de \$20 000 al año. Estas mujeres aportaban una contribución importante e imprescindible al ingreso familiar. (Datos tomados de Statistics Canada, catálogo No. 13-207).

/...



- . El aumento en los logros académicos de la mujer constituye un buen indicador del cambio en sus aspiraciones personales. En 1980-1981, 301.891 mujeres y 332.637 hombres se matricularon como estudiantes a tiempo completo en el nivel medio superior, mientras que en 1970-1971, la cifra de mujeres fue de 186.031 en comparación con 287.160 hombres. Durante ese decenio, la matrícula de mujeres en el nivel medio superior aumentó en 62,3% mientras que la de hombres disminuyó en 15,8%. (Datos suministrados por Education, Science and Culture Division, Statistics Canada).
- . Existe también otro fuerte nexo entre el nivel académico y la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Mientras mayor es su nivel de enseñanza, más aumenta su porcentaje de participación. En 1982, el porcentaje de participación de la mujer graduada universitaria fue 74,4%, mientras que el porcentaje de mujeres cuyo nivel académico era inferior a noveno grado fue sólo 25,4%. (Datos tomados de Statistics Canada, catálogo No. 71-001).

El grado de participación en la fuerza de trabajo varía de una provincia a otra. En 1982, por ejemplo, Terranova presentó el porcentaje de participación más bajo del país, 39,9% para las mujeres y 65,6% para los hombres. Esos porcentajes fueron mayores en Alberta, 58,2% y 83,4% respectivamente (Cuadro 4).

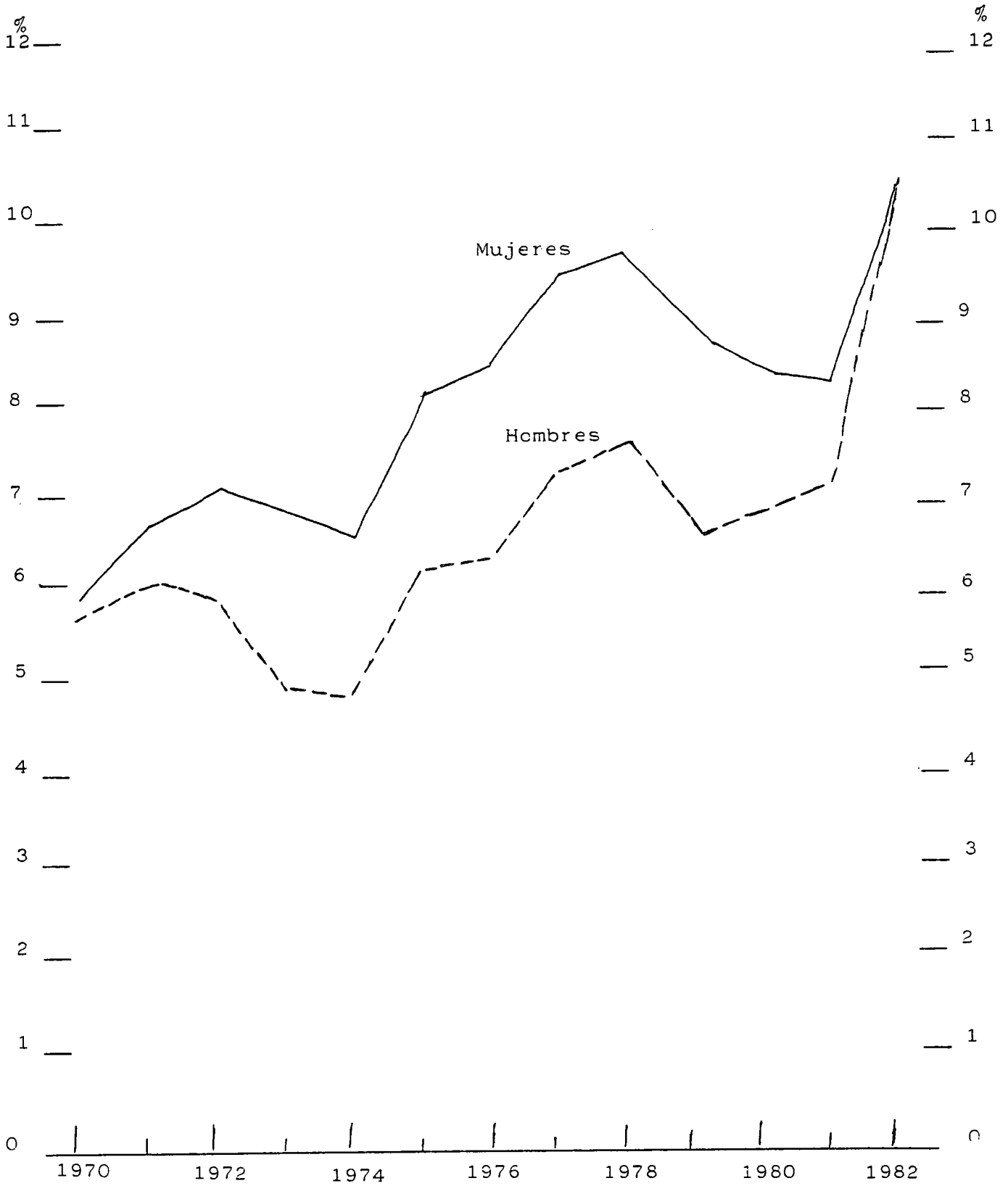
El aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo se hace sentir en todas las provincias. Empero, este aumento es más rápido en algunas provincias que en otras. Ese es el caso de Terranova, Manitoba, Saskatchewan y Alberta, donde el aumento en el porcentaje de participación entre 1975 y 1982 fue mayor que la media nacional. El porcentaje de participación de hombres se mantuvo relativamente estable en todas las provincias (Cuadro 4).

#### DESEMPLEO

Hasta hace muy poco tiempo, la mujer se vio más gravemente afectada por el desempleo que el hombre. No obstante, entre 1981 y 1982, se operó un cambio en esta situación cuando el porcentaje

/...

Tasa de desempleo, 1970-1982



de hombres sobrepasó el de mujeres. Este cambio se debe principalmente al gran aumento del desempleo en las industrias tradicionalmente dominadas por los hombres tales como las industrias primarias y la construcción.

En general, entre 1970 y 1981, el número de mujeres entre los desempleados era desproporcionado en relación con el porcentaje de la población trabajadora que representaba\*. Ahora bien, esta diferencia disminuyó en 1982, cuando la mujer representó 41,2% de la población trabajadora y 40,6% de los desempleados (Cuadro 5).

Durante este período, las mujeres experimentaron una tasa de desempleo mayor que la de los hombres\*\*. Sin embargo, en 1982 se observó un vuelco en esta situación: la tasa general de desempleo para los hombres (11,1%) sobrepasó la de las mujeres (10,8%) (Cuadro 6).

Entre todos los grupos de edades, los jóvenes menores de 25 años son las principales víctimas del desempleo. Empero el desempleo es mayor para los hombres jóvenes que para las mujeres jóvenes. En 1982, la tasa de desempleo entre las mujeres jóvenes de 15 a 19 y 20 a 24 años de edad fue 18,9% y 14,3% respectivamente, mientras que en los hombres de iguales grupos de edades fue 24,6% y 19% respectivamente (Cuadro 6).

Entre los adultos de 25 a 54 años, la situación era a la inversa. En 1982, la tasa de desempleo de las mujeres de este grupo era 9,2% y 8,5% para los hombres (Cuadro 6).

---

\* Se define a los desempleados como las personas que, durante la semana de referencia: a) estaban sin trabajo pero buscaron empleo activamente durante las cuatro semanas anteriores y estaban en disposición de trabajar; b) no habían buscado trabajo activamente durante las cuatro semanas anteriores pero sufrían despido temporal (menos de 26 semanas) y estaban en disposición de trabajar; c) no habían buscado empleo activamente durante las cuatro semanas anteriores pero comenzarían un nuevo trabajo transcurridas cuatro semanas o menos a partir de la semana de referencia.

\*\* La tasa de desempleo representa el número de personas desempleadas como por ciento de la fuerza de trabajo. La tasa de desempleo de un grupo específico (etario, por sexo, estado civil, etc.) es el desempleo de ese grupo expresado como por ciento de la fuerza laboral para ese grupo.

/...

Las personas solteras experimentaron la mayor tasa de desempleo, aunque esta cifra es menor para las mujeres que para los hombres (13,2% contra 19,7% en 1982). Sin embargo, la tasa de desempleo entre las mujeres casadas fue mayor que la de los hombres casados (9,7% contra 7,6% en 1982) (Cuadro 7).

Los motivos para abandonar el último empleo varían según el sexo. Las estadísticas de 1982 revelan que los "problemas personales" representaban el 7% de los motivos citados por las mujeres, pero menos del 1% entre los hombres. Aunque estos datos no reflejan detalles sobre la naturaleza de esos problemas, es probable que se trate de responsabilidades con la familia. Además, el 10% de las desempleadas carece de empleo debido a que se incorpora o regresa al mercado de trabajo, mientras que sólo 4,2% de los desempleados tiene esta situación. No obstante, la razón principal que se da para el desempleo sigue siendo, la pérdida del trabajo o el despido, tanto de mujeres (55,7%) como de hombres (75%) (Cuadro 8).

Entre 1975 y 1982, la tasa de desempleo de mujeres y hombres fue mayor en las provincias marítimas y Quebec (Cuadro 9).

En los datos sobre el desempleo no figuran las personas que han estado buscando trabajo durante los últimos seis meses, pero que no habían buscado durante la semana de referencia porque pensaban que no había trabajo disponible. En 1982, la cifra de personas en esta situación fue de 110.000 y cerca de la mitad eran mujeres. Si estas personas se suman a la cifra estimada de desempleo, la tasa resultante sería 11,8% entre las mujeres y los hombres por igual (Cuadro 10).

#### SUBEMPLEO

Aunque es difícil medir el subempleo con exactitud, el número de personas con empleos a jornada parcial debido a que no pueden encontrar trabajo de otra índole puede dar una idea más clara de las dimensiones del fenómeno. El problema del subempleo afecta más a la mujer que al hombre. En 1982, el número de mujeres subempleadas fue de 257.000 en comparación con 119.000 hombres (Cuadro 11).

Este fenómeno ha crecido en magnitud durante los últimos cinco años, especialmente entre las mujeres. Entre 1975 y 1982, el porcentaje de subempleados entre los trabajadores a jornada parcial aumentó de 7,5% a 16,9% para las mujeres y de 3,4% a 7,8% para los hombres (Cuadro 11).

/...

ACTIVIDAD ECONOMICA

El cuadro siguiente ilustra las principales características de la actividad económica de la población canadiense de más de 15 años de edad en 1982.

ACTIVIDAD ECONOMICA	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
- Empleados	46,0	68,4
- Desempleados	5,6	8,5
- No comprendidos en la fuerza de trabajo	48,4	23,1
TOTAL		
- Por ciento	100,0	100,0
- Miles	9 473	9 100

Fuente: Statistics Canada, The Labour Force: Annual Averages 1982, catálogo No. 71-001, diciembre de 1982.

/...

Cuadro 1: Porcentaje de participación de la fuerza de trabajo por Grupo de edades, 1970 a 1982.

AÑO	GRUPO DE EDADES									
	MUJERES					HOMBRES				
	15 +	15-19	20-24	25-54	55 + (1)	15 +	15-19	20-24	25-54	55 + (1)
1970	39.3	39.3	40.7	41.9	18.5	77.8	45.0	62.7	75.3	57.1
1971	39.4	40.4	42.3	43.1	19.0	77.3	45.4	62.9	75.2	53.0
1972	40.2	42.0	42.8	44.6	18.1	77.5	46.2	63.4	75.0	52.0
1973	41.9	44.6	44.9	46.4	18.7	76.2	51.5	64.6	73.3	51.1
1974	43.0	47.5	45.4	46.0	17.9	78.7	54.5	65.5	73.4	50.2
1975	44.4	47.4	47.0	50.5	17.6	78.4	54.6	65.0	74.9	50.5
1976	45.2	47.0	47.4	52.1	17.6	77.6	52.6	65.1	74.9	47.9
1977	46.0	46.6	46.9	53.6	17.9	77.6	54.0	65.2	74.9	47.5
1978	47.3	48.0	70.3	56.6	18.2	77.9	54.8	65.8	75.0	47.1
1979	48.9	50.8	71.3	57.8	18.5	78.4	57.2	65.4	75.1	46.9
1980	50.3	52.2	73.0	60.1	18.3	78.3	56.0	66.2	74.8	46.3
1981	51.6	53.1	73.0	62.7	18.2	78.3	55.2	66.3	74.9	45.4
1982	51.6	50.4	73.1	63.5	18.1	76.9	53.7	64.3	73.9	44.5

Nota: (1) De 1970 a 1974, el porcentaje de participación se calculó a partir de Historical Labour Force Statistics, catálogo 71-201, 1981.

Fuentes: Historical Labour Force Statistics, catálogo 71-201, anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Average, Catálogo, 71-001, diciembre de 1982.

Cuadro 2. Porcentaje de participación de la fuerza de trabajo según el estado civil, 1975 a 1982.

Sexo y estado civil	AÑO							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
MUJERES	Por ciento							
Casadas	41.6	42.9	44.2	46.3	47.4	48.9	50.5	51.2
Solteras	59.2	58.8	59.0	60.5	61.6	63.3	64.5	63.3
Viudas	19.4	18.9	18.7	19.1	19.3	17.7	18.2	17.0
Divorciadas, Separadas.	59.8	59.3	59.8	60.1	61.5	64.2	64.2	64.3
HOMBRES	Por ciento							
Casados	33.1	34.4	34.0	34.0	33.9	33.5	33.3	32.1
Solteros	66.9	66.1	67.1	67.9	69.8	70.8	71.3	69.0
Viudos	30.9	29.4	30.9	31.4	29.3	26.4	26.1	25.5
Divorciados, Separados	76.8	77.5	76.0	78.5	78.1	78.1	77.4	77.2

Fuentes: The Labour Force, 1979, 1980, 1981 y 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001 mensual. Labour Force Annual Averages 1975-1978, Catálogo 71-529 Ocasional. Datos inéditos del Labour Force Survey Group Sección de Actividades.

Cuadro 3. Porcentaje de participación de madres (con hijos propios menores de 16 años) por edad de los hijos, 1975 a 1982

EDAD de los HIJOS	AÑO							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
	Por ciento							
Al menos con un hijo menor de 3 años	31,2	31,7	34,0	37,6	39,4	41,7	44,5	45,6
Sin hijos menores de 3 años pero al menos con uno entre 3 y 5 años	40,0	40,9	42,5	46,1	47,8	50,1	52,4	53,4
Sin hijos menores de 6 años pero al menos con uno entre 6 y 15 años	48,2	50,0	51,9	54,3	55,6	58,2	61,1	61,7
Con hijos menores de 16 años.	41,6	43,0	44,9	48,0	49,4	51,9	54,5	55,3

Fuentes: Datos inéditos del Labour Force Survey Activity Section.

The Labour Force, Catálogo 71-001, mayo de 1982.



Cuadro 4. Porcentaje de participación en la fuerza de trabajo por provincia, 1975 a 1982.

Sexo y Año	Terranova	Isla Prín- cipe Eduar- do	Nueva Escocia	Nueva Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia Británica	CANADA
	Por ciento										
MUJERES	Por ciento										
1975	31.2	41.4	37.1	38.0	40.1	46.6	43.4	40.3	49.6	45.2	44.4
1976	31.8	41.7	39.4	38.0	41.1	49.0	45.6	43.0	50.7	45.8	45.2
1977	34.2	43.0	40.1	38.6	42.2	49.6	46.7	44.1	51.2	45.9	46.0
1978	35.3	44.5	42.0	40.8	43.9	51.5	48.6	45.1	53.1	48.3	47.3
1979	36.2	46.2	42.1	41.0	44.5	53.3	49.3	46.5	54.5	48.6	48.9
1980	37.9	46.7	44.1	42.8	46.0	54.3	51.1	46.6	56.7	49.7	50.3
1981	38.5	47.2	45.3	44.0	47.0	55.6	52.2	48.3	58.5	51.9	51.6
1982	39.9	46.3	45.4	43.1	48.9	55.9	53.7	49.8	59.2	53.1	51.6
HOMBRES	PROVINCIA										
	Por ciento										
1975	67.1	72.2	72.5	70.0	77.8	80.3	79.0	79.0	83.4	77.3	76.4
1976	68.6	72.4	71.9	69.7	76.4	79.3	77.5	77.9	83.0	77.1	77.2
1977	68.8	71.5	71.2	69.4	76.4	79.4	77.3	78.4	82.7	77.5	77.2
1978	67.2	71.7	71.6	69.7	76.2	80.1	78.3	78.8	83.3	77.3	77.6
1979	68.7	72.9	72.6	70.1	76.5	80.8	78.6	78.7	84.1	77.6	78.4
1980	67.9	72.8	72.3	69.6	76.8	79.9	78.7	79.1	83.9	78.1	78.3
1981	67.4	71.4	71.1	69.9	76.1	80.5	78.4	78.9	84.9	77.9	78.3
1982	65.6	70.6	70.5	68.3	74.2	79.4	77.3	78.0	83.6	78.1	78.9

Fuente: Historical Labour Force Statistics, Catálogo 71-201 Anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catálogo 71001, diciembre de 1982.

Cuadro 5. Mujeres como por ciento de la población empleada y desempleada, 1970 a 1982.

---

---

MUJERES		
AÑO	Empleadas	Desempleadas
Per ciento		
1970	33,6	34,5
1971	34,2	36,8
1972	34,6	39,1
1973	35,2	42,7
1974	35,7	43,0
1975	36,4	43,3
1976	37,1	44,3
1977	37,5	44,4
1978	38,3	44,8
1979	38,8	46,1
1980	39,7	44,8
1981	40,3	44,7
1982	41,2	40,6

---

---

Fuentes: Historical Labour Force Statistics, Catálogo 71-201 Anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001, diciembre de 1982.

Cuadro 6. Tasa de Desempleo por grupo de edades, 1970 a 1982

AÑO	GRUPO DE EDADES									
	MUJERES					HOMBRES				
	15 +	15-19	20-24	25-54	55 + (1)	15 +	15-19	20-24	25-54	55 + (1)
	Por ciento					Por ciento				
1970	5.8	12.5	5.8	4.5	4.4	5.6	15.1	8.8	3.7	4.3
1971	6.6	13.6	7.1	5.3	5.6	6.0	16.3	9.3	4.2	4.9
1972	7.0	12.4	7.4	5.9	4.6	5.8	15.3	9.6	4.0	4.4
1973	6.7	11.7	7.3	5.6	4.6	4.9	12.6	8.2	3.3	3.9
1974	6.4	10.9	7.4	5.3	4.1	4.8	12.1	7.7	3.2	3.5
1975	6.1	14.4	9.1	6.6	4.7	6.2	15.4	10.5	4.3	4.2
1976	8.4	15.1	9.8	7.0	4.4	6.3	16.3	11.1	4.3	3.7
1977	9.4	16.7	11.7	7.8	5.0	7.3	18.1	12.6	5.0	4.5
1978	9.6	17.2	11.5	8.1	5.0	7.6	18.5	12.7	5.3	4.8
1979	8.6	15.8	10.4	7.4	4.5	6.6	16.4	11.1	4.6	4.1
1980	8.4	15.3	10.7	6.8	4.6	6.9	17.1	11.5	4.9	3.9
1981	8.5	15.5	10.1	7.1	4.0	7.1	17.0	12.3	5.0	4.0
1982	10.8	18.9	14.3	9.2	6.0	11.1	24.5	15.0	8.5	6.3

Nota: (1) De 1970 a 1974, la tasa de desempleo se calculó a partir de Historical Labour Force Statistics, catálogo 71-201, 1981.

Fuentes: Historical Labour Force Statistics, Catálogo 71-201 Anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001, diciembre de 1982.

Cuadro 7. Tasa de desempleo por estado civil, 1975 a 1982

Sexo y estado civil	AÑO							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
<b>MUJERES</b>								
	Por ciento							
Casadas	7,9	8,0	8,9	9,1	8,0	7,5	7,6	9,7
Solteras	9,1	9,5	11,0	11,0	10,4	10,2	10,1	13,2
Divorciadas, separadas y viudas	6,4	7,4	7,7	8,8	8,2	8,6	7,3	10,7
<b>HOMBRES</b>								
	Por ciento							
Casados	4,0	3,9	4,5	4,8	4,1	4,3	4,4	7,6
Solteros	12,2	12,9	14,6	14,8	13,0	13,2	13,4	19,7
Divorciados, separados y viudas	8,2	7,9	8,5	9,5	7,9	8,8	8,8	12,8

Fuentes: Historical Labour Force Statistics, Catálogo 71-201 Anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001, diciembre de 1982.

Cuadro 8. Población desempleada por motivo de abandono del último empleo, 1982.

MOTIVO	Población desempleada			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Miles		Por ciento	
Enfermedad propia	20	21	3,8	2,7
Problemas personales	37	7	7,0	,9
Escuela	27	39	5,1	5,0
Empleo perdido o despedido	295	581	55,7	75,0
Retiro ... (1)		8	...	1,0
Otros motivos	95	86	17,9	11,1
Sin trabajar en los últimos 5 años	22	5	4,2	,6
Nunca ha trabajado	31	28	5,8	3,6
TOTAL	530	775	100,0	100,0

Nota: (1) Son estimaciones de menos de 4000 personas.

Fuentes: The Labour Force, 1981 Annual Averages, Catálogo 71-001, diciembre de 1982.

Labour Force Annual Averages, 1975-1978, Catálogo 71-529 Ocasional.

Cuadro 9. Tasa de desempleo por provincia, 1975 a 1982.

Sexo y Año	PROVINCIA										
	Terranova	Isla Príncipe Eduardo	Nueva Escocia	Nueva Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia Británica	CANADA
MUJERES	Por ciento										
1975	14.7	... (1)	8.7	11.4	9.1	7.8	5.5	4.4	5.3	9.4	8.1
1976	13.6	...	10.2	12.0	9.7	7.8	5.0	5.4	4.8	10.5	8.4
1977	15.3	...	11.6	14.8	11.5	8.6	6.7	5.6	5.3	10.4	9.4
1978	16.7	...	11.2	13.6	12.1	8.5	7.4	6.1	5.8	9.7	9.6
1979	16.1	...	11.7	12.5	11.1	7.8	6.3	5.4	4.9	9.3	8.8
1980	13.4	...	10.5	11.9	10.7	7.7	6.1	5.6	4.5	8.5	8.4
1981	14.1	...	11.0	12.0	11.3	7.3	6.5	5.7	4.3	7.7	8.3
1982	15.9	...	13.3	13.9	14.0	9.8	8.0	6.4	7.2	11.7	10.8
HOMBRES	PROVINCIA										
	Por ciento										
1975	13.6	...	7.2	8.8	7.5	5.4	4.0	2.1	3.5	8.0	6.2
1976	13.2	...	9.1	10.4	8.1	5.1	4.4	3.1	3.4	7.4	6.3
1977	15.6	...	10.0	12.4	9.6	5.9	5.4	3.8	4.0	7.3	7.3
1978	16.3	...	10.1	11.9	10.2	6.2	6.0	4.2	4.5	7.5	7.6
1979	15.0	...	9.5	10.3	8.7	5.6	4.7	3.4	3.2	6.6	6.6
1980	13.8	...	9.4	10.6	9.3	6.2	5.1	3.7	3.5	5.7	6.5
1981	14.1	...	9.6	11.5	9.8	6.0	5.6	4.0	3.4	6.0	7.1
1982	17.5	13.1	13.2	14.4	13.7	9.8	8.8	6.0	7.7	12.4	11.1

Nota: (1) Son estimados de menos de 4 000 personas.

Fuentes: Historical Labour Force Statistics, Catálogo 71-201 Anual, 1981.  
The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001,  
diciembre de 1982.

Cuadro 10. Personas que consideran que no hay trabajo disponible (1),  
1976 a 1982

---

---

AÑO	MUJERES	HOMBRES
	Miles	
1976	16	17
1977	23	22
1978	28	25
1979	25	24
1980	27	26
1981	27	30
1982	51	59

---

---

Nota: (1) Se definen como las personas que buscaron trabajo durante los últimos seis meses, pero no en la semana de referencia porque pensaban que no había trabajo disponible.

Fuentes: The Labour Force, 1979 to 1982 Annual Averages, Catálogo 71-001 Mensual.  
Labour Force Annual Averages 1975-1978, Catálogo 71-529 Ocasional.

Cuadro 11. Trabajadores subempleados y porcentaje que representan del total de trabajadores con empleo a jornada parcial, 1975 a 1982.

AÑO	Trabajadores subempleados (1)			Trabajadores subempleados como porcentaje del total de trabajadores con empleo a jornada parcial		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
	Miles			Por ciento		
1975	74	34	109	7.5	3.4	11.0
1976	86	37	123	8.2	3.7	12.0
1977	112	50	162	9.9	4.4	14.3
1978	137	61	198	11.3	5.0	16.4
1979	159	64	223	12.2	4.9	17.1
1980	171	75	245	12.3	5.3	17.7
1981	184	83	267	12.5	5.3	18.1
1982	257	119	376	18.9	7.8	24.7

Nota: (1) Se definen como las personas que sólo pudieron encontrar empleo a jornada parcial.

Fuentes: The Labour Force, 1979 to 1982, Annual Averages, Catálogo 71-001, Mensual.  
Labour Force Annual Averages, 1975-1978, Catálogo 71-529 Ocasional.



ARTICULO 11.1 b)

Los Estados Partes... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.1 b)

EMPLEO A JORNADA PARCIAL

El constante aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo no ha marchado a la par de mejoras importantes en su posición en el mercado de trabajo. En 1982, el 25,1% de las trabajadoras estaban empleadas a jornada parcial, mientras que entre los hombres era sólo 6,9%. De ahí que las mujeres constituyan más del 70% de los trabajadores a jornada parcial y sólo el 36% de los trabajadores a jornada completa (Cuadro 12).

Además, el número de empleos a jornada parcial aumenta rápidamente. De 1975 a 1981, el número de personas empleadas a jornada parcial aumentó mucho más rápidamente que el de personas empleadas a jornada completa. Este aumento continuó en 1981 y 1982, mientras que, durante el mismo período, se observó una disminución en el número de trabajadores a jornada completa. Entre 1975 y 1982, la proporción de trabajadores a jornada parcial aumentó de 20,3% a 25,1% para las mujeres y de 5,1% a 6,9% para los hombres (Cuadro 12).

El perfil de los trabajadores a jornada parcial varía mucho según el sexo. En las mujeres, esta fuerza de trabajo consta de una gran proporción entre 25 y 44 años de edad (41,2%) en su mayoría casadas (63,1%). Por otra parte, en los hombres está formada fundamentalmente por jóvenes entre 15 y 24 años (69,8%) solteros (72,9%) (Cuadro 13).

A juzgar por el perfil de los trabajadores a jornada parcial cabe suponer que la mujer presenta problemas familiares y maternos mientras que el hombre es principalmente estudiante. Por eso, no

/...

debe sorprendernos que cada sexo aduzca motivos diferentes para tener empleos a jornada parcial. Entre las mujeres este es el motivo más frecuente para negarse a trabajar a jornada completa (41% en 1982), mientras que la asistencia a clases, es el principal motivo entre los hombres (48,7% en 1982) (Cuadro 14).

Aun así el trabajo a jornada parcial afecta más gravemente a las mujeres que a los hombres. Esta forma de trabajo no es la que siempre se acepta como primera opción, sino más bien porque no hay otra cosa disponible. En 1982, 257.000 mujeres y 119.000 hombres se encontraban en esta situación. Además, 13,7% de las mujeres trabajaba a jornada parcial debido a problemas personales o familiares, mientras que los hombres casi nunca mencionaban esta razón (Cuadro 14).

#### SEGREGACION INDUSTRIAL Y OCUPACIONAL

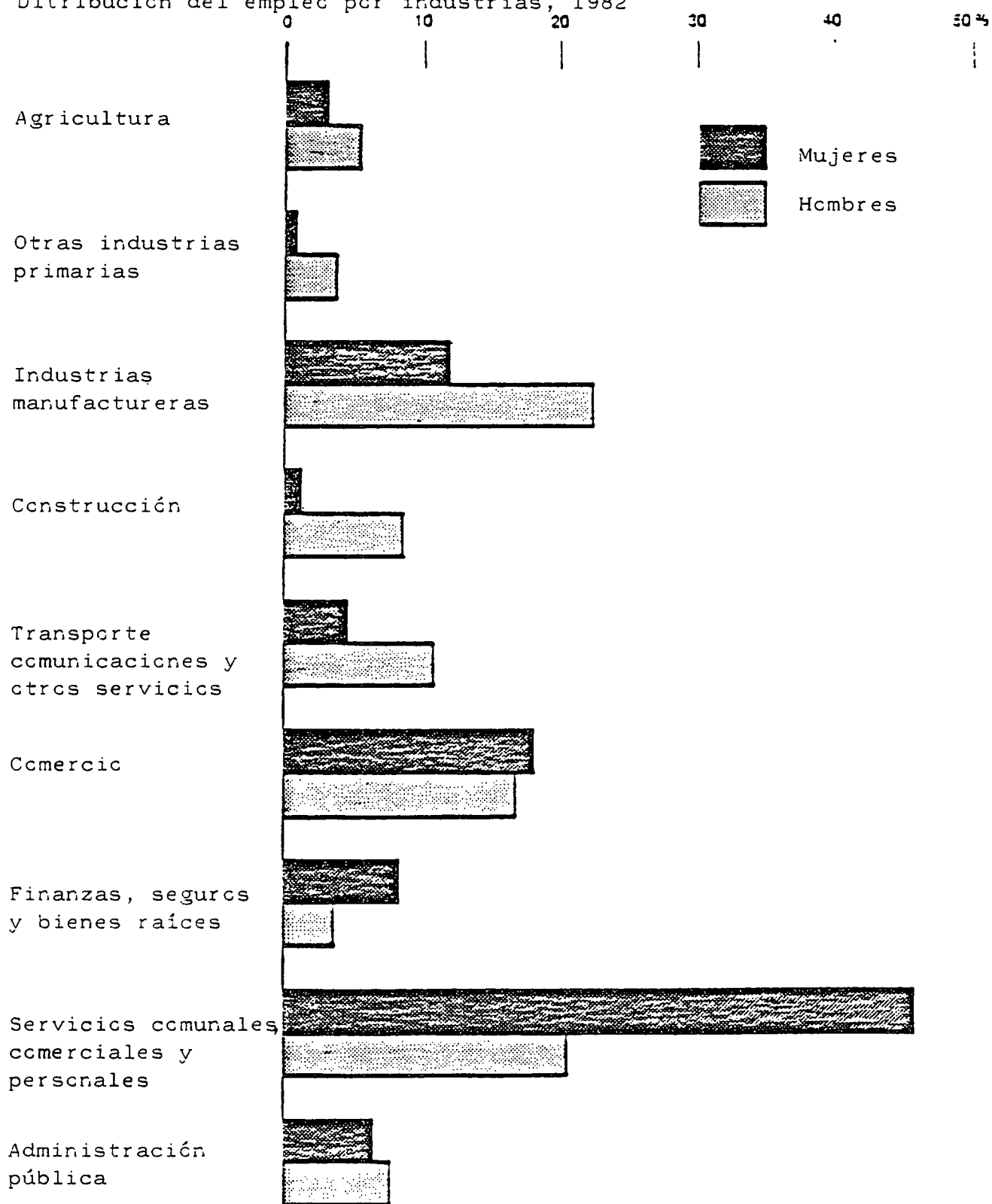
El trabajo a jornada parcial es muy común en las industrias y en las ocupaciones que ofrecen fundamentalmente empleos no calificados donde las condiciones de trabajo a menudo son malas. En 1982, más del 75% de los trabajadores a jornada parcial pertenecían a dos de las ocho categorías industriales, servicios comunales, comerciales o personales (48,8%) y al comercio (28,4%). Estos trabajadores también se concentran en algunas ocupaciones: servicios (27,9%), oficina (22,8%) y ventas (15,9%) lo que en su conjunto representa el 66,6% del total de trabajadores a jornada parcial (Cuadro 15 y 16).

A pesar del aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la naturaleza de su labor ha sufrido relativamente poco cambio. En su mayoría sigue ocupando un número limitado de empleos tradicionalmente desempeñados por mujeres. En 1982, más de las tres cuartas partes de las mujeres trabajadoras estaban empleadas en tres esferas principales: servicios comunales, comerciales y personales (45,6%), oficios (18,1%) e industrias manufactureras (12%) (Cuadro 17).

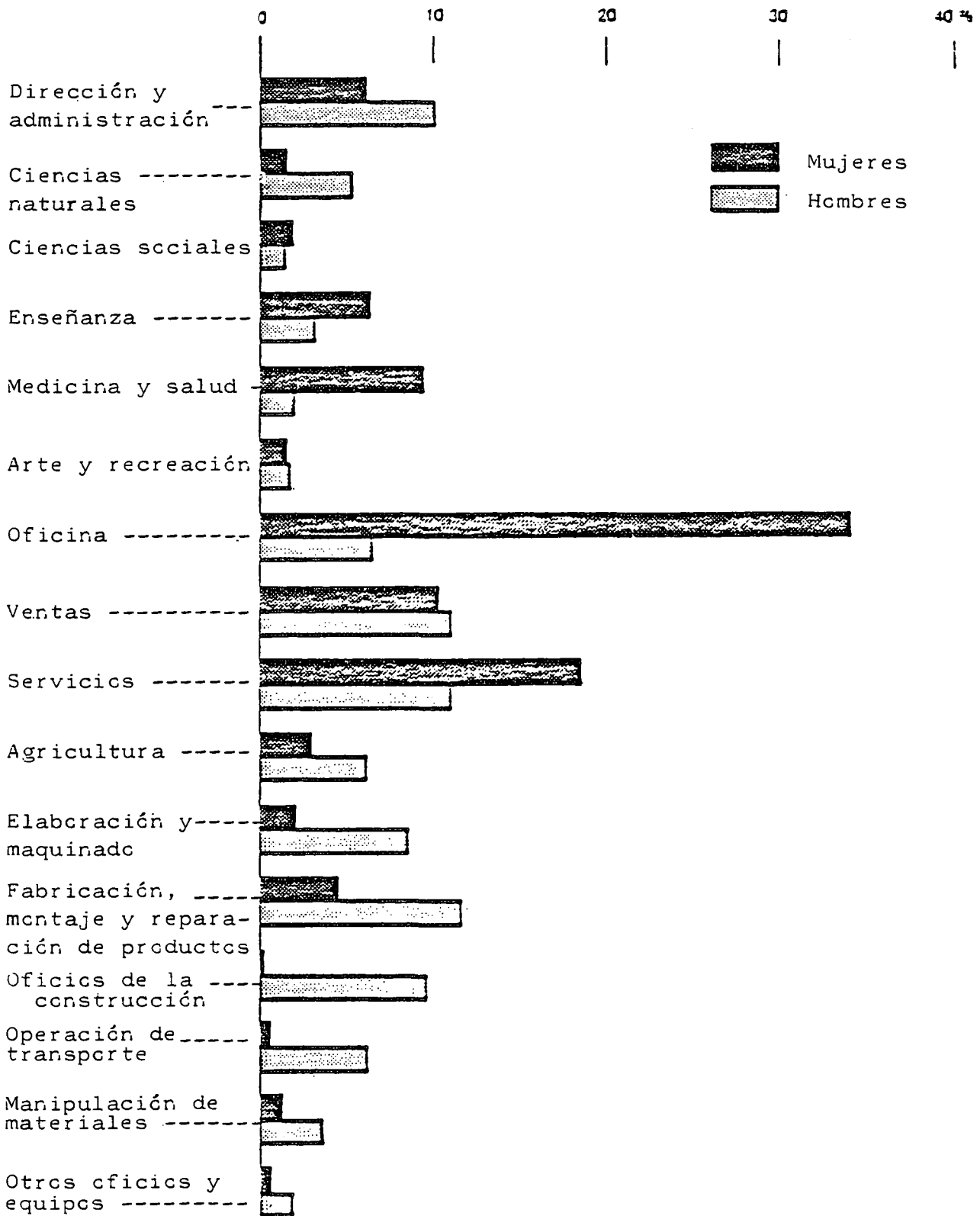
También se ha confinado a la mujer a un número limitado de ocupaciones: oficina (34%), servicios (18,2%) y ventas (10,2%) así como a las relacionadas con la medicina y la salud (9,2%). Más del 72% del total de mujeres en la fuerza de trabajo se dedica a esas cuatro ocupaciones (Cuadro 18).

/...

Distribución del empleo por industrias, 1982



Distribución del empleo por ocupación, 1982



Cuadro 12. Población empleada a jornada completa y a jornada parcial, 1975 a 1982

Sexo y emplec	AÑO							
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
<b>MUJERES</b>								
	Porcentaje							
Jornada completa	79.6	78.7	77.9	77.4	76.7	75.2	73.9	74.9
Jornada parcial	20.3	21.1	22.1	22.6	23.2	24.8	26.1	25.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Miles	3384	3515	3617	3824	4022	4225	4411	4554
<b>HOMBRES</b>								
	Porcentaje							
Jornada completa	94.9	94.9	94.5	94.4	94.2	94.1	93.7	93.1
Jornada parcial	5.1	5.1	5.5	5.6	5.8	5.9	6.3	6.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Miles	5903	5965	6071	6146	6247	6430	6522	6620
<b>AMBOS SEXOS</b>								
	Porcentaje							
Jornada completa	89.4	89.0	88.3	87.9	87.4	87.0	86.5	85.8
Jornada parcial	10.6	11.0	11.7	12.1	12.5	13.0	13.5	14.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Miles	9284	9479	9648	9972	10269	10655	10933	11174

Fuentes: The Labour Force, 1979 to 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001, Monthly, Labour Force Annual Averages 1975-1978, Catalogue 71-529, Occasional.

/...

Cuadro 13. Trabajadores a jornada parcial por características seleccionadas: grupo etario y estado civil, 1982.

CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS		
	MUJERES	HOMBRES
GRUPO ETARIO	Porcentaje	Porcentaje
15-24	33.3	69.3
25-44	41.2	12.5
45-54	14.5	3.7
55-64	9.3	5.3
65 +	2.2	9.1
TOTAL		
Porcentaje	100.0	100.0
Miles	1091	431
ESTADO CIVIL		
	Porcentaje	Porcentaje
Casado	63.1	24.3
Soltero	30.3	72.3
Divorciado, separado, viudo	6.1	2.3
TOTAL		
Porcentaje	100.0	100.0
Miles	1091	431

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-C01, December, 1982.

/...

Cuadro 14. Trabajadores a jornada parcial por motivos para desempeñar un trabajo a jornada parcial, 1982

MOTIVO	MUJERES		HOMBRES	
	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje
Problemas personales o responsabilidades familiares	150	13,7	...(1)	...
Estudios	205	18,8	210	48,7
Sólo pude encontrar trabajo a jornada parcial	257	23,6	119	27,6
No deseaba trabajo a jornada completa	447	41,0	67	15,5
Otras razones	32	2,9	33	7,7
TOTAL	1 091	100,0	431	100,0

Nota: 1) Estimaciones menores de 4000 personas.

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001, December 1982.

/...

Cuadro 15. Trabajadores a jornada parcial por industria, 1982

INDUSTRIA	TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL		Porcentaje de mujeres dentro del total de trabajadores a jornada parcial
	AMBOS SEXOS	MUJERES	
<u>Industrias de bienes de consumo</u>	Porcentaje		Porcentaje
Agricultura	5,4	4,4	58,5
Otras industrias primarias	,5	...(1)	...
Industria manufacturera	4,7	3,9	60,6
Construcción	2,6	1,6	42,5
<u>Industrias de Servicio</u>			
Transporte, comunicación y otros servicios	3,2	2,5	55,1
Comercio	26,4	27,7	69,9
Finanzas, seguros y bienes raíces	3,7	4,0	77,2
Servicios comunitarios comerciales y personales	46,8	53,0	77,9
Administración pública	2,8	2,5	64,3
TODAS LAS INDUSTRIAS			
Porcentaje	100,0	100,0	71,7
Miles	1 522	1 091	

Nota: 1) Estimaciones menores de 4000 personas.

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001,  
December 1982.

/...



Cuadro 16. Trabajadores a jornada parcial por ocupación, 1982

OCUPACION	TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL		Porcentaje de mujeres dentro del total de trabajadores a jornada parcial.
	AMBOS SEXOS	MUJERES	
	Porcentaje		Porcentaje
Empresarial, administrativa	1.7	1.7	73.1
Ciencias naturales	.6	.5	55.6
Ciencias sociales	1.2	1.4	83.3
Religión	... (1)	...	...
Docencia:	4.7	5.4	83.1
Medicina y salud	7.2	9.3	93.6
Artística y recreativa	2.2	1.7	57.6
Trabajos de oficina	22.8	29.0	90.8
Ventas	15.9	15.4	69.4
Servicio	27.9	27.6	71.0
Agricultura	5.4	3.9	50.0
Silvicultura y explotación forestal, pesca y caza	...	...	...
Minería y exp. de canteras	...	...	...
Elab. industrial y Maquinado	1.2	.6	36.6
Elaboración de productos, montaje y reparación	2.0	1.2	43.3
Actividades de la construcción	1.6	...	...
Oper. de Equipos de Transp.	1.8	.7	29.6
Manipulación de materiales	2.9	.8	20.5
Otras labores artesanales y mecanizadas	.5	.5	62.5
TODAS LAS OCUPACIONES			
Porcentaje	100.0	100.0	71.7
Miles	1522	1091	

Nota: 1) Estimaciones menores de 4000 personas.

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001, December, 1982.

Datos inéditos aportados por el Grupo de Estudio de la Fuerza Laboral de la Sección de Actividades.

/...

Cuadro 17. Empleo por industrias, 1982

INDUSTRIA	DISTRIBUCION DE EMPLEOS		Porcentaje	
	MUJERES	HOMBRES	de mujeres	dentro del total de empleados
Industrias productoras de bienes de consumo	Porcentaje		Porcentaje	
Agricultura	3.0	3.4		27.7
Otras industrias primarias	.7	3.7		11.1
Industria manufacturera	12.0	22.5		27.2
Construcción	1.3	3.2		9.5
Industrias de servicios				
Transporte, comunicación y otros servicios	4.3	10.9		22.5
Comercio	18.1	18.9		42.9
Finanzas, seguros y bienes raíces	3.4	3.2		50.5
Servicios comunitarios, comerciales y personales	45.6	20.4		51.0
Administración pública	3.5	7.7		37.1
TODAS LAS INDUSTRIAS				
Porcentaje	100.0	100.0		41.2
Miles	4334	6220		

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001, December 1982.

/...

Cuadro 18. Empleo por ocupación, 1982

OCUPACION	DISTRIBUCION POR EMPLEO		Porcentaje de Mujeres dentro del total de empleados	
	MUJERES	HOMBRES	Porcentaje	Porcentaje
Empresarial, administrativa	6.0	10.2	29.1	
Ciencias naturales	1.5	5.2	14.7	
Ciencias sociales	1.9	1.4	47.7	
Religión	.1	.4	14.3	
Docencia	6.2	3.0	59.2	
Medicina y salud	9.2	1.9	76.9	
Artísticas y recreativas	1.4	1.6	39.0	
Trabajo de oficina	34.0	6.4	78.3	
Ventas	10.2	10.6	39.7	
Servicios	18.2	10.7	54.3	
Agricultura	2.7	5.9	24.2	
Silvicultura y explotación forestal, pesca y caza	... (1)	1.3	...	
Minería y exp. de canteras	...	.9	...	
Elab. ind. y maquinado	2.0	3.3	14.2	
Elaboración de productos, montaje y reparación	4.4	11.5	21.1	
Actividades de la construcción	.2	9.3	1.4	
Operación de equipos de transp.	.6	6.0	6.0	
Manipulación de materiales	1.2	3.3	20.7	
Otras labores artesanales y mecanizadas	.6	1.3	17.3	
TODAS LAS OCUPACIONES				
Porcentaje	100.0	100.0	41.2	
Miles	4324	6220		

Nota: 1) Estimaciones menores de 4000 personas.

Fuente: The Labour Force, 1982 Annual Averages, Catalogue 71-001, December 1982.

/...

ARTICULO 11.1 c)

Los Estados Partes ... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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

El derecho al empleo estipulado en el Artículo 11.1 c) está protegido por la legislación de derechos humanos de cada una de las jurisdicciones federal y provinciales. En los dos territorios las estipulaciones de la parte dispositiva se encuentran en la Ordenanza o la Ley relativa a las Prácticas Justas. En términos generales, los códigos de derechos humanos estipulan que, en cuestiones de empleo y suministro de bienes, servicios y alojamiento, se tratará a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación por motivos de sexo, estado civil, edad, raza, color, origen étnico o nacional (linaje, nacionalidad, lugar de origen) y religión (credo). Algunas jurisdicciones prohíben la discriminación por motivos de condición familiar, incapacidad física o mental o ambas u opiniones políticas.

Para resumir la legislación federal como ejemplo, se considera práctica discriminatoria la negación de empleo o la diferenciación adversa en relación con un empleado por motivos de discriminación prohibidas; y la utilización de formularios de solicitud, la publicación de anuncios o indagaciones orales o escritas que signifiquen una preferencia por motivos prohibidos. Las organizaciones de empleados no impedirán el ingreso de una persona, ni expulsarán o suspenderán a un miembro de la organización por motivos prohibidos. Tampoco podrán actuar de forma que prive o limite las oportunidades a los miembros. Las organizaciones de empleados o empleadores no utilizarán políticas o prácticas que afecten el reclutamiento, la remisión, la contratación, el ascenso, el adiestramiento, el aprendizaje u otras cuestiones relacionadas con el empleo o futuro empleo que priven a las personas de las oportunidades de empleo por motivos de discriminación prohibidos.

/...

Cabe observar que en ocho jurisdicciones (los Territorios del Noroeste y del Yukón, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Nueva Escocia, la Isla Príncipe Eduardo y Terranova) los trabajadores domésticos empleados en casas de familias están excluidos de la protección que se brinda en virtud de los códigos de derechos humanos contra la discriminación en el empleo.

En la mayoría de las jurisdicciones, se considera que la prohibición de la discriminación por motivos de sexo incluye el abuso lascivo. Este tema se analizó en el Artículo 5 a).

En Saskatchewan el sexo significa género y la discriminación sobre la base del embarazo o de una enfermedad relacionada con el embarazo se considera discriminación por motivos de sexo.

#### COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.1 c)

#### EL DERECHO A ELEGIR LIBREMENTE PROFESION Y EMPLEO

Muchas esferas ocupacionales continúan bajo el control de los hombres y, a juzgar por la capacitación que reciben las mujeres que se gradúan en institutos superiores y universidades, es muy probable que, en esencia, esa situación no varíe. Las opciones de enseñanza entre las jóvenes continúan estando asociadas, principalmente, con estereotipos tradicionales que confinan a la mujer a sectores de empleo en que las condiciones de trabajo les son, con frecuencia, desfavorables.

Entre 1976 y 1980 aumentó en cierta medida el número de mujeres que poseían certificación de estudios superiores, aunque su proporción dentro del total de graduados disminuyó de 60,2% en 1976 a 58,9% en 1980. Esas graduadas se concentraron principalmente en la esfera del comercio (32,5%) y la enfermería (24,5%). Por otra parte, fueron pocas las mujeres graduadas de especialidades no tradicionales tales como la tecnología, los recursos naturales, el transporte y la ingeniería, especialidades en las que más del 50% de los graduados fueron hombres (Cuadro 19).

En la enseñanza universitaria durante el último decenio se elevó considerablemente el número y la proporción de mujeres licenciadas y graduadas del primer nivel profesional. En 1980 las mujeres representaban 49,6% del total de licenciados, mientras que en 1970-1971 representaban el 38,1%. Sin embargo, gran parte de las mujeres graduadas obtuvieron diplomas en algunas especialidades vinculadas con empleos de cada vez menos demanda como la

/...

educación (27,2%), humanidades (13,3%) y ciencias sociales (27%). Son muy pocas las mujeres (4,2%) que se gradúan de ingeniería, ciencias aplicadas, matemática o física. El porcentaje de hombres graduados en esas esferas es de 22,7% (Cuadro 20).

No obstante, se han logrado algunos avances en los últimos diez años. El porcentaje de mujeres graduadas de medicina se elevó de 12,8% en 1970-1971 a 32,5% en 1980. Durante este período (Cuadro 20) también se registraron iguales aumentos en la esfera del derecho, la economía y la administración de empresas.

#### FORMACION PROFESIONAL Y READIESTRAMIENTO

En la esfera de la formación profesional, el índice de participación de la mujer es muy inferior al del hombre y la formación que recibe está orientada, en lo fundamental, hacia empleos que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres. Para poder ilustrar esta situación, se decidió examinar las estadísticas relativas a la composición de los participantes en los Programas de capacitación de la fuerza de trabajo del Canadá en 1981-1982.

En 1981-1982, las mujeres representaban el 28,5% de los aprendices a jornada completa inscritos en dos de los tres programas principales de capacitación, de los que se dispone de información por sexo, los programas de capacitación industrial e institucional. (Los datos fueron suministrados por el Departamento de Empleo e Inmigración).

De entre los cursos que se ofrecieron en el contexto de la capacitación institucional, los que se relacionan más directamente con el empleo son los cursos de formación profesional y los de aprendices. En el primero de estos cursos las mujeres constituyen el 38,7% de los participantes, mientras que en el segundo grupo, constituyen sólo el 3,4% (Cuadro 21).

Además, el 71% de las mujeres inscritas en los cursos de formación profesional recibieron capacitación para empleos tradicionales, a saber, los de oficina (47,2%), servicios (13,9%) y los relacionados con la medicina y la salud (9,5%). Casi tres cuartas partes del número total de mujeres aprendices sólo recibieron capacitación en la esfera de los servicios (Cuadro 21).

/...

Las mujeres tampoco están representadas a un nivel adecuado en el Programa de capacitación industrial en que el total de mujeres aprendices es sólo 27,1%. Además, muy pocas de las mujeres que asistieron a estos cursos (5,2%) recibieron capacitación para ocupaciones no tradicionales como caza y pesca; silvicultura; minería y explotación de canteras; maquinado; construcción; operación de equipos de transporte y manipulación de materiales (Cuadro 21).

#### ASCENSOS

En el mercado de la fuerza de trabajo las mujeres con cargos administrativos son una excepción. En 1975 el Gobierno federal, consciente de que las mujeres y los hombres no disfrutaban de iguales oportunidades de empleo, dio a conocer una política de igualdad de empleo para la mujer. Por esa razón se decidió examinar los índices de participación de la mujer en la administración pública federal, con arreglo a cinco niveles de organización que, de conjunto, incluyen a todos los grupos ocupacionales y los distintos niveles que los constituyen.

Aunque la situación ha mejorado algo a partir de 1976, todavía en 1980 las mujeres continuaban teniendo una escasa representación en el nivel medio de dirección (11,8%), en el nivel superior de dirección (7,3%) y en el nivel ejecutivo (4%) (Cuadro 22).

#### SEGURIDAD DE EMPLEO Y TODOS LOS BENEFICIOS Y CONDICIONES DEL SERVICIO

La sindicalización parece ser la mejor forma de que disponen los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el Canadá la mayoría de los trabajadores no disfruta de esa protección. Las mujeres trabajadoras están aún en mayor desventaja que los trabajadores, ya que en 1980 sólo 23,9% de ellas estaban sindicalizadas en comparación con el 38% de los hombres. El índice de sindicalización de mujeres trabajadoras asalariadas aumentó ligeramente entre 1970 y 1980, de 21,5% a 23,9%, mientras el de los hombres trabajadores asalariados disminuyó algo (Cuadro 23).

El bajo índice de sindicalización de las mujeres, en comparación con el de los hombres se explica, en gran medida, por la incorporación masiva de mujeres a nuevas industrias que no tienen una larga historia de sindicalización como, por ejemplo, la de los servicios. En las industrias del transporte, la construcción, la manufacturera y la básica, excepto la agricultura, los índices de sindicalización son muy elevados; no obstante, en 1980 sólo 20,3% de las mujeres trabajadoras tenían empleo en estas esferas, mientras que el porcentaje de hombres era de 49,9% (Cuadro 24).

/...

En el nivel provincial, el índice de sindicalización de las mujeres difiere del de los hombres. En 1980, el índice de sindicalización de las mujeres trabajadoras asalariadas era superior en Quebec (30,9%) le seguían la Columbia Británica (27,7%) y Saskatchewan (27,1%). Entre los hombres trabajadores asalariados el índice más alto se registró en Terranova (53,5%), seguían Columbia Británica (47,8%) y Nueva Brunswick (39,3%) (Cuadro 25).

/...



Cuadro 19. Graduados<sup>1/</sup> de institutos superiores comunitarios por especialidades, 1976 y 1980

ESPECIALIDAD	GRADUADOS				Porcentaje de mujeres graduadas	
	1976		1980		1976	1980
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Porcentaje	Porcentaje
Artes	7.7	8.8	10.8	9.1	56.9	62.6
Negocios	22.5	23.0	32.5	33.9	59.7	66.1
Servicios comunitarios y sociales	17.4	9.3	17.4	8.1	73.9	73.5
Educación	.6	.2	.4	.2	81.2	73.5
Ingeniería	.8	21.3	1.7	24.3	5.2	9.2
Enfermería	36.1	1.8	24.5	1.4	96.3	96.2
Otras ciencias médicas	10.9	4.1	8.1	3.7	92.4	90.1
Recursos naturales	1.7	10.7	2.9	10.8	18.9	27.9
Tecnologías	1.0	15.3	1.2	15.3	8.9	10.1
Transporte	0.0	1.5	.1	1.3	2.0	5.4
Otros	.5	1.3	.6	1.3	31.3	32.2
TOTAL <sup>2/</sup>						
Porcentaje	100.0	100.0	100.0	100.0	60.2	58.9
Número	23082	15232	24975	18801		

Notas: <sup>1/</sup> Diplomas otorgados en programas profesionales.

<sup>2/</sup> En el total se incluyen los no informados.

Fuente: Enrollment in Community Colleges, Catalogue 81-222 Annual 1980, y datos suministrados por la División de Educación, Ciencia y Cultura.

/...

Cuadro 20. Licenciados y graduados del primer nivel profesional por especialidades y disciplinas seleccionadas, 1970-1971 y 1980

ESPECIALIDAD Y DISCIPLINAS SELECCIONADAS	GRADUADOS				Porcentaje de mujeres graduadas	
	1970-71		1980		1970-71	1980
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
	Porcentaje				Porcentaje	
Educación	31.8	17.5	27.2	12.1	52.3	48.3
Bellas artes y Artes aplicadas	2.5	1.3	4.0	2.2	54.5	64.7
Humanidades	16.2	11.2	13.3	3.7	47.0	60.1
Ciencias sociales	17.0	29.1	27.0	35.5	26.5	42.3
Comercio, Adminis- tración y negocios	.8	7.8	5.7	14.4	6.2	27.9
Economía	.5	3.9	1.4	4.2	7.5	24.6
Derecho y jurisprudencia	.7	4.3	2.5	4.5	9.3	33.0
Psicología	6.4	3.4	6.6	2.9	50.9	69.0
Sociología	4.2	2.2	3.2	.7	53.6	67.3
Trabajo social y bienestar social	.7	.3	1.9	.7	54.9	74.5
Ciencias agrícolas y bicológicas	4.3	4.5	6.4	3.2	33.2	50.5
Ingeniería y ciencias aplicadas	.2	10.5	1.3	15.3	1.2	7.6
Profesiones médicas y relacionadas con la salud	7.2	4.7	9.0	5.4	46.6	59.3
Estomatología	.1	.9	.2	.9	4.3	16.2
Medicina	.6	2.4	1.3	2.7	12.3	32.5
Enfermería	4.8	.1	3.3	.2	97.1	93.1
Farmacia	.7	.7	.9	.6	38.3	60.5
Ciencias matemáticas y físicas	2.9	7.5	2.9	7.2	19.4	28.4
Sin especialización	17.4	13.6	9.9	7.3	44.1	57.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	38.1	49.3
Porcentaje						
Número	2337	41301	42902	43376		

Fuente: Datos suministrados por la División de Educación, Ciencia y Cultura, Statistics Canada.

/...

Cuadro 21. Porcentaje<sup>1)</sup> de mujeres que participaron en cursos de formación profesional, de aprendices y de capacitación industrial a jornada completa con arreglo a los Programas de Capacitación de la mano de obra del Canadá por tipo de ocupación, 1981-1982.

OCUPACION 2)	MUJERES APRENDICES				Porcentaje de mujeres aprendices dentro del total de aprendices		
	Cursos de formación profesional	Cursos de aprendices	Cursos de capacitación industrial	porcentaje	Cursos de formación profesional	Cursos de aprendices	Cursos de capacitación industrial
Gestión económica, administrativa y conexos	2,9	---	2,9	---	59,6	---	35,2
Ciencias naturales, ingeniería y matemática	3,7	---	3,2	---	25,6	---	20,9
Ciencias sociales y conexos	1,2	---	2,0	---	79,2	---	59,2
Religión	---	---	---	---	---	---	---
Defensa y conexos	,6	---	,7	---	44,1	---	29,0
Medicina y salud	9,5	1,2	10,8	---	85,4	36,4	85,5
Arte, literatura, artes dramáticas y conexos	1,4	---	3,0	---	57,7	---	60,0
Deporte y recreación	-4)	---	,2	---	7,8	---	21,2
Trabajos de oficina y conexos	47,2	---	21,5	---	92,8	---	71,9
Ventas	1,3	5,3	5,6	---	47,6	15,2	39,4
Servicios	13,9	73,6	10,4	---	58,1	62,3	52,0

Continuación Cuadro 21.

OCUPACION 2)

MUJERES APRENDICES

Porcentaje de mujeres aprendices dentro del total de aprendices

	Cursos de formación profesional	Cursos de aprendices	Cursos de capacitación industrial	Cursos de formación profesional	Cursos de aprendices	Cursos de capacitación industrial	Porcentaje de mujeres aprendices dentro del total de aprendices
Agricultura, horticultura y ganadería	,9	1,1	1,5	17,5	21,3	20,1	
Pesca, caza y conexos	,6	---	-	11,1	---	9,8	
Silvicultura y explotación forestal	,1	---	,4	3,0	---	ilegible	
Minería, explotación de canteras, petróleo, gas y conexos	2,7	2,9	8,5	1,0	21,7	2,1	
Elaboración industrial	1,7	2,4	2,9	29,8	,6	18,9	
Maquinaría y conexos	8,9	4,6	16,2	5,5	,4	8,8	
Elaboración de productos, montaje y reparación	1,5	8,5	1,1	22,1	,7	19,0	
Actividades de la construcción	1,0	---	,4	6,5	---	3,7	
Operador de equipos de transporte y otras ocupaciones	-	,2	,3	5,7	---	6,8	
Manipulación de materiales y conexos	,7	,2	3,3	,8	20,0	9,8	
Otras labores artesanales y mecanizadas	-	---	4,6	12,0	1,4	30,9	
Otras ocupaciones	-	---	4,6	100,0	4,3	19,5	
TOTAL DE PARTICIPANTES	100,0	100,0	100,0	38,7	3,4	27,1	
Porcentaje	23048	2032	18339				
Número							

Notas: 1) Por formación profesional se entienden los cursos previos al empleo que contribuyen al perfeccionamiento, la actualización o capacitación elemental en una ocupación determinada.

2) Clasificación canadiense y diccionario de ocupaciones.

3) Significa ninguna.

4) Significa menos de 10 personas.

Fuente: Información suministrada por el Departamento de Empleo e Inmigración del Canadá.

/...

Cuadro 22. Empleados de la Administración Pública Federal del Canadá<sup>1)</sup> por niveles de organización, 1976 y 1980

NIVEL DE ORGANIZACION	EMPLEADOS		PORCENTAJE DE MUJERES DENTRO DEL TOTAL DE EMPLEADOS	
	1976	1980	1976	1980
	I. Personal de apcyc	169169	155517	43,7
II. Oficiales subalternos	68065	71230	23,2	29,8
III. Personal empresarial de nivel medio	29961	31442	9,4	11,8
IV. Personal empresarial de nivel superior	8387	8579	5,4	7,3
V. Ejecutivos de nivel superior	1268	1309	2,4	4,0
TOTAL GENERAL	277311	268139	33,6	35,6

Nota: 1) Todos los empleados comprendidos en la Ley de Empleo en la administración pública.

Fuente: Women in the Canadian Public Services, Comisión de Administración Pública del Canadá, 1980.

/...

Cuadro 23. Sindicalización de los trabajadores asalariados empleados, 1970 a 1980.

SEXO y AÑO	Trabajadores Sindicalizados	Indice de Sindicalización <sup>1)</sup>
MUJERES	Miles	Porcentaje
1970	513	21.5
1971	523	21.7
1972	576	21.4
1973	636	22.2
1974	677	22.4
1975 (2)	711	22.9
1976	751	23.1
1977	782	23.2
1978	835	23.3
1979	890	23.7
1980	933	23.9
HOMBRES	Miles	Porcentaje
1970	1734	39.5
1971	1817	40.0
1972	1802	38.4
1973	1944	39.2
1974	2006	39.4
1975 (2)	2025	39.5
1976	2028	38.2
1977	2040	38.0
1978	2072	37.5
1979	2145	38.5
1980	2160	38.0

Notas: 1) Se refiere al porcentaje de trabajadores asalariados empleados que pertenecen a una organización sindical.

2) La revisión de la encuesta sobre la fuerza de trabajo realizada en 1975 imposibilita hacer una comparación rigurosa antes y después de 1975.

Fuentes: Corporation and Labour Union Returns Act, Report for 1970 to 1980, Part II Labour Unions, Catalogue 71-202 Annual.  
The Labour Force, Annual Averages, Catalogue 71-001 Monthly, 1970 to 1980.

/...

Cuadro 24. Trabajadores asalariados empleados e índices de sindicalización por industrias, 1980

INDUSTRIA	TRABAJADORES ASALARIADOS EMPLEADOS		Indice de Sindicalización
	MUJERES	HOMBRES	
	Porcentaje		Porcentaje
<u>Industrias productoras de bienes de consumo</u>			
Agricultura	.9	1.6	,4
Otras industrias primarias	.8	4.2	34,8
Industria manufacturera	13.6	26.7	43,2
Construcción de servicios			
Transporte, comunicación y otros servicios públicos	4.7	11.4	53,2
Comercio	19.1	16.5	8,9
Finanzas, seguros y bienes raíces	9.2	3.9	2,5
Servicios comunitarios comerciales y personales	44.2	19.5	24,3
Administración Pública	6.5	8.6	67,8
TODAS LAS INDUSTRIAS			
	Porcentaje	100.0	100.0
	Miles	3907	5691
			32,2

Nota: 1) Se refiere al porcentaje de trabajadores asalariados empleados que pertenecen a una organización sindical.

Fuentes: Corporations and Labour Unions Return Act, Report for 1960 Part II, Catalogue 71-202 Annual.

The Labour Force, Catalogue 71-001 Monthly, December 1980.

/...

CUADRO 25. Trabajadores asalariados empleados sindicalizados por provincia, 1980

Sexo y provincia	Afiliados a sindicatos	Tasa de sindicalización <sup>1)</sup>
	Número	Porcentaje
<b>MUJERES</b>		
Terranova	14971	24.5
Isla Príncipe Eduardo	3320	... (2)
Nueva Escocia	21888	19.0
Nueva Brunswick	16773	18.9
Quebec	294254	30.9
Ontario	314117	20.1
Manitoba	42883	25.4
Saskatchewan	36310	27.1
Alberta	65011	16.8
Columbia Británica	121107	27.7
<b>CANADA</b>	<b>932883</b>	<b>23.9</b>
<b>HOMBRES</b>		
Terranova	52757	53.5
Isla Príncipe Eduardo	5541	25.0
Nueva Escocia	62772	36.0
Nueva Brunswick	53155	39.3
Quebec	574402	39.2
Ontario	792714	37.0
Manitoba	79514	35.7
Saskatchewan	58928	30.7
Alberta	146744	26.5
Columbia Británica	323330	47.3
<b>CANADA</b>	<b>2159969</b>	<b>38.0</b>

Notas: 1) Significa el porcentaje de trabajadores asalariados empleados que están afiliados a una organización sindical.

2) Estimaciones menores de 4000 personas.

Fuentes: Corporation and Labour Unions Return Act, Report for 1980, Catalogue 71-202 Annual.  
 The Labour Force, 1980 Annual Averages, Catalogue 71-001 December 1980.

/...



ARTICULO 11.1 d)

Los Estados Partes... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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

La autoridad legal que rige el derecho a igual remuneración figura en los códigos de derechos humanos o en la legislación sobre las normas de trabajo. Nueva Brunswick es la única provincia que no cuenta con disposiciones relativas a la igualdad de remuneración, y se afirma que el principio está implícito en las disposiciones generales contra la discriminación que figura en el Código de Derechos Humanos.

Las ocho provincias y los dos territorios tienen leyes que exigen que se de igual remuneración al hombre y la mujer que realicen un trabajo igual, análogo, o sustancialmente el mismo. El Artículo 6 de la Ley de Protección de los Derechos Individuales de Alberta sirve de ejemplo:

- 6 1) Ningún empleador
  - a) dará empleo a una trabajadora en ningún trabajo cuya tarifa salarial sea inferior a la que ese empleador aplica a un trabajador por un trabajo análogo o sustancialmente análogo en el mismo establecimiento, o
  - b) dará empleo a un trabajador en ningún trabajo cuya tarifa salarial sea inferior a la que ese empleador aplica a una trabajadora por un trabajo análogo o sustancialmente análogo en el mismo establecimiento.
- 2) En el apartado 1), "establecimiento" quiere decir un local comercial donde se realiza una tarea o parte de ella.
- 3) El trabajo para el que se emplea a una mujer y el trabajo para el que se emplea a un hombre se considerará análogo o sustancialmente análogo si la tarea, las obligaciones o los servicios que los empleados tienen que realizar son análogos o sustancialmente análogos.

/...

- 4) Una diferencia en la tarifa salarial entre un trabajador y una trabajadora que se fundamente en cualquier factor que no sea el sexo no constituye un incumplimiento de este artículo si lo usual fuera que el factor en que se fundamenta la diferencia justifique esa diferencia.
- 5) Ningún empleador reducirá la tarifa salarial de un empleado con el fin de acatar este artículo
- 6) Cuando a un empleado se le paga una cantidad inferior a la suma a que tiene derecho, en virtud de este artículo, tendrá derecho a entablar proceso y a que el empleador le reintegre la diferencia entre la suma pagada y la cantidad a la que tenía derecho el empleado, conjuntamente con las costas, pero
  - a) el proceso debe iniciarse dentro de los 12 meses a partir de la fecha en que surgió la causal para el proceso y no después,
  - b) el proceso se aplica sólo a los sueldos de un empleado durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la terminación de los servicios del empleado o al comienzo del proceso, según corresponda,
  - c) no podrá comenzarse el proceso, o continuarse cuando el empleado haya presentado ante la Comisión una demanda relativa a la infracción de este artículo, y
  - d) la Comisión no actuará en una demanda presentada por un empleado relativa a la infracción cuando el empleado haya iniciado un proceso con arreglo a este artículo

En la Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec figuran las disposiciones siguientes:

- 19 Todo empleador debe otorgar, sin discriminación, igual salario o sueldo a los miembros de su personal que realicen una labor equivalente en el mismo lugar.

La diferencia en salario o sueldo basada en la experiencia, la antigüedad, los años de servicio, los méritos, la productividad o las horas extraordinarias no se considera discriminatoria si esos criterios se aplican a todos los miembros del personal.

/...

El texto del Artículo 19, al igual que el Artículo 11 de la legislación federal sobre los derechos humanos, permite establecer comparaciones entre tareas disímiles.

La Ley de Derechos Humanos del Canadá que es aplicable sólo a la burocracia y a los negocios de la jurisdicción federal, utiliza una redacción análoga:

11. 1) Constituye una práctica discriminatoria el que un empleador establezca o mantenga diferencia entre los sueldos de empleados hombres y mujeres del mismo establecimiento que realizan un trabajo de igual valor.
- 2) Al evaluar el mérito del trabajo realizado por los trabajadores empleados en el mismo establecimiento, el criterio que se aplica es la combinación de conocimientos especializados, esfuerzo y responsabilidad que se exigen para desempeñar el trabajo y las condiciones en que éste se realiza.
  - 2.1) A los fines de este artículo, se considerará como establecimiento único, los establecimientos separados que establezca o mantenga un empleador con el único o el principal propósito, de establecer o mantener diferencias de sueldos entre los empleados hombres y mujeres.
- 3) No obstante lo dispuesto en el apartado 1), no es práctica discriminatoria pagar sueldos diferentes a empleados hombres y mujeres si la diferencia se basa en un factor prescrito en las directrices emanadas de la Comisión de Derechos Humanos del Canadá, que de conformidad con el artículo 22 2) se considera un factor razonable que justifica la diferencia.
- 4) En aras de la certeza, el sexo no constituye un factor razonable que justifique una diferencia de sueldo.
- 5) Un empleador no deberá rebajar los sueldos a fin de eliminar una práctica discriminatoria que se describa en este artículo.
- 6) A los fines de este artículo, "sueldos" significa toda remuneración pagadera por concepto del trabajo realizado por una persona e incluye los salarios, las comisiones, el pago de vacaciones, sueldos

/...

por destitución, bonificaciones, valor razonable por comida, alquiler, vivienda, alojamiento, pagos en especie, las aportaciones del empleador a los fondos o planes de jubilación, cualesquiera planes por invalidez a largo plazo y todo tipo de planes de seguro médico y cualquier otro beneficio que la persona reciba directa o indirectamente de su empleador.

En diciembre de 1980, los bibliotecarios del Gobierno federal lograron ajustes de compensación y pagos retroactivos después de dictarse un fallo en relación con una demanda de igual remuneración por trabajo de igual valor en el que se comparó al grupo de bibliotecarios con el de investigadores de historia. Este fue el primer fallo dictado al nivel federal sobre una demanda en la que se comparaban grupos ocupacionales cuyos miembros realizan un trabajo diferente.

Asimismo, en la legislación del Canadá la remuneración en forma de sueldo o paga se define por lo general como "pago en cualquier forma". Se sobreentiende que la palabra pago incluye beneficios accesorios tales como derechos de jubilación y seguro.

Respecto de la igualdad de beneficios, el reglamento elaborado por la Comisión de Derechos Humanos del Canadá define las circunstancias en que las disposiciones sobre planes de jubilación y seguro pueden establecer o no distinciones sobre la base del sexo (entre otras cosas).

Los salarios mínimos dentro de cada una de las jurisdicciones laborales se determinan en virtud de la legislación relativa al salario mínimo, cuyas disposiciones se encuentran también en los códigos sobre normas de empleo y trabajo. Muchas jurisdicciones excluyen a los trabajadores domésticos y agrícolas de la protección general que otorgan los códigos de las normas de empleo y trabajo, así como de la protección del salario mínimo. Manitoba ha modificado su Ley de Normas de Empleo a fin de proteger a los trabajadores domésticos que laboran más de 24 horas a la semana. Ontario y Quebec han elaborado reglamentos de conformidad con la legislación sobre normas de empleo y trabajo que estipula salarios mínimos, horas extraordinarias y las tasas de descuento de alojamiento y comida de los trabajadores domésticos (sólo en el caso de Ontario, los que trabajan más de 24 horas a la semana).

Las obligaciones internacionales para con el principio de igual pago por trabajo de igual valor se asumieron tras la ratificación en 1972 del Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1976. Cuando el Canadá depositó el instrumento de ratificación de la Convención sobre la eliminación

/...

de todas las formas de discriminación contra la mujer se formuló la siguiente declaración:

El Gobierno de Canadá declara que las autoridades legislativas competentes del país han aplicado el concepto de igual remuneración al que se hace referencia en el Artículo 11. 1) d) mediante la legislación que dispone el establecimiento de tarifas de remuneración sin discriminación por motivo de sexo. Las autoridades legislativas competentes del Canadá seguirán aplicando el objetivo y el propósito del Artículo 11. 1) d) y a ese fin han elaborado y, seguirán elaborando medidas legislativas adicionales y otras medidas, según proceda.

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.1 d)

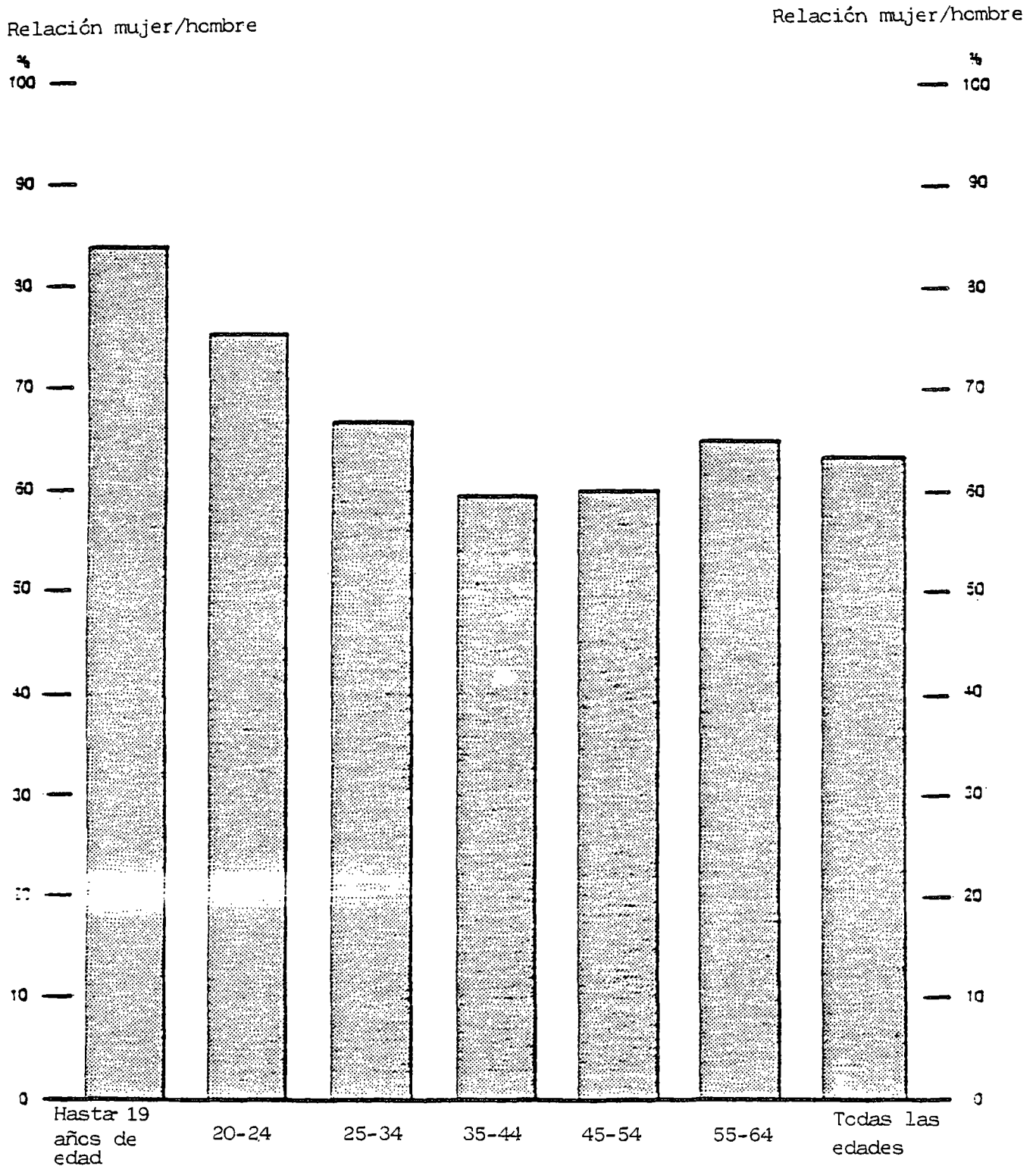
La información que se brinda infra se tomó de un estudio especial sobre los ingresos de hombres y mujeres que realizó la Dirección de Ingresos y Gastos del Consumidor del Departamento de Estadísticas del Canadá. En este estudio se hace una cuidadosa distinción entre los ingresos de los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a jornada parcial. Existe información más reciente sobre ingresos y gastos, pero no tan pormenorizada. En consecuencia, se utilizaron los datos de 1979. En 1983 se dispondrá de detalles adicionales sobre años más recientes.

En 1979, a las mujeres trabajadoras con régimen de jornada completa se les pagó el 63,3% de la suma total que ganaron los hombres trabajadores a jornada completa, 3,6 puntos porcentuales más que en 1971. De 1971 a 1979, mientras que el aumento promedio de ingresos de las mujeres era de un dólar, el de los hombres era de un dólar y medio. No obstante, esto representa una mejoría en el tiempo, ya que desde 1971 los ingresos de las mujeres han aumentado en 124% en comparación con 111% en el caso de los hombres (Cuadro 26).

Esta diferencia no es pareja en todos los grupos de edades. Es más amplia en el caso de las mujeres entre 35 y 44 años de edad, que trabajan a jornada completa y cuyos ingresos representan un 59,6% de los ingresos de los hombres; y es algo más reducida en el caso de mujeres jóvenes que trabajan a jornada completa. Por ejemplo, las mujeres menores de 20 años ganan el 83,7% de lo que ganan los hombres; las mujeres entre los 20 y los 24 años de edad, el 75,4% de lo que ganan los hombres; a partir de esa edad, tiende a ser inferior. Por lo general, mientras mayor es la edad del grupo, mayor es la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres (Cuadro 27).

/...

Relación entre los ingresos medicos anuales de trabajadores hombres y mujeres a jornada completa<sup>1)</sup> por grupo de edades, 1979.



1) Un trabajador a jornada completa es una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas casi siempre a jornada completa.

/...

Suponiendo que la instrucción desempeña un papel al determinar las diferencias entre los ingresos de los hombres y las mujeres, cabría prever que en los grupos donde el nivel de instrucción es igual, las diferencias salariales serían notablemente menores que las del cuadro general; es decir, que en los casos de hombres y mujeres con nivel de instrucción igual, la relación entre el ingreso de la mujer y del hombre estaría muy por encima del promedio de 63,3% (Cuadro 28).

Si observamos el caso de los trabajadores a jornada completa, veremos que, aún en el caso en que la relación es superior a la media -es decir, aquellos que tienen títulos de enseñanza media superior o universitaria- los efectos del factor educativo distan de ser grandes. Al parecer, la instrucción no es un gran igualador de ingresos. Los ingresos comparativos superiores correspondieron a mujeres con nivel universitario, que ganaron el 67,2% de lo que ganan sus homólogos masculinos (Cuadro 28).

La situación no mejora si observamos las amplias clases ocupacionales. Por lo general, las mujeres perciben entre el 50,6% y el 65,9% de los ingresos de los hombres. El grupo ocupacional que tiene la mayor paridad de ingresos es el de "oficinista", que es una ocupación en la que predominan tradicionalmente las mujeres y los bajos salarios. Ahora bien, el grupo ocupacional que tiene la menor paridad es el de "servicios", dominado también tradicionalmente por las mujeres trabajadoras y donde los salarios son aún inferiores. La claridad de nuestra comprensión dista de ser adecuada, ya que, en cierta medida, sabemos que los distintos sexos tienen distintos tipos de trabajo dentro de los grandes grupos ocupacionales y suponemos que ello se reflejaría en los niveles de ingresos (Cuadro 29).

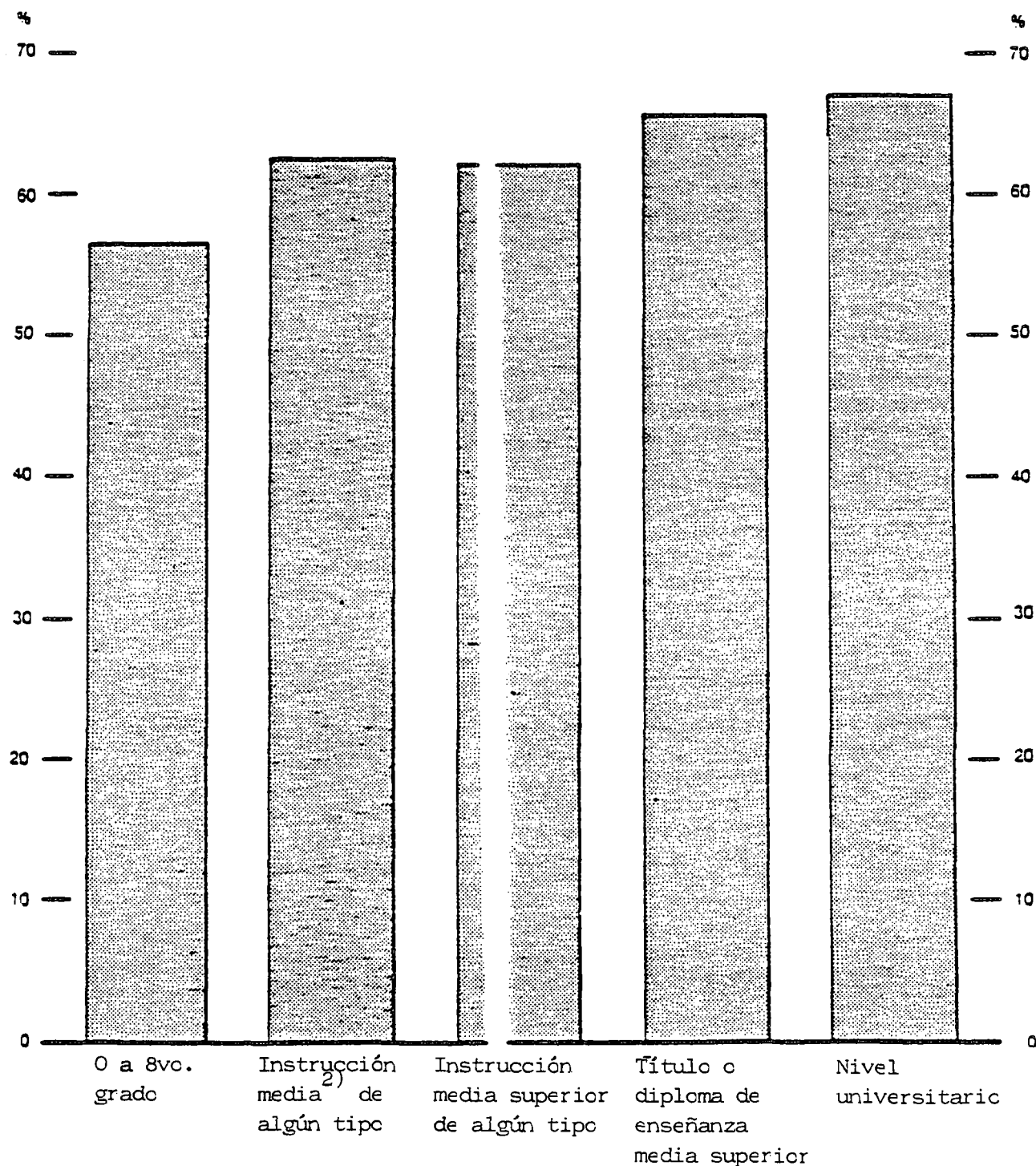
Por último, hemos observado que las provincias tienden a agruparse alrededor del promedio nacional del 63,3%, salvo en los casos que figuran a continuación (Cuadro 30):

Isla Príncipe Eduardo	73,8%
Nueva Escocia	70,1%
Saskatchewan	68,5%
Alberta	59,4%

/...

Relación entre los ingresos medios anuales de trabajadores hombres y mujeres a jornada completa<sup>1)</sup> por nivel de intrucción, 1979

Relación mujer/hombre



- 1) Un trabajador a jornada completa es una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas casi siempre a jornada completa.
- 2) Se incluyen personas que han completado la enseñanza secundaria o al menos parte de ella, pero que no han cursado estudios de enseñanza media superior.

/...



Cuadro 26. Ingresos medicos anuales de trabajadores a jornada completa, 1971, 1973, 1975, 1977 y 1979

AÑO	TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA <sup>1)</sup>		RELACION
	MUJERES	HOMBRES	MUJER/HOMBRE
	Dólares corrientes		Porcentaje
1971	5232	8770	59,7
1973	6184	10434	59,3
1975	8231	13674	60,2
1977	9790	15777	62,1
1979	11743	18537	63,3

Nota: 1) Un trabajador a jornada completa es una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas casi siempre a jornada completa.

Fuente: Earnings of Men and Women, Selected Years 1967 to 1979, Catalogue 13-577 Occasional.

/...

Cuadro 27. Ingresos medicos anuales de trabajadores a jornada completa por grupos de edades, 1979

GRUPO DE EDAD	TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA <sup>1)</sup>		RELACION
	MUJERES	HOMBRES	MUJER/HOMBRE
	Dólares corrientes		Porcentaje
Hasta 19 años de edad	8138	9724	83,7
20-24	10116	13408	75,4
25-34	12336	18433	66,9
35-44	12454	20882	59,6
45-54	12231	20313	60,2
55-64	12265	18827	65,1
65 +	::: 2)	10929	:::
Todas las edades	11743	18537	63,3

Notas: 1) Un trabajador a jornada completa es una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas casi siempre a jornada completa.

2) La muestra es demasiado reducida para que refleje estimaciones confiables.

Fuente: Earnings of Men and Women, Selected years 1967 to 1979, Catalogue 13-577 Occasional.

/...

Cuadro 28. Ingresos medicos anuales de trabajadores a jornada completa por nivel de instruccion, 1979.

NIVEL DE INSTRUCCION	TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA <sup>1)</sup>		Relación
	MUJERES	HOMBRES	Mujer/hombre
	Dólares corrientes		Porcentaje
0-8 años de edad	8904	15704	56,7
Instrucción media <sup>2)</sup> de algún tipo	10797	17214	62,7
Instrucción media superior de algún tipo	11851	19016	62,3
Título o diploma de enseñanza media superior	12943	19602	66,0
Nivel universitario	17842	26533	67,2
Todos los niveles	11743	18537	63,3

Notas: 1) Un trabajador a jornada completa es una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas casi siempre a jornada completa.

2) Se incluye a personas que han completado la enseñanza secundaria o, al menos, parte de ella, pero que no han cursado estudios de enseñanza media superior.

Fuente: Earnings of Men and Women, Selected Years 1967 to 1979, Catalogue 13-577, Occasional.

/...

Cuadro 29. Ingresos medios anuales de trabajadores a jornada completa por ocupación, 1979

OCUPACION	TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA		Relación
	MUJERES	HOMBRES	Mujer/hombre
	Dólares corrientes		Porcentaje
Empresarial	14583	24729	59,0
Profesional	14053	22724	61,8
Oficinista	10245	15545	65,9
Ventas	8603	18075	47,6
Servicios	7321	14474	50,6
Agricultura, etc.	6591	12765	51,6
Elaboración y Maquinado	10074	17368	58,0
Fabricación de productos, montaje y reparación	9491	16765	56,6
Operación de equipos de transporte	9676	17044	56,8

Nota: 1) Significa una persona que durante el año de referencia trabajó de 50 a 52 semanas a jornada completa o parcial.

Fuente: Earnings of Men and Women, Selected Years 1967 to 1979,  
Catalogue 13-577 Occasional.

/...

Cuadro 30. Ingresos medicos anuales de los trabajadores a jornada completa por provincia, 1979.

Provincia	TRABAJADORES A JORNADA COMPLETA		Relación Mujer/Hombre
	MUJERES	HOMBRES	
	Dólares corrientes		Por ciento
Terranova	10000	16393	61,0
Isla Príncipe Eduardo	9901	13418	73,8
Nueva Escocia	11010	15709	70,1
Nueva Brunswick	10137	16500	61,4
Quebec	11549	17909	64,5
Ontario	11952	18813	63,5
Manitoba	10804	17304	62,4
Saskatchewan	11550	16858	68,5
Alberta	11699	19692	59,4
Columbia Británica	12855	20908	61,5
CANADA	11743	18537	63,3

Nota: (1) Se considera trabajador a jornada completa la persona que haya trabajado la mayor parte del tiempo a jornada completa durante 50 a 52 semanas en el año de referencia.

Fuente: Earnings of Men and Women, Selected Years 1967 to 1979, Catalogue 13-577 Occasional.

/...

ARTICULO 11.1 e)

Los Estados Partes... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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

El Canadá posee un complejo sistema de programas de seguridad social. En algunos casos, los pagos son universales y en otros, están dirigidos a determinados grupos demográficos. En general, los derechos que garantiza el sistema de seguridad social se aplican por igual a las mujeres y a los hombres. Con frecuencia la discriminación sistemática da por resultado algunos casos de trato desigual, por ejemplo, la exclusión de los trabajadores domésticos (la mayoría de los cuales probablemente son mujeres) de la protección que brindan las leyes de indemnización a los trabajadores y de las disposiciones relativas a la discriminación en el empleo que figuran en la legislación sobre derechos humanos y normas de trabajo.

En la esfera de los derechos de jubilación, la discriminación sistémica también afecta a la mujer, ya que las ocupaciones que por lo general se caracterizan por el predominio de las mujeres tienden a estar menos sindicalizadas. En consecuencia, con toda probabilidad la mujer recibe menos beneficios de los logros obtenidos en cuanto a pensiones que se prevén en muchos de los contratos colectivos negociados por los sindicatos en las ocupaciones en que predominan los hombres.

Además, la vida laboral de la mujer a menudo se interrumpe a consecuencia de la maternidad y la educación de los hijos, lo que reduce el promedio de años con derecho a pensión. Y la mujer que se emplea en trabajos a jornada parcial o se incorpora a la fuerza de trabajo y la abandona o cambia de trabajo con más frecuencia que el hombre para dedicar tiempo a sus responsabilidades familiares puede verse afectada en lo que se refiere a su jubilación y a sus derechos a prestaciones.

/...

Aunque la prohibición de la discriminación en las prácticas de empleo se aplica a las distintas condiciones de empleo, inclusive a los planes de jubilación y seguros, en la Ley de Derechos Humanos del Canadá también figuran algunas excepciones. El Gobernador en Consejo aprobó el Reglamento de Prestaciones, que define las prácticas que no deben considerarse discriminatorias. Es probable que la disposición más importante se refiera a la cuestión de la desigualdad de las prestaciones que recibe la mujer debido al uso de tablas de mortalidad fundadas en el sexo. Actualmente se puede entablar una demanda si se establecen diferencias entre los empleados por motivo de sexo en la cuantía de las prestaciones pagaderas con arreglo a los planes de contribución de los empleados al fondo de jubilación.

También constituye un motivo de preocupación para la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan la cuestión de la desigualdad de las prestaciones que se conceden a la mujer debido al uso de tablas de mortalidad fundadas en el sexo. La Comisión presentó su interpretación del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan en su publicación Human Rights and Benefits in the 80's; An Interpretation of the Saskatchewan Human Rights Code as it Applies to Pensions, Employee Benefits, and Insurance. Esta publicación se editó en noviembre de 1981 para que se formularan observaciones.

Según la Constitución del Canadá, la responsabilidad primordial de la seguridad social recae en los gobiernos provinciales, en virtud de su autoridad sobre "los derechos de propiedad y cívicos" y "en general sobre todas las cuestiones de índole puramente local o privada de la provincia". Empero, a partir de la fundación de la Confederación se introdujeron tres enmiendas a la Constitución que conferían autoridad jurisdiccional al Gobierno federal en determinadas cuestiones de seguridad social: la primera de ellas fue el seguro contra el desempleo en 1940. Más tarde, la autoridad legislativa del Gobierno federal se amplió a las pensiones por vejez (1951) y a las "prestaciones complementarias, incluidas las prestaciones de invalidez y de familiares supérstites" (1964), siempre que las leyes federales no afectasen la aplicación de ninguna ley provincial. El Gobierno del Canadá también hizo uso de su "capacidad de consumo" para apoyar o ayudar a otros programas

/...

sobre los que no tiene jurisdicción constitucional directa. Estos programas suelen administrarse en cooperación con los gobiernos provinciales y territoriales.

El sistema de seguridad social es una combinación general de cinco tipos de programas:

- . programas nacionales sin afiliación financiados y administrados únicamente por el Gobierno federal;
- . programas para afiliados que funcionan a escala nacional, administrados por el Gobierno federal y el gobierno de Quebec;
- . programas federales y provinciales financiados conjuntamente por los gobiernos federal y provinciales, administrados por las provincias y coordinados de manera que permitan la movilidad de las prestaciones y establezcan normas nacionales mínimas y uniformes;
- . programas federales y provinciales financiados de conjunto, pero administrados por la provincia sin normas uniformes de esa índole;
- . programas administrados y financiados por las provincias y los municipios o por ambos (algunos gastos del programa municipal se comparten con los gobiernos provinciales, y son reembolsados parcialmente por el Gobierno federal).

No obstante, se observa que la mayor parte de los gastos corresponde a las esferas de los programas federales, y también de los federales provinciales.

En los casos particulares de "jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez y vejez", se distinguen tres sistemas principales relacionados con las pensiones, el seguro contra el desempleo y la indemnización a los trabajadores.

/...



1 PENSIONES

El sistema de pensiones del Canadá consta de un programa universal para no afiliados así como de un sistema nacional de pensiones públicas para afiliados y los planes de pensiones auspiciados por los empleadores.

a) Pensiones públicas para no afiliados

El programa de Seguridad de la Vejez (OAS) proporciona una fuente de ingresos básica universal para no afiliados mayores de 65 años que cumplen determinados requisitos en cuanto a su residencia. El programa también paga un ingreso complementario garantizado (GIS), tras una verificación de ingresos, que aumenta los ingresos de los beneficiarios de pensiones que perciben escasos ingresos o ninguno salvo su pensión básica. A los cónyuges de los jubilados de 60 a 64 años de edad que reciban bajos ingresos se les paga un complemento similar, tras una verificación previa, conocido como Prestación por Cónyuge a Cargo.

Además, los beneficiarios de pensiones con bajos ingresos de Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nueva Escocia, y los Territorios del Yukon y del Noroeste pueden recibir complementos adicionales de esos gobiernos.

b) Pensiones públicas para afiliados

El Plan de Pensiones del Canadá (PPC), establecido en 1966, es un programa público de seguridad social para los afiliados que guarda relación con los ingresos. Los trabajadores contribuyen de forma obligatoria al PPC o al Plan de Pensiones de Quebec (PPQ), plan paralelo administrado en Quebec por el gobierno provincial, cuya tasa de aportación es 1,8% de los ingresos devengados entre 1.600 y 16.500 dólares (1982); el empleador aporta una contribución igual. El plan de pensiones es totalmente móvil entre los empleadores y las regiones.

En el momento de la jubilación, a la edad de 65 años, el PPC y el PPQ pagan prestaciones que ascienden al 25% del

/...

ingreso medio durante toda la vida, ajustado a la inflación, hasta la cantidad máxima que se puede pagar por este concepto. Los planes también prevén prestaciones del cónyuge supérstite. Los cónyuges de más de 65 años recibirán una prestación equivalente al 60% de la pensión de jubilación del afiliado fallecido. Los cónyuges de menos de 65 años recibirán una prestación que consta de una parte uniforme y una parte proporcional a los ingresos, equivalente al 37,5% de los derechos de pensión del afiliado fallecido.

En 1977, el Parlamento federal aprobó una enmienda al PPC, la disposición relativa al abandono del trabajo debido a la educación de los hijos, que permitiría a un padre trabajador excluir de los cálculos de las prestaciones del PPC el período de bajos ingresos debido al abandono de la fuerza de trabajo para atender a un hijo menor de 7 años. Hasta la fecha no se ha dado la aprobación provincial que se requiere para que la enmienda entre en vigor\*. En la actualidad la disposición sólo es válida en la provincia de Quebec según lo que dispone el PPQ.

Una enmienda aplicada al PPC en 1978 permitía dividir a partes iguales los créditos de jubilación devengados por el marido y la mujer durante el matrimonio, a solicitud de cualquiera de las partes, en caso de divorcio o anulación. Esta disposición beneficia especialmente a la mujer que ha tenido oportunidades limitadas o nulas de elevar sus créditos de jubilación durante el matrimonio. En diciembre de 1982, el Gobierno federal emitió un informe tentativo en que se esbozaban varias propuestas de reformas en el sistema de ingresos de jubilación\*. Entre estas

- 
- \* Se requiere la aprobación de las dos terceras partes de las provincias con las dos terceras partes de la población.
  - \* Government of Canada, Better Pensions for Canadians: Focus on Women (Ottawa: Supply and Services Canada, 1982).

/...

propuestas figuran aumentos a las prestaciones de supérstites, la ampliación de la disposición actual sobre la división de los créditos y el compromiso de seguir aplicando la disposición relativa al abandono del trabajo debido a la educación de los hijos.

c) Pensiones auspiciadas por los empleadores

Los planes de pensiones auspiciados por los empleadores proporcionan ingresos adicionales a algunos canadienses. Empero, estos planes abarcan a menos de la mitad del total de trabajadores asalariados y a sólo una tercera parte de las mujeres trabajadoras.

En el informe tentativo federal a que se hace referencia supra se exponen algunas propuestas destinadas a rectificar los efectos desfavorables que tiene para la mujer el sistema de pensiones privadas.

La responsabilidad primordial de los planes de pensiones auspiciados por los empleadores recae en los diez gobiernos provinciales, de los cuales seis administran su propia legislación independiente sobre la normación de las prestaciones de jubilación. En la actualidad se estudia la reforma a la legislación en varias provincias. En 1981, Saskatchewan promulgó una legislación que dispone que se confieran los derechos de pensión más temprano, y que se otorgue al cónyuge supérstite una pensión mínima de 50%, a la que sólo se puede renunciar mediante la aprobación por escrito de ambos cónyuges. Se dispone la división de los créditos de jubilación al disolverse el matrimonio porque siempre que se celebren audiencias de conformidad con la Ley de Bienes Gananciales las pensiones se consideran parte de los bienes gananciales.

2 SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO

El Programa de Seguro Contra el Desempleo (UI) existe desde 1940. Es un programa de seguridad social que dispone la protección contra la pérdida de ingresos por concepto de empleo a consecuencia de despido o enfermedad.

El empleado y el empleador pagan contribuciones al UI si el empleado cumple los requisitos mínimos de asegurabilidad por percibir 20% del salario máximo semanal asegurable de 385 dólares en 1983 (o sea, al menos 77 dólares) o trabajar 15 horas semanales. Para tener derecho a estas prestaciones, los empleados deben tener entre 10 y 20 semanas de empleo asegurable, en dependencia de las tasas de desempleo regionales. Las prestaciones se pagan, tras un término suspensivo de dos semanas, durante 50 semanas como máximo. Las tasas de las prestaciones corresponden al 60% del salario asegurado hasta un máximo de 231 dólares semanales en 1983.

Se pueden percibir prestaciones por enfermedad durante un máximo de 15 de las 25 semanas que ampara la prestación inicial en un período de 52 semanas. El demandante debe haber trabajado las 20 semanas requeridas (en las últimas 52) y poseer un certificado médico firmado por un galeno en que se exprese la naturaleza y probable duración de la enfermedad o lesión. Al igual que en el caso de la prestación que se concede normalmente por el seguro contra el desempleo, existe un término suspensivo de dos semanas durante el cual no se paga prestación alguna.

### 3 INDEMNIZACION A LOS TRABAJADORES

Los programas de Indemnización a los Trabajadores, administrados por los gobiernos provinciales, prevén indemnización a los trabajadores por accidentes del trabajo y a los cónyuges e hijos a cargo de un empleado que fallece a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional. Estos programas abarcan de manera obligatoria a los empleados de categorías específicas de la industria y el comercio. Los trabajadores domésticos y agrícolas están excluidos en todas las provincias, salvo Manitoba y Ontario\*. Tampoco se incluye a los empleados bancarios, a excepción de los que trabajan en Ontario y Quebec. Algunas

---

\* La protección de los trabajadores agrícolas será obligatoria en Columbia Británica a partir del 4 de abril de 1983.

/...

otras provincias protegen a estos trabajadores cuando el empleador lo solicita voluntariamente, por ejemplo, la protección de los trabajadores domésticos es opcional según lo que dispone la Ley de Indemnización a los Trabajadores de Columbia Británica. Los empleadores contribuyen a estos programas en cuantías que varían de una industria a otra, en dependencia del "riesgo de la industria". El grado y la duración de la incapacidad determina la cuantía de las prestaciones.

/...

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.1 e)

PLAN DE PENSIONES DEL CANADA (PPC) Y PLAN DE PENSIONES DE QUEBEC (PPQ)

Si analizamos los posibles afiliados del PPC/PPQ, o sea, los que tienen la edad laboral normal entre 18 y 64 años aproximadamente, observamos que el 73,8% de esta población contribuía en 1980 lo que garantizó algún nivel de ingresos por concepto de jubilación a ese grupo de afiliados. Las diferencias de sexo en la participación en la fuerza de trabajo se reflejan en la distribución de los afiliados. Aunque sólo más del 57% de las mujeres entre 18 y 64 años contribuyen al PPC/PPQ, la cifra es de más de 90% para los hombres. Si esta situación se mantuviera estática, un gran número de mujeres que en la actualidad tienen de 18 a 64 años de edad no tendría esta fuente de ingresos por jubilación o ésta sólo les proporcionaría un ingreso reducido al jubilarse (Cuadro 31).

Desde que en 1966 se aplicaron los planes de pensiones del PPC/PPQ, y a medida que envejezca la población canadiense, continuará aumentando el número de beneficiarios y sus pagos promedio. Asimismo, cabe destacar que en la actualidad el número de hombres beneficiarios sobrepasa el de mujeres en una proporción de casi tres a uno. Como las mujeres han tenido un índice menor de participación en la fuerza de trabajo y, por ende, un índice menor de contribución al PPC/PPQ, y debido a que tienden a vivir más tiempo y en consecuencia, a sobrepasar el número de hombres de edad avanzada, hay un número desproporcionado de mujeres de edad avanzada que no cuentan con esta fuente de ingresos por concepto de jubilación (Cuadro 32).

Los niveles actuales de las prestaciones de estos planes representan unos 112 dólares mensuales para las mujeres y 161 dólares mensuales para los hombres, lo que refleja en parte la diferencia de ingresos que ha existido históricamente entre los hombres y las mujeres afiliados, así como el hecho de que las mujeres son las beneficiarias más probables de la reducida pensión que se concede a los supérstites. Como los canadienses de edad avanzada reciben aproximadamente 250 dólares mensuales con cargo al programa universal de seguridad de la vejez, las

/...

prestaciones del PPC/PPQ (para aquellas personas que las reciben) representan un aumento (50% adicional) por encima del derecho básico de seguridad por vejez (Cuadro 33). Por supuesto, existen otras fuentes de asistencia económica para los canadienses de edad avanzada.

Cuando un afiliado al PPC o al PPQ fallece, se calcula una prestación global por fallecimiento, que se abona a sus bienes. En 1981, se pagaron prestaciones para la población mayor de 20 años, en el 60% de los casos de fallecimiento de hombres, pero solamente en el 15,8% de los fallecimientos de mujeres (Cuadro 34).

Si un afiliado fallecido estuvo contribuyendo durante un lapso determinado, su cónyuge puede recibir una pensión mensual de supérstite que por lo general asciende al 60% de la pensión del fallecido. Quien haya enviudado antes de los 45 años de edad tiene derecho a la cuantía total de la pensión que correspondería al supérstite, sólo si estuviese incapacitado o tuviese hijos a su cargo. De lo contrario, se reduce la pensión. Los viudos y viudas menores de 35 años que no estén incapacitados, o no tengan hijos a su cargo, no reciben dicha pensión hasta que no cumplan 65 años de edad.

En 1981, 35% de las viudas y un 10,7% de los viudos mayores de 20 años recibieron la pensión de cónyuge supérstite (Cuadro 35)\*.

El pago promedio de la pensión de cónyuge supérstite difiere en el PPC y el PPQ. En ambos casos la pensión media es mayor para las viudas que para los viudos, lo que quizás sea el mejor reflejo de las diferencias que existen en el período de afiliación y en los ingresos entre los sexos, que favorecen a los hombres e influyen en el nivel de las prestaciones (Cuadro 36).

---

\* Se emplea la cifra de 20 años en lugar de la edad tradicional de 15 años para la incorporación a la fuerza de trabajo porque en el caso de las prestaciones en caso de fallecimiento o de cónyuge supérstite se aplican algunas condiciones mínimas en cuanto al período de afiliación.

/...

#### PENSIONES AUSPICIADAS POR LOS EMPLEADORES

Los planes de pensiones auspiciados por los empleadores proporcionan ingresos adicionales a algunos canadienses. Empero, son pocos los trabajadores, y especialmente las mujeres trabajadoras protegidas por estos planes.

En 1980, el 39,7% de la fuerza de trabajo gozaba de la protección de alguna forma de plan de pensiones auspiciadas por los empleadores. No obstante, sólo 31,2% de mujeres gozaba de esa protección en comparación con el 45,1% de los hombres (Cuadro 37).

Debido a que la mayoría de los trabajadores a jornada parcial no están protegidos por esos planes, y a que la mujer representa la mayor proporción de la fuerza de trabajo a jornada parcial, está menos favorecida porque no se les acumulan los ingresos de pensión de esta índole con miras a la jubilación.

#### PROGRAMAS DE SEGURIDAD DE LA VEJEZ

A la edad de 65 años, prácticamente todos los canadienses pueden solicitar y recibir la pensión de Seguridad por Vejez (OAS). Ambos sexos reciben prestaciones en la misma cuantía. Las personas con escasos ingresos o ninguno, tras una verificación de ingresos, reciben otros ingresos: el ingreso complementario garantizado (GIS). Se concede este pago complementario en su totalidad o en parte, en dependencia del grado de necesidad determinado por la verificación de ingresos. De este modo, casi todos los canadienses tienen garantizado el derecho a la seguridad social en la vejez.

En 1982, más de un millón trescientas mil mujeres y sólo algo más de un millón de hombres, recibieron la pensión de vejez lo que refleja la mayor longevidad de la mujer. El 54% de las beneficiarias de pensiones y el 47% de los hombres con la edad requerida recibieron el ingreso complementario total o parcial. Cada vez es menor la proporción de ancianos de ambos sexos que reciben prestaciones complementarias. Esto se debe en parte a que cada vez son más los hombres y las mujeres, que optan por otros planes de pensiones privados y públicos, lo que da por resultado que sus ingresos aumenten y que cada vez menos personas reúnan las condiciones para recibir prestaciones complementarias totales o parciales que prevé el programa de seguridad de la vejez (Cuadro 38).

/...



El número de ancianos aumenta a un ritmo más acelerado que el de la población en general y hay que tener presente que, aunque disminuye la proporción de hombres y mujeres que reciben el complemento, su número aumenta constantemente (Cuadro 38).

El programa de Seguridad para la Vejez (OAS) también ofrece una prestación por cónyuge a cargo, tras la verificación de ingresos para las esposas de 60 a 64 años de edad de los beneficiarios de estas pensiones.

En 1982, más de 70.000 mujeres y menos de 7.000 hombres recibieron prestaciones totales o parciales por este concepto. Disminuye la proporción y el número de hombres y mujeres que reciben las prestaciones totales por cónyuge a cargo, aunque el número de personas que reciben las prestaciones parciales aumenta constantemente (Cuadro 39).

#### LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE DESEMPLEO

Las prestaciones del Seguro contra el Desempleo dependen de los ingresos, y por ende, cabe prever que, en general, la mujer incorporada a la fuerza de trabajo que percibe menos remuneración reciba de ordinario prestaciones más reducidas que el hombre trabajador mejor remunerado. En 1980, la prestación media semanal con cargo al seguro contra el desempleo que percibía la mujer era 90,80 dólares y la del hombre, 122,50 dólares: proporción de un 74% que aumentó hasta 1977 cuando se estabilizó (Cuadro 40).

En 1980, las prestaciones de enfermedad con cargo al seguro contra el desempleo pagadas a la mujer, a una media semanal de 97,00 dólares representaban unas tres cuartas partes de las que se pagaban a los hombres. En 1972, las rescisiones de enfermedad con cargo al seguro contra el desempleo en el caso de la mujer eran la mitad de las de los hombres. Siete años más tarde las de la mujer aumentaron hasta sobrepasar algo las de los hombres. La carencia de datos sólo permite especular que este cambio quizás refleje el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y su concentración en industrias y ocupaciones en que probablemente no se disponga de prestaciones por enfermedad patrocinadas por los empleadores o los sindicatos (Cuadro 41).

/...

SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE INVALIDEZ

Dentro de los límites de los planes de pensiones del Canadá y de Quebec, los afiliados que presentan un impedimento físico o mental grave y prolongado que les impide desempeñar alguna ocupación remunerada disponen de pensiones de invalidez. En 1981, más de 31.000 mujeres y casi 80.000 hombres recibieron estas prestaciones, lo que denota el bajo número de mujeres afiliadas a estos planes (Cuadro 42).

En estos dos planes de pensiones de invalidez, las prestaciones son mayores para los hombres, porque se equiparan a sus ingresos más altos. En comparación con el resto del país, en Quebec las prestaciones son unos 100 dólares mensuales más altas, tanto para los hombres como para las mujeres (Cuadro 43).

/...

Cuadro 31. Afiliados a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1975 a 1980.

AÑOS	Afiliados			Porcentaje de afiliados en relación con la población de 18 a 64 años de edad.		
	Muje- res	Hcm- bres	Total	Muje- res	Hcm- bres	Total
	Miles			Porcentaje		
1975	3396	3373	6774	53.3	45.6	74.7
1976	3723	3437	7162	54.5	44.4	74.4
1977	3812	3513	7325	54.5	43.4	73.9
1978	3744	3533	7277	55.2	42.1	73.6
1979	4159	3715	7874	57.5	42.6	75.0
1980	4245	3696	7941	57.1	40.5	73.3

Nota: 1) Año civil

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

Cuadro 32. Beneficiarios de pensiones de jubilación con arreglo a los Planes de Pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO (1)	Beneficiarios			Beneficiarios como % de la población mayor de 65 años		
	Muje- res	Hcm- bres	Total	Muje- res	Hcm- bres	Total
	Número			Porcentaje		
1970	31095	115600	146695	3.3	15.1	8.5
1971	49175	171055	220230	5.1	21.9	12.5
1972	66675	213813	280488	6.7	26.3	15.7
1973	93980	283679	337659	8.2	31.2	18.4
1974	105681	302858	408539	10.0	36.4	21.7
1975	123921	360761	484682	11.7	42.4	25.3
1976	140220	446529	586749	14.2	51.2	30.4
1977	159133	514035	703168	16.2	57.0	34.0
1978	219921	578038	797959	19.1	62.5	37.3
1979	246785	629900	876685	19.7	66.1	39.7
1980	303560	691905	995465	23.3	70.4	43.5
1981	340330	732930	1073260	25.4	73.4	46.0

Nota: 1) Con fecha de marzo para el número de beneficiarios y de junio para la población.

Fuente: Datos suministrados por Social Security, Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

Cuadro 33. Pensión de jubilación media mensual con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO 1)	Con arreglo al PPC			Con arreglo al PPQ		
	Muje- res	Hom- bres	Total	Muje- res	Hom- bres	Total
	Dólares corrientes			Dólares corrientes		
1970	15	19	18	16	21	20
1971	19	24	23	20	26	25
1972	22	28	27	23	30	29
1973	26	33	31	26	34	32
1974	33	42	40	33	42	40
1975	41	55	51	41	52	49
1976	53	73	67	53	70	56
1977	63	87	81	63	86	80
1978	73	102	94	76	105	98
1979	84	119	109	88	122	113
1980	97	138	125	99	140	129
1981	111	160	144	113	162	148

Nota: 1) En marzo.

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

Cuadro 34. Prestaciones en caso de fallecimiento pagadas con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

Prestaciones en caso de fallecimiento							
AÑO 1)	Falle- cimien- tos de mujeres	Falle- cimien- tos de hombres	Total de fallecimen- tos.	Prestaciones pagadas como % de los fallecimientos de personas de 20 años de edad o más			
				Mujeres	Hom- bres	Total	
	Número			Porcentaje			
1970	2610	25520	27930	4.4	30.3	19.4	
1971	3330	27495	30935	5.5	32.3	21.2	
1972	5201	31733	36934	6.8	36.3	24.3	
1973	4662	34431	39093	7.2	35.3	25.0	
1974	5423	37376	42799	8.2	41.3	27.4	
1975	6180	37664	43844	9.3	41.7	29.0	
1976	7179	44398	51777	10.8	49.2	33.0	
1977	7853	45986	53744	11.7	50.4	34.0	
1978	9316	46263	54579	12.3	50.6	34.3	
1979	9655	45772	54430	12.5	50.2	34.1	
1980	10914	56211	67125	15.4	50.6	41.1	
1981	11271	55397	66668	15.8	49.0	40.3	

Nota: 1) Durante el año civil

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

Cuadro 35. Pensiones a cónyuges supervivientes pagadas con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO 1)	Cantidad de pensiones a cónyuges supervivientes			Pensiones pagadas como % de la población superviviente mayor de 20 años		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	Números			Porcentaje		
1970	29422	(2)				
1971	49086			3.5		
1972	70803			9.2		
1973	94011			11.9		
1974	117745			14.5		
1975	140902	590	141592	17.0	.4	13.9
1976	165933	5303	171236	19.4	2.3	15.4
1977	192291	7305	199596	22.0	3.3	18.7
1978	217934	9135	227069	24.4	4.7	20.9
1979	242979	10768	253747	26.6	5.5	22.9
1980	296003	17861	313864	31.7	9.9	27.7
1981	332344	21607	354151	35.0	10.7	30.7

Notas: 1) En marzo en cuanto al número de pensiones y en junio en cuanto a la población.

2) Las cifras no son adecuadas o no corresponden. A partir de 1975 a los viudos se les dio igual trato que a las viudas respecto del derecho a la pensión.

Fuentes: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

Cuadro 36. Pensión media mensual de los cónyuges supervivientes con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO 1)	Con arreglos al PPC			Con arreglos al PPQ		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	Dólares corrientes			Dólares corrientes		
1970	59	---	---	59	---	---
1971	59	---	---	59	---	---
1972	60	---	---	60	---	---
1973	61	---	---	103	---	---
1974	70	---	---	111	---	---
1975	76	54	75	120	107	115
1976	85	59	53	131	106	130
1977	91	74	96	139	110	138
1978	97	80	97	146	115	145
1979	106	87	105	151	123	155
1980	110	74	108	167	134	166
1981	120	78	117	181	147	179

Notas: 1) En marzo.

2) Las cifras no son adecuadas o no corresponden. A partir de 1975 a los viudos se les dio igual trato que a las viudas respecto del derecho a la pensión.

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...



Cuadro 37. Número de miembros de los planes de afiliados y no afiliados auspiciados por los empleadores, 1970, 1971, 1978 y 1980<sup>1)</sup>.

AÑO	Miembros			Miembros como % de la población laboral activa.			Miembros como % de los trabajadores asalariados a jornada completa		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	Número			Porcentaje			Porcentaje		
1970	733490	2066646	2822336	25.9	37.7	34.1	..(2)	..	..
1978	1240737	2952507	4193244	31.0	44.9	39.5	47.1	57.1	55.7
1980	1377733	3097696	4475429	31.2	45.1	39.7	47.8	57.3	54.0

Notas: 1) Los datos de la fuerza de trabajo utilizados son los promedios anuales de 1969, 1977 y 1979 e incluyen a las Fuerzas Armadas.  
 2) No se dispone de las cifras.

Fuente: Pension Plans in Canada, Catalogue 74-401, Biennial 1980.

/...

Cuadro 38. Beneficiarios de la pensión de seguridad de vejez y del ingreso complementario garantizado, 1978, 1980 y 1982.

Sexo y tipo de prestación	Junio 1976		Junio 1980		Junio 1982	
<b>MUJERES</b>						
Total OAS/GIS	1175412	100.0	1272725	100.0	1352241	100.0
OAS solamente	502715	42.8	566926	44.5	621005	45.9
OAS + GIS	672697	57.2	705799	55.5	731236	54.1
GIS total	247594	21.1	225574	18.0	255144	19.3
GIS parcial	423103	36.1	476625	37.5	527042	39.8
<b>HOMBRES</b>						
Total OAS/GIS	561250	100.0	949972	100.0	1005311	100.0
OAS solamente	474554	84.6	487511	51.3	552257	52.9
OAS + GIS	442722	78.9	490441	51.6	477014	47.4
GIS total	187759	33.6	129155	13.6	119445	11.8
GIS parcial	378927	67.3	372276	39.3	382406	38.1

Fuente: Datos suministrados por Policy Planning and Information Branch, Health and Welfare Department.

/...

Cuadro 39. Beneficiarios de las prestaciones por cónyuges a cargo, 1978, 1980 y 1982.

SEXO	1978		1980		1982	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
MUJERES						
Total de prestaciones	65380	100.0	68140	100.0	70717	100.0
Prestación total	7824	11.5	8308	9.3	5349	7.6
Prestación parcial	57556	88.5	59832	90.7	65378	92.4
HOMBRES						
Total de prestaciones	5636	100.0	6354	100.0	6836	100.0
Prestación total	1419	25.2	1330	20.9	1297	18.8
Prestación parcial	4217	74.8	5024	79.1	5539	81.2

Fuente: Datos suministrados por Policy Planning and Information Branch, Health and Welfare Department.

/...

Cuadro 40. Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro ordinario contra el desempleo, 1972 a 1980.

AÑO	RESCISIONES		PRESTACION MEDIA SEMANAL	
	MUJE-RES	HOM-BRES	MUJE-RES	HOM-BRES
	Número		Dólares corrientes	
1972	266990	533850	45.55	66.65
1973	332530	1083640	49.95	72.32
1974	514620	971800	53.14	79.14
1975	574220	1090690	61.54	87.75
1976	651910	1329030	69.86	96.04
1977	624740	1170190	76.48	103.15
1978	613350	1221180	84.01	112.27
1979	586010	1079010	85.99	115.31
1980	520840	995190	90.80	122.50

Nota: 1) El período de prestación cesa cuando la prestación deja de ser pagadera. Esto ocurre cuando el demandante ha recibido todas las prestaciones a las que tenía derecho o cuando concluye el período en que la prestación era pagadera. La demanda que se rescinde en un año determinado puede haberse establecido el año anterior.

Fuente: Benefit Periods Established and Terminating under the Unemployment Insurance Act, Catalogue 73-201 Annual.

/...

Cuadro 41. Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro contra el desempleo por enfermedad, 1972 a 1980.

AÑO	RESCISIONES		PRESTACION MEDIA SEMANAL	
	MUJE- RES	HOM- BRES	MUJE- RES	HOM- BRES
	Número		Dólares corrientes	
1972	19750	37800	46.33	55.53
1973	44270	55310	54.30	69.21
1974	51370	61740	60.42	73.73
1975	52470	59250	62.35	90.51
1976	43430	46290	77.43	99.44
1977	54660	55370	66.26	110.18
1978	32270	39770	93.27	118.33
1979	51790	50890	96.00	125.62
1980	48650	46360	97.37	127.31

Nota: El período de prestación cesa cuando ésta deja de ser pagadera. Esto ocurre cuando el demandante haya recibido todas las prestaciones a las que tenía derecho o cuando ha concluido el período durante el cual la prestación era pagadera. La demanda que rescinde en un año determinado puede haberse establecido el año anterior.

Fuente: Benefit Periods Established and Terminating under the Unemployment Insurance Act, Catalogue 73-201 Annual.

Cuadro 42. Beneficiarios de pensiones de invalidez con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO 1)	Beneficiarios			Beneficiarios como % de la población mayor de 22 años		
	Muje- res	Hcm- bres	Total	Muje- res	Hcm- bres	Total
	Número	Número	Número	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
1970	(2)			(3)	.1	
1971	532	3492	4024		.2	.1
1972	2114	12167	14301		.4	.2
1973	4240	21421	25661	.1	.6	.3
1974	7087	30902	37989	.2	.8	.4
1975	10253	38921	49174	.2	1.0	.6
1976	14316	48431	62747	.3	1.0	.7
1977	18765	59315	78080	.4	1.1	.8
1978	21352	64153	85485	.4	1.1	.8
1979	24227	69705	93932	.5	1.2	.9
1980	27121	73148	102269			
1981	31130	79989	111169			

Nota: 1) En marzo en cuanto al número de beneficiarios y junio en cuanto a la población.

2) Las cifras no son adecuadas o no corresponden.

3) Cantidad demasiado insignificante para ser expresada.

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

Cuadro 43. Pensiones de invalidez medias mensuales con arreglo a los planes de pensiones del Canadá y Quebec, 1970 a 1981.

AÑO 1)	Con arreglo al PPC			Con arreglo al PPQ		
	Muje- res	Hom- bres	Total	Muje- res	Hom- bres	Total
	Dólares corrientes			Dólares corrientes		
1970	.. (2)	..	32	.. (3)	..	..
1971	78	38	37	81	91	39
1972	32	94	92	34	95	94
1973	33	96	94	140	149	148
1974	93	109	106	149	161	159
1975	101	120	113	162	176	174
1976	110	132	127	179	196	193
1977	119	143	137	193	213	210
1978	129	156	149	209	232	227
1979	143	174	165	230	256	231
1980	159	193	193	254	284	278
1981	178	216	205	282	316	309

Nota: 1) En marzo.

2) No se dispone de cifras.

3) Las cifras no son adecuadas o no corresponden.

Fuente: Datos suministrados por Social Security Statistics Section, Health Division, Statistics Canada.

/...

ARTICULO 11.1 f)

Los Estados Partes... asegurarán a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- 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.

De conformidad con la legislación relativa a la seguridad e higiene del trabajo, tanto el derecho a la protección de la salud como a la seguridad en las condiciones de trabajo están garantizados por igual a ambos sexos, aunque los estatutos de muchas jurisdicciones excluyen de su protección a los trabajadores domésticos. La principal responsabilidad en cuanto a la reglamentación de la seguridad e higiene en el puesto de trabajo recae en las provincias, y el Gobierno federal tiene responsabilidad sólo por los puestos de trabajo que competen a su jurisdicción.

El Centro de Seguridad e Higiene del Trabajo del Canadá, establecido en Hamilton en 1978, actúa como organismo nacional de distribución de información y asesoramiento en materia de seguridad del trabajo.

En lo tocante específicamente a la función de la reproducción se están realizando las siguientes actividades:

- . El Grupo de Trabajo Federal y Provincial para la elaboración de directrices destinadas a controlar los riesgos de la mujer en la industria, cuya primera tarea es examinar la relación entre el embarazo y el trabajo;
- . el grupo federal de tareas sobre la microelectrónica y el empleo informó sobre la forma en que esa tecnología afecta a la mujer;
- . Ontario ha establecido dos grupos de tareas para analizar los riesgos de salud en el puesto de trabajo:

/...



el Grupo de Tareas relativas a la Mujer y la higiene del trabajo y el Grupo de Tareas relativas a los posibles riesgos de salud de las unidades de reproducción de video;

El Ministerio de Salud y Bienestar del Canadá creó un Grupo de Tareas encargado de la atención médica de la reproducción para examinar las actividades y preocupaciones en torno a la función de reproducción.

En cuanto a la legislación, por ejemplo, el Código del Trabajo del Canadá establece normas de seguridad e higiene en el empleo y procedimientos y técnicas de seguridad. Los empleadores tienen la obligación de poner en funcionamiento su empresa de manera que no ponga en peligro la seguridad o la salud de ningún empleado. Los empleados tienen la obligación de tomar precauciones a fin de garantizar su propia protección con el uso de ropa y equipo de protección. Además, el derecho a abandonar la labor por razones de higiene o seguridad se prevé en muchos contratos colectivos, en la Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo de Saskatchewan (Art. 26) y en el Artículo 82.1 del Código del Trabajo del Canadá en que se expresa en parte lo siguiente:

82.1 1) Cuando una persona empleada o relacionada con el funcionamiento de alguna labor, empresa o negocio federal, tenga un motivo razonable para estimar que

- a) el empleo u operación de una máquina, dispositivo u objeto constituye un peligro inminente para su seguridad o salud o la de otro empleado,
- b) exista una situación en cualquier lugar que constituya un peligro inminente para su propia seguridad o salud,

esa persona puede negarse a utilizar u operar la máquina, dispositivo u objeto, o a trabajar en el lugar.

ARTICULO 11.2

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:

En todos los códigos de derechos humanos canadienses se prohíbe la discriminación contra la mujer (y el hombre) fundada en su estado civil. Ello también se prohíbe en los dos territorios de conformidad con la legislación correspondiente relativa a las prácticas justas.

El único estatuto de derechos humanos que prohíbe expresamente la discriminación fundada en el embarazo (considerada como discriminación sexual) es el de Saskatchewan. Una enmienda a la Carta de Quebec, aprobada pero no proclamada, modifica el Artículo 10 y añade el "embarazo" a los motivos de discriminación prohibidos. Se presentó una enmienda a la Ley de Derechos Humanos del Canadá en que se especifica que "... cuando el motivo de discriminación sea el embarazo o el parto, se considerará que la discriminación se funda en el sexo".

Una demandante impugnó ante los tribunales la diferencia en el trato dado a la mujer embarazada según lo dispuesto en la Ley de Seguro contra el Desempleo y alegó que equivalía a discriminación fundada en el sexo y violaba la cláusula relativa a la igualdad ante la ley que figura en la Declaración de Derechos Humanos del Canadá. En el fallo pronunciado en este caso en 1978, el Tribunal Supremo del Canadá opinó que las condiciones especiales aplicables a la mujer embarazada no contravenían la Declaración de Derechos Humanos del Canadá, porque formaban parte integrante de un plan legislativo promulgado para objetivos federales válidos y se relacionaban con condiciones de las que no se excluía a los hombres. El Tribunal opinó que estas disposiciones no constituían una discriminación contra la mujer sino que, por el contrario, aseguraban a la mujer embarazada beneficios adicionales a los que disponía la Ley\*.

---

\* Stella Bliss contra el Fiscal General del Canadá, 90 D.L.R. (3a) 1979, 1 S.C.R. 183.

/...

El comentario más reciente sobre el problema de la discriminación por motivo de embarazo fue formulado por un tribunal de revisión nombrado por la Comisión de Derechos Humanos del Canadá. La decisión se resumió en los siguientes términos:

El Tribunal de Revisión declara sin lugar la apelación y apoya la resolución de que la discriminación por motivo de embarazo constituye discriminación fundada en el sexo. Empero, el Tribunal de Revisión estima que el embarazo no es una enfermedad y, en consecuencia, la negativa del empleador a permitir el uso de la licencia de enfermedad a los fines del parto no constituye discriminación. El empleador no puede negarse al uso de las vacaciones anuales para los fines del parto, por lo que se ratifica la orden de reembolso de las vacaciones anuales y de indemnización por daños emitida por el Tribunal<sup>x</sup>.

---

x (1983) 4 C.H.R.R., Decision 236, p. D/1169, enero de 1983.

/...

ARTICULO 11.2 a)

... 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;

En la legislación provincial y federal sobre niveles de empleo, figuran medidas legales que prevén la licencia de maternidad y la protección del embarazo. Los empleadores están obligados a conceder la licencia pero no a pagar a las trabajadoras mientras dure la licencia. Ninguno de los dos territorios cuenta con disposiciones legales que impidan la discriminación contra la mujer por motivos de maternidad.

Cinco jurisdicciones prohíben la destitución por motivo de embarazo o licencia de maternidad (Alberta, Columbia Británica, Canadá, Isla Príncipe Eduardo, Saskatchewan) Nueva Brunswick y Quebec prohíben la destitución por motivo de embarazo solamente, mientras que Terranova prohíbe la destitución por ausencia debido a licencia de maternidad. En Ontario no se puede despedir a una empleada por motivo de embarazo si ésta reúne los requisitos indispensables para la licencia de maternidad. La legislación de Manitoba prohíbe la destitución o el despido temporal de una empleada únicamente por motivo de embarazo o de solicitud de licencia de maternidad si ésta ha trabajado durante 12 meses consecutivos. Y la Comisión de Derechos Humanos de Manitoba ha admitido demandas de discriminación sexual a consecuencia de despido o suspensión temporal de empleo por motivo de embarazo antes de que haya transcurrido el período de 12 meses requerido.

En Saskatchewan, es más amplia la protección que se brinda a las trabajadoras embarazadas. Se prohíbe la discriminación por motivo de embarazo y enfermedades relacionadas con el embarazo en todas las esferas de empleo, incluso en los formularios de solicitud de empleo, las entrevistas previas al empleo, la contratación, la destitución y cualquier otra modalidad o condición de empleo.

/...

En las dos jurisdicciones que no cuentan con disposiciones relativas a la licencia de maternidad (Territorio del Yukon, Territorios del Noroeste), cabe suponer que no se proscribe la discriminación contra la mujer o el despido de la mujer por motivos de maternidad.

La mayoría de las leyes que prohíben el despido prevén la investigación de las demandas. Los empleadores que se niegan a acatar los arreglos propuestos por el organismo de ejecución designado, pueden ser remitidos a los tribunales, donde pueden disponerse sentencias de multas o de prisión, o ambas. Las sanciones por contravención difieren en la cuantía de la multa o en la duración de la sentencia dispuesta, o ambas, en dependencia de si el empleador es una empresa o un particular.

Todas las jurisdicciones del Canadá prohíben la utilización del estado civil como motivo de discriminación contra un empleado. Manitoba prohíbe, asimismo, la discriminación fundada en la condición familiar, que para los fines de la Ley de Derechos Humanos se define como:

- 1 d.1) ... la condición jurídica y social de una persona o progenitor soltero, una viuda o viudo, o una persona divorciada o separada o la condición jurídica y social de los hijos, las personas a cargo o los familiares de una persona;

/ . . .

ARTICULO 11.2 b)

...Los Estados Partes adoptarán todas las medidas para:

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

El Canadá ha implantado un sistema de "prestaciones sociales comparables" para asegurar la eficacia del derecho de la mujer al trabajo. A partir de 1971, la Comisión de Seguro contra el Desempleo (conforme a lo dispuesto en la Ley de Seguro contra el Desempleo, de 1971) ha pagado prestaciones a las trabajadoras con las condiciones requeridas, cuyos ingresos quedaron interrumpidos por el embarazo.

La mujer que desee reclamar las prestaciones de maternidad debe tener 20 semanas de empleo asegurable durante las cincuenta y dos semanas anteriores a la demanda. También debe demostrar que pertenecía a la fuerza de trabajo al menos durante las 10 semanas transcurridas entre la 30a. y la 50a. semanas anteriores a la fecha de parto prevista. Las prestaciones son pagaderas tras un término suspensivo de dos semanas, hasta un máximo de 15 semanas consecutivas. A la demandante se le da flexibilidad, es decir, los pagos pueden comenzar desde ocho semanas antes de la fecha de parto prevista y prolongarse hasta 17 semanas después de la semana de parto. Es menester que la demandante presente un certificado médico en que se consignen la fecha de parto prevista y la fecha de nacimiento del hijo. La escala de la prestación equivale al 60% del salario medio asegurable de la mujer, hasta una cantidad máxima establecida.

Algunos empleados disfrutaban de prestaciones adicionales.

En Quebec el gobierno provincial complementa los pagos que aportan las empleadas públicas y parapúblicas por concepto de licencia de maternidad al seguro contra el desempleo hasta asegurar el 93% del salario ordinario y cinco semanas de prestaciones adicionales.

/...

- . Los contratos colectivos entre el Gobierno federal y los sindicatos que representan a los trabajadores de correos, traductores y empleados de oficina también prevén un complemento a los pagos del seguro contra el desempleo hasta el 93% del salario ordinario por un período de hasta 17 semanas.
  
- . En junio de 1982, el gobierno de Manitoba firmó su contrato colectivo con la Asociación de Empleados Públicos de Manitoba, sindicato que representa a la mayoría de los empleados públicos de la provincia. El Artículo 30 del Convenio Principal brinda ahora dos opciones al personal que solicita licencia de maternidad: Opción A (licencia sin sueldo); u Opción B (licencia con sueldo de conformidad con las condiciones siguientes): 17 semanas con una tarifa salarial del 93% semanal, de las cuales 15 semanas corresponden al período de prestación del Seguro contra el Desempleo y 2 semanas al término suspensivo correspondiente al seguro.

Los estatutos provinciales y el código federal disponen que los empleadores concedan la licencia sin sueldo según las modalidades y condiciones siguientes:

- . un período obligatorio de 12 meses de trabajo permanente;
  
- . un período de licencia de 12 a 18 semanas que ha de comenzar no antes de las 11 semanas anteriores a la fecha de parto prevista y que no ha de prolongarse más allá de las 6 semanas después;
  
- . una notificación por escrito al empleador de la intención de tomar la licencia;
  
- . un certificado médico en que se certifique el embarazo y se exprese la fecha de parto prevista.

De las once jurisdicciones que reconocen la licencia de maternidad, diez exigen que el empleador restituya en el mismo puesto de trabajo, o en otro comparable, a las empleadas cuya licencia de maternidad haya expirado. Nueva Brunswick es la única jurisdicción que no exige esta medida. Las otras diez exigen también que al momento de reincorporarse la empleada al trabajo se le retribuyan las mismas prestaciones y los mismos salarios (excepto en Nueva Escocia).

/...

Sólo la legislación de Nueva Escocia, Ontario y Saskatchewan exige concretamente que se proteja la antigüedad. Quebec exige que el empleador restituya a la empleada a su puesto anterior con todos los derechos y beneficios a los que tendría derecho si hubiera continuado trabajando.

Ninguna jurisdicción incluye el período de licencia en los cálculos relativos a las prestaciones y pensiones. Empero, en la actualidad la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan está examinando la cuestión de las prestaciones que se conceden a la mujer durante la licencia de maternidad<sup>x</sup>.

En Alberta, Terranova, Nueva Escocia y en determinados casos en Quebec, los empleadores de trabajadoras domésticas están exentos de conceder licencias de maternidad.

A fines de 1981 se estableció un comité de ministros federales con el propósito de iniciar una amplia revisión de la licencia de maternidad remunerada en el Canadá. La labor de este comité continúa hasta la fecha.

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.2 b)

Los pagos de las prestaciones de maternidad, que promedian 133 dólares semanales, son mayores que los pagos ordinarios y las prestaciones de enfermedad que recibe la mujer con cargo al Seguro contra el Desempleo. En 1980 cesaron aproximadamente 94.000 demandas de prestaciones de maternidad, más del quintuplo de las demandas rescindidas siete años antes (Cuadro 44).

---

x El análisis de esta cuestión puede encontrarse en Human Rights and Benefits in the '80's: An Interpretation of the Saskatchewan Human Rights Code as it Applies to Pensions, Employee Benefits and Insurance (Saskatoon): Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan, 1981.

/...



Cuadro 44. Rescisiones y prestaciones medias semanales del seguro contra el desempleo por maternidad 1972 a 1980.

AÑO	PERIODOS TERMINADOS 1)		PRESTACION MEDIA SEMANAL	
	MUJERES		MUJERES	
	Número		Dólares Corrientes	
1972	7680	61.65		
1973	17390	73.59		
1974	20490	79.23		
1975	24250	90.31		
1976	43830	101.06		
1977	54910	111.62		
1978	82050	120.43		
1979	89140	120.66		
1980	94350	133.01		

Nota: 1) El período de prestación cesa cuando ésta deja de ser pagadera. Esto ocurre cuando el demandante ha recibido todas las prestaciones a las que tenía derecho o cuando concluye el período en que la prestación era pagadera. La demanda que se rescinde en un año determinado puede haberse establecido el año anterior.

Fuente: Benefit Periods Established and Terminating under the Unemployment Insurance Act, Catalogue 73-201 Annual.

/...

ARTICULO 11.2 c)

... los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- 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;

Las normas, la administración, las disposiciones financieras y el alcance y tipo de servicio de guardería son cuestiones que competen a la jurisdicción de los gobiernos provinciales. En varias provincias se han estado estudiando los programas y la financiación de los servicios de guardería. En Saskatchewan se concluyó en 1980 un estudio sobre los servicios de guardería, que incluyó la celebración de audiencias públicas en toda la provincia y su resultado fue el aumento en un 100% de la financiación de los servicios de guardería para 1981-1982. En ese año, Ontario y Manitoba también aumentaron sustancialmente sus presupuestos para guarderías y en la actualidad Columbia Británica está realizando importantes transformaciones en sus sistemas de servicios sociales que comprenden el incremento de los subsidios destinados a los servicios de guardería y autoriza subvenciones que contribuyen a que las sociedades no lucrativas establezcan guarderías.

El gobierno federal ofrece consultas a las provincias y a las asociaciones de guarderías de las comunidades sobre el proyecto de programa legislativo y sobre las cuestiones relativas a la prestación de servicios y celebra anualmente una conferencia federal y provincial de directores de guarderías.

El Centro Nacional de Información sobre Servicios de Guardería del Departamento de Salud y Bienestar Federal distribuye material a solicitud y prepara el informe anual, Status of Day Care in Canada. En estos momentos, el gobierno federal está revisando su función en los servicios de guardería, a la luz de su política principal, con miras a proponer opciones de orientaciones futuras.

/...

Debido a que la responsabilidad de los servicios de guardería recae en las provincias, la modalidad de prestación del servicio varía en todo el Canadá, como se indica en el siguiente fragmento:

Cada provincia tiene su propia modalidad de prestación de los servicios de guardería. Ontario y Alberta son las únicas provincias que disponen de guarderías públicas. Esto está en relación directa con el hecho de que los municipios de ambas provincias han tenido participación activa en la prestación de los servicios de guardería.

En Columbia Británica, Saskatchewan, Manitoba y Quebec predominan las guarderías no lucrativas. En Saskatchewan, sólo las cooperativas de padres tienen derecho a obtener la autorización. Debido a algunos problemas de precisión, no es conveniente hacer generalizaciones con los datos relativos a las cooperativas de padres.

En Ontario, hay aproximadamente el mismo número de centros comerciales y no lucrativos. Los centros comerciales predominan en Alberta: sobrepasan el número de centros no lucrativos en una proporción de 2 a 1.

Los servicios de guarderías a las familias constituyen una parte importante de los programas de servicios de guardería que se desarrollan en las provincias occidentales y en Ontario, entre las que Ontario y Columbia Británica poseen el mayor porcentaje de plazas. En Quebec los servicios de guardería a las familias son un programa relativamente nuevo, según se aprecia por el número de plazas. En la región oriental del Canadá la mayoría de las provincias han manifestado un gran interés en el desarrollo de los servicios de guarderías a las familias\*.

• Columbia Británica

De conformidad con la Ley de Ingresos Garantizados para casos de necesidad (artículo 1), se prevén servicios de guardería que contribuyen a que las familias atiendan las necesidades del cuidado de sus hijos menores de 12 años de edad mediante diversos programas. Además, se les brinda apoyo cuando uno de los padres está trabajando, asiste a una institución docente o en caso de enfermedad prolongada u otra crisis familiar. Los niños con determinados impedimentos pueden recibir servicios especializados de guardería. Estos servicios están a disposición de todos los ciudadanos y se conceden subsidios según las necesidades con arreglo al Programa de Servicios de Guardería.

---

\* Health and Welfare Canada, Status of Day Care in Canada 1980  
(Ottawa: Health and Welfare Canada) pág. 12

/...

. Alberta

En Alberta, los servicios de guardería se rigen por el Reglamento de Servicios de Guardería de la Ley de Autorización de Servicios de Guardería.

. Ontario

El gobierno de Ontario financia servicios de guardería subsidiados por conducto de los municipios, las agrupaciones indias y las empresas aprobadas. Se concede prioridad de acceso a las plazas subsidiadas a las familias con hijos que presentan necesidades especiales, a las madres solteras que trabajan y a las familias que perciben bajos ingresos.

. Quebec

Para conocer la situación de Quebec, véase el Apéndice II, Informe de Quebec, págs. 432 a 434

. Nueva Brunswick

El Ministerio de Servicios Sociales ha lanzado varias iniciativas para mejorar la prestación de servicios de guardería de calidad. El Ministerio presta ayuda financiera a las familias que presentan necesidades sociales o financieras de servicios de guardería. Por necesidad social se entiende una situación en que uno de los padres o ambos trabaja(n), estudia(n) o sigue(n) un programa de rehabilitación o tratamiento o cuando las circunstancias o el desarrollo del niño indican la necesidad de este servicio. La familia también debe demostrar su necesidad financiera para recibir un subsidio para servicios de guardería. Esta necesidad se determina considerando el ingreso familiar total (incluso las prestaciones familiares) y la cantidad de miembros de la familia en relación con el gasto total por este servicio.

El Ministro de Servicios Sociales anunció recientemente un aumento en la tarifa máxima por día para los lactantes y párvulos de más de 2 años. Además, el gobierno proporcionará un subsidio uniforme a todas las guarderías no lucrativas y a los centros comerciales idóneos. Estos subsidios se pagan directamente a los centros sobre la base del número de niños inscritos.

/...

El Ministerio continúa financiando a las guarderías que presentan necesidades especiales y trata de compensar los gastos adicionales por concepto de personal especializado y otros equipos que requieren estos centros.

Además, en el otoño de 1982 se implantarán nuevos reglamentos, normas y directrices relativos a los servicios de guardería.

El Gobierno federal apoya los servicios sociales que contribuyen a garantizar el derecho efectivo de la mujer al trabajo mediante tres programas. Por medio del Plan Asistencial del Canadá, participa en la prestación de servicios de guardería para hijos de madres trabajadoras. En el Artículo 63 de la Ley de Tributación se prevé una deducción contributiva para gastos inherentes al cuidado de los niños, y se prevé la creación de guarderías por medio del Proyecto de Servicios Comunitarios del Canadá.

- . De conformidad con la Ley de Tributación, y para esos fines, se permite que algunos gastos por concepto de atención a los hijos se deduzcan de los ingresos de la madre trabajadora y, en determinadas circunstancias, de los ingresos del padre. Se autoriza esta deducción de gastos a la mujer cuando haya incurrido en ellos para que pueda trabajar, acogerse a la capacitación en el empleo con arreglo a la Ley Nacional de Capacitación de 1982 o realizar investigaciones para las que ha recibido un subsidio. Los hombres pueden entablar reclamaciones si son "solteros, viudos, divorciados o separados mediante acuerdo escrito o mandato oficial" o si la madre no puede cuidar de sus hijos debido a encarcelamiento, enfermedad o invalidez. La deducción máxima permisible es de 1.000 dólares por hijo, hasta un máximo de 4.000 dólares por familia.

Un tribunal de derechos humanos del Canadá ha expresado que en el artículo 63 se discrimina por motivos de sexo y estado civil a los maridos separados que tienen la custodia, pero que no poseen el mandato judicial requerido, aunque en última instancia el tribunal llegó a la conclusión de que la Ley de Derechos Humanos del Canadá no podría utilizarse para invalidar las disposiciones de otro estatuto federal\*.

Además, cabe señalar que las personas que emplean sirvientes o niñeras o ambas, son los únicos empleadores que pagan salarios con dólares después de deducidos los impuestos. El resto de los empleadores paga los salarios antes de la deducción de los impuestos. Por ende, los padres que tienen que contratar

---

\* Roberta Bailey, William Carson, Real J. Pellerin, Michael Mc Caffrey y la Comisión de Derechos del Canadá contra Su Majestad la Reina por Derecho del Canadá representada por el Ministro de la Renta Nacional, Tribunal de Derechos Humanos del Canadá. Sentencia pronunciada el 14 de octubre de 1980.

sirvientes o niñeras, o ambas, para que cuiden de sus hijos incurrir en un gasto adicional considerable.

- La Ley del Plan Asistencial del Canadá es una legislación de autorización por cuanto permite que se compartan los gastos por concepto de bienestar social con las provincias. La participación federal en los gastos de los servicios de bienestar social está limitada a "personas que estén necesitadas o que probablemente lleguen a estar necesitadas" y su objetivo debe ser la "disminución, eliminación o prevención de las causas y los efectos de la pobreza, el abandono de los hijos o la dependencia de la asistencia pública". En consecuencia, el Gobierno federal puede sufragar la mitad de algunos gastos de explotación de centros no lucrativos en beneficio de los usuarios que cumplan los requisitos de idoneidad financiera establecidos por las provincias.
- Proyecto de Servicios Comunitarios del Canadá

El Proyecto de Servicios Comunitarios del Canadá es un programa nacional que apoya la creación de empleos en el sector de los servicios sociales voluntarios y comunitarios. Estas organizaciones pueden solicitar financiación por un período máximo de tres años. Desde 1980, se han financiado 31 proyectos de casas de transición para mujeres en dificultades, a un costo aproximado de 1,6 millones de dólares y 43 proyectos de guarderías, a un costo aproximado de 1,3 millones de dólares.

COMPENDIO ESTADISTICO: ARTICULO 11.2 c)

En 1980 había aproximadamente 109.000 plazas de guarderías disponibles, y más de 680.000 mujeres trabajadoras con hijos menores de seis años (Cuadro 45). En febrero de 1981, se realizó un estudio de las capacidades de guardería existentes como complemento de la Encuesta sobre Fuerza de Trabajo. Entre los resultados de la encuesta están las siguientes observaciones.

De los 2,2 millones de niños de edad preescolar, 1,1 millones (52%) recibía algún tipo de atención ajena a sus padres cada semana, mientras que el resto (1,0 millón o el 48%) recibía atención exclusiva de sus padres en su propio hogar.

Entre los niños de edad preescolar que recibían atención ajena a sus padres, el 43% se encontraba en jardines de infancia o escuelas de párvulos, el 11% en guarderías, el 36% era atendido en su propio hogar y otro 36%, en otro hogar particular. Debido a que cada semana algunos niños reciben atención en más

/...

de un tipo de plan estas estimaciones sobrepasan el número total de niños de edad preescolar que reciben algún tipo de atención ajena a la de sus padres (1.133.000). De igual modo, los porcentajes sobrepasan la cifra de 100.

De los 1,1 millón de niños de edad preescolar que reciben algún tipo de atención ajena a la de sus padres, en sólo unos 165.000 casos (15%) los padres expresaron que les gustaría cambiar las condiciones de atención.

De los 3,3 millones de niños de edad escolar (entre 6 y 14 años de edad), en el 71% de los casos la madre o el padre los atendía después de salir de la escuela, en el 8% de los casos un hermano, hermana u otro familiar, en el 6% de los casos, una escuela, programa comunitario u otro tipo de plan, y en el 16% de los casos el niño cuidaba de sí mismo.

La encuesta también reveló que pocas mujeres tenían que abandonar o rechazar un trabajo después del período de 12 meses debido a problemas con los planes de atención de sus hijos. De los 2,9 millones de mujeres a quienes se les formuló esta pregunta, sólo 121.000 (4%) declararon que los problemas relativos a los planes de atención del niño impedían su participación en la fuerza de trabajo en grado tal que estaban obligadas a rechazar un empleo o a abandonarlo.

/...

Cuadro 45. Plazas disponibles en guarderías y número de madres trabajadoras con hijos menores de seis años, 1975 a 1980.

SERVICIOS DE GUARDERIA					
AÑO	Número de centros	Número de plazas en los centros	Número de plazas de guarderías familiares	Total de plazas	Número de madres trabajadoras con hijos menores de seis años
					Número
1975	1839	45231	4671	49902	526501
1976	1945	78155	5567	83722	537738
1977	1962	74117	5534	79651	549737
1978	2050	74516	7763	82279	535235
1979	2484	84083	9759	93842	549024
1980	2719	98238	10903	109141	562327

Fuentes: Status of Day Care in Canada, Health and Welfare Canada, 1977 a 1980. Datos suministrados por Labour Force Survey, Activity Section.



ARTICULO 11.2 d)

... los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

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

Quebec es la única jurisdicción que ha regulado la protección a las trabajadoras embarazadas. En virtud de una ordenanza promulgada en cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos, una empleada puede solicitar otro trabajo hasta que entre en vigor la licencia de maternidad si las condiciones de trabajo son riesgosas para el hijo no nacido aún. Tanto la Ley de Niveles de Empleo de Quebec como su Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo exigen a los empleadores que trasladen a la empleada embarazada a otro puesto de trabajo, si las condiciones de trabajo presentan algún peligro físico para ésta o su hijo no nacido aún.

Aunque en el texto de la legislación no se aborda concretamente la protección de las trabajadoras embarazadas, Saskatchewan tiene una disposición general en la Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo (artículo 26), que tiene el mismo efecto que la legislación de Quebec. Las mujeres embarazadas tienen derecho a que se les asigne temporalmente a otro puesto de trabajo sin que se afecte su salario si tiene motivos razonables para considerar que su salud o la salud de su hijo está en peligro. Las mujeres que trabajan en terminales de reproducción de video se han podido trasladar a otro trabajo durante el embarazo gracias a esta disposición.

Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nueva Escocia y Terranova tienen disposiciones que especifican una menor cantidad de exposición a la radiación para las mujeres embarazadas que trabajan con equipos de radiación.

/...

ARTICULO 11.3

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 revisión de la legislación relativa a los empleos es un proceso ininterrumpido en el Canadá. Los viceministros del Trabajo se reúnen cada año en lo que constituye la Asociación Canadiense de Administradores de la Legislación Laboral (CAALL). Estas reuniones sirven de foro para debatir temas nuevos e intercambiar información a nivel nacional. El Comité de Seguridad y Medicina del Trabajo de la CAALL se ocupa, entre otras funciones, de la legislación precautoria.

Y, como se expresa en la Introducción, en 1978 el Canadá puso fin al Convenio No. 45 de la OIT (Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas).

/...

ARTICULO 12.1

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

La prerrogativa constitucional fundamental en cuanto a la prestación de servicios de atención médica en el Canadá corresponde a las provincias. La atención médica se brinda con arreglo a programas universales de seguros para la salud auspiciados por el Estado, a saber, el Programa de Seguros para la Atención Hospitalaria y el Programa de Atención Médica. Los programas están destinados a asegurar que, mediante un sistema de pagos anticipados, todos los residentes del Canadá tengan un acceso razonable a la atención médica y hospitalaria. Los objetivos de los programas se logran mediante planes provinciales vinculados entre sí que deben atenerse a los criterios mínimos de la legislación federal en asuntos tales como el carácter global de los servicios asegurados, la universalidad de su alcance, el acceso razonable a los servicios asegurados sin impedimentos motivados por los cobros al usuario, la transportabilidad de los beneficios y la administración no lucrativa por parte de un organismo público que cumpla los requisitos para recibir una parte considerable del financiamiento federal.

Los servicios asegurados en virtud del Programa de Seguros para la Atención Hospitalaria incluyen la atención al hospitalizado (inclusive los medicamentos y exámenes de diagnósticos necesarios, etc.) así como una amplia gama de servicios de consulta externa que varían de una provincia a otra. El Programa de Atención Médica complementa la protección que proporciona el programa de hospitales. Abarca todos los servicios de salud necesarios y que son prestados por médicos en cualquier lugar de que se trate. Asimismo se incluyen algunos tratamientos de cirugía dental a cargo de cirujanos dentales en los hospitales.

/...

Las diez provincias y los dos territorios participan en ambos programas, que prevén la protección de seguros para la salud a más del 99% de la población. Los residentes que no están incluidos en los planes provinciales (o sea, las fuerzas armadas, los presos penitenciarios, la Real Policía Montada del Canadá) son atendidos con arreglo a programas federales directos. Los programas nacionales de seguros para la salud comprenden a los indios inscritos y a los inuits quienes también reciben otros servicios médicos directamente del gobierno federal por conducto del Departamento de Salud y Bienestar Nacional. Los inmigrantes y algunas otras categorías de nuevos residentes en el Canadá reciben atención médica desde el primer día en todas las jurisdicciones excepto en la Columbia Británica, donde rige un período suspensivo de tres meses.

Debido a la posición constitucional la legislación federal de seguros para la salud reconoce a cada provincia una libertad considerable para decidir varios asuntos de importancia, inclusive los trámites administrativos para la ejecución de su plan, cómo se financiará la parte de los gastos que le corresponde y si será necesario cobrar primas a los participantes en el plan. Las provincias tienen libertad para decidir si los servicios que evidentemente no son necesarios desde el punto de vista médico son asegurables, por ejemplo, la cirugía plástica con fines estéticos. La legislación federal exige que esta política se aplique en circunstancias y condiciones uniformes para todas las personas aseguradas.

Las provincias brindan muchos otros servicios de atención médica ya sea mediante prestaciones adicionales que se asignan con arreglo a los planes provinciales de seguros para la salud o mediante otros arreglos financiados con fondos públicos. Estas prestaciones adicionales se ofrecen sobre diversas bases: sobre una base universal (por ejemplo, servicios de salud pública, servicios de salud mental, lucha contra las enfermedades transmisibles); en relación con la edad (por ejemplo, plan de atención estomatológica para los niños); según la enfermedad o el estado de salud (por ejemplo, medicamentos para el tratamiento de enfermedades crónicas específicas); sobre una base regional dentro de las provincias (por ejemplo, servicios de atención médica a domicilio, servicios dispensariales) y basadas en los ingresos. No existe discriminación por motivo de sexo en la prestación de estos servicios adicionales.

/...

Generalmente, a nivel provincial la legislación relativa a la atención médica se administra mediante un Departamento o Ministerio de Salud. En algunas provincias, una comisión que responde al Ministro Provincial de Salud administra los planes de seguros hospitalario o de atención médica de la provincia o ambos. En algunas provincias existen primas para la participación en el plan de seguros para la salud. En términos generales, aquellas personas cuyos ingresos son inferiores a un determinado nivel están exentas del pago de una parte o del total de la prima. En la mayoría de las provincias las primas no están establecidas. Entre las medidas adecuadas que se han tomado para asegurar la igualdad de acceso al sistema de atención médica para las mujeres se encuentran el nombramiento en el Gobierno federal de un Asesor Principal sobre la condición jurídica y social de la mujer y el nombramiento en Nueva Brunswick de un Director de Programas para la Mujer en la Comisión contra el Alcoholismo y la Farmacodependencia.

#### Salud y Bienestar del Canadá

El papel y las funciones del Asesor Principal sobre la condición jurídica y social de la mujer se analizan en el Artículo 3.

#### Comisión contra el Alcoholismo y la Farmacodependencia de Nueva Brunswick

En 1978 se eligió un Director de Programas para la Mujer dentro de la Comisión contra el alcoholismo y la farmacodependencia. Dicho director se encarga de determinar las necesidades de las mujeres que presenten dependencia de los fármacos o del alcohol, y de elaborar, ejecutar y supervisar los distintos programas destinados a atender esas necesidades y tratarlas eficazmente.

Se han puesto en práctica varios programas educacionales destinados a aliviar el estigma que suelen llevar las mujeres dependientes del alcohol y los fármacos. Se han ofrecido seminarios para trabajadores de la salud en general, instructores, estudiantes, empleadores, trabajadores sociales así como para el público en general. También se han utilizado ampliamente los medios de comunicación de masas para crear una mayor conciencia de los problemas que enfrenta la mujer farmacodependiente.

En el Artículo 16.1 e) se analiza la situación relativa a la planificación de la familia.

/...

ARTICULO 12.2

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 fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo.

Todas las provincias prestan servicios a la mujer embarazada a tenor de la legislación adecuada, generalmente leyes relativas a la Salud Pública o a los servicios de salud. Esa legislación autoriza la prestación de servicios de salud a la comunidad mediante centros sanitarios públicos o comunitarios. Se puede contratar personal diverso: enfermeras de salud pública, funcionarios médicos, inspectores de salud pública, especialistas en nutrición, terapeutas, educadores en materia de salud y otros. Se hace hincapié en la protección de la salud así como en su promoción y en la educación sanitaria.

Como se expresó anteriormente, los dos programas nacionales de seguros para la salud abarcan a casi todos los residentes que reúnen las condiciones requeridas y les brindan la atención médica y hospitalaria necesaria. Esto se refiere a la mujer embarazada y a su hijo. Significa que se le brinda la atención médica necesaria con una calidad adecuada mediante un sistema de pagos anticipados, sin los impedimentos del cobro al usuario o de otra índole. En sentido general, las mujeres pueden seleccionar su médico y hospital, dentro de limitaciones objetivas como las geográficas, la disponibilidad de servicios maternos en determinados hospitales y otras.

En virtud del Programa Nacional de Atención Médica, cerca del 95% de los servicios médicos amparados por los seguros están a cargo de médicos a quienes se remunera sobre la base de honorarios por servicios prestados. Probablemente esta proporción se aplica también a los servicios relativos a la maternidad, aunque parte de esa atención la prestan médicos y enfermeras que devengan sueldos con arreglo a determinados convenios de salud pública. Además de la atención médica a las embarazadas, varias instalaciones de salud

/...

pública ofrecen clases complementarias prenatales que comprenden diversas formas de educación sanitaria, ejercicios, asesoramiento, etc.) según proceda.

En Manitoba, el gobierno ha nombrado un Director de Salud Maternoinfantil en el Departamento de Salud. El nombramiento responde a una recomendación contenida en el Informe del Grupo de Trabajo para la Atención Maternoinfantil presentado al gobierno en 1982\*.

La mayoría de las jurisdicciones cuentan con clínicas o clases prenatales o ambas. Durante el período postnatal la salud se salvaguarda mediante las clínicas de puericultura y la supervisión en el hogar por enfermeras de salud pública.

La mayoría de los niños canadienses nacen en hospitales donde se brindan los servicios de internamiento adecuados.

Algunas mujeres prefieren el parto en el hogar asistidas por el médico o la partera (esta última no tiene licencia en el Canadá). En la actualidad esta práctica parece estar en desuso. En algunas provincias se examina actualmente la situación jurídica de la partera no médica. Una autoridad provincial encargada de otorgar licencias médicas ha fallado en contra de la participación de sus miembros en los partos en el hogar, a menos que se requiera en una situación de urgencia.

En todas las provincias se dispone, en distintos grados, de programas de examen médico neonatal. Los recién nacidos son examinados en el momento del nacimiento o poco después a fin de detectar la presencia de anomalías congénitas o defectos adquiridos.

---

\* Community Task Force on Maternal and Child Health Care, A Plan for Maternal and Child Health Care in Manitoba: Submitted to the Minister of Health and the Citizens of Winnipeg (Winnipeg, 1982).

/...

. Las diez provincias cuentan con programas de exámenes de análisis para detectar la fenilquetonuria. Seis provincias (Terranova, Quebec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan y Alberta) realizan investigaciones de la tiroides en los neonatos para detectar el hipotiroidismo congénito (examen T4). Las cuatro provincias restantes han aprobado en principio, este programa de investigaciones.

. Cuatro provincias (Terranova, Quebec, Manitoba y Saskatchewan) cuentan con programas de investigaciones masivos en busca de aminoacidurias en la sangre (del segundo al cuarto día de nacido) o en la orina (en la segunda semana de vida) o en ambas.

En relación con la nutrición adecuada, todas las provincias ofrecen asesoramiento de grupo en las clases de parto así como asesoramiento individual, principalmente en los casos de embarazos de alto riesgo obstétrico. El Plan de Asistencia del Canadá permite al Gobierno federal concertar acuerdos con las provincias para ayudarlas a financiar los servicios que se brindan a las personas necesitadas. La mayoría de las provincias proporcionan una asignación de dieta especial a las embarazadas que están acogidas a la asistencia social. Por ejemplo, en la Columbia Británica se otorga asignación de dieta especial a toda embarazada que reciba asistencia en virtud de la Ley del Ingreso Disponible Garantizado en Caso de Necesidad, y en Saskatchewan se hace lo mismo conforme a la Ley de Asistencia de Saskatchewan. La Isla Príncipe Eduardo es la única provincia que brinda a las embarazadas con problemas financieros un programa de alimentación suplementaria en forma de bonos para la leche, previo asesoramiento en materia de nutrición.

/...



ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Federal-Provincial Fiscal Arrangements  
and Established Programs Financing  
Act, S.C. 1976-77, c. 10.

Hospital Insurance and Diagnostic  
Services Act, R.S.C. 1970, c. H-3.

Medical Care Act, R.S.C. 1970, c. M-3.

TERRITORIO DE YUKON

Health Care Insurance Plan Act O.Y.T.  
1978, c. H-1.

Hospital Insurance Services Act O.Y.T.  
1978, c. H-3.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Medical Care Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. M-9.

Territorial Hospital Insurance Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. T-4.

COLUMBIA BRITANICA

Guaranteed Available Income for Need Act,  
R.S.B.C. 1979, c. 158.

Health Act, R.S.B.C. 1979, c.161.

Hospital Act, R.S.B.C. 1979, c.176.

Hospital District Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 178.

Hospital District Finance Act, R.S.B.C.  
1979, c. 179.

Hospital Insurance Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 180.

Medical Service Act, R.S.B.C. 1979, c.  
255.

Society Act, R.S.B.C. 1979, c. 390.

ALBERTA

Alberta Health Care Insurance Act,  
R.S.A. 1980, c. A-24.

Hospitals Act, R.S.A. 1980, c. H-11.

Health Insurance Premiums Act, R.S.A.  
1980, c. H-5.

Health Unit Act, R.S.A. 1980, c. H-6.

Public Health Act, R.S.A. 1980, c. P-27.

Treatment Services Act, R.S.A. 1980,  
c. T-3.

SASKATCHEWAN

Community Health Unit Act, S.S. 1979,  
c. C-19.1.

Health Services Act, R.S.S. 1978,  
c. H-1.

Mental Health Act, R.S.S. 1978, c. M-13.  
Public Health Act, R.S.S. 1978, c. P-37.  
Saskatchewan Assistance Act, R.S.S. 1978,  
c. S-8.  
Saskatchewan Hospitalization Act, R.S.S.  
1978, c. S-23.  
Saskatchewan Medical Care Insurance Act,  
R.S.S. 1978, c. S-29.

MANITOBA

Health Services Act, R.S.M. 1970, c.  
H-30.  
Health Services Insurance Act, R.S.M.  
1970, c. 81.

ONTARIO

Healing Arts Radiation Protection Act,  
R.S.O. 1980, c. 195.  
Health Disciplines Act, R.S.O. 1980,  
c. 196.  
Health Insurance Act, R.S.O. 1980, c.  
197.  
Mental Health Act, R.S.O. 1980, c. 262.  
Mental Hospitals Act, R.S.O. 1980, c.  
263.  
Public Health Act, R.S.O. 1980, c. 409.  
Public Hospitals Act, R.S.O. 1980, c.  
410.

QUEBEC

Act Respecting Health Services and Social  
Services, R.S.Q., c. S-5.  
Public Health Protection Act, R.S.Q.,  
c. P-35.  
Health Insurance Act, R.S.Q., c. A-29.  
Hospital Insurance Act, R.S.Q., c. A-28.

NUEVA BRUNSWICK

Health Services Act, R.S.N.B. 1973,  
c. H-3.  
Hospital Services Act, R.S.N.B. 1973,  
c. H-9.  
Medical Services Payment Act, R.S.N.B.  
1973, c. M-7.  
Public Hospitals Act, R.S.N.B. 1973,  
c. P-23.

NUEVA ESCOCIA

Health Services and Insurance Act,  
S.N.S. 1973, c. 8.

ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO

Health Services Payment Act, R.S.P.E.I.  
1974, c. H-2.

Hospital and Diagnostic Services  
Insurance Act, R.S.P.E.I. 1974, c.  
E-10.

TERRANOVA

Medical Act, S.N. 1974, c. 119.  
Mental Health Act, S.N. 1971, c. 80.

ARTICULO 13 a)

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;

En el Canadá la asistencia social es una responsabilidad de las provincias, de ahí que, en realidad, cada provincia estructure y administre de manera distinta su asistencia. Por ejemplo, algunas provincias tienen programas de asistencia por separado para los ciegos y los impedidos, mientras que asisten a todas las demás personas necesitadas con arreglo a un programa general; otras dirigen su asistencia a beneficiarios con necesidades a largo plazo, tales como los ancianos, los impedidos y las madres con hijos pequeños y confían la asistencia a corto plazo a las municipalidades. La cuantía de las prestaciones varía según la provincia.

Sin embargo, cualesquiera que sean la forma de administración o las tasas de prestación, el Gobierno federal aporta la mitad de los fondos para los programas provinciales de asistencia social de acuerdo con lo establecido en el Plan de Asistencia del Canadá (CAP), que es un programa de subvenciones condicionales para el que apenas se imponen requisitos. Para obtener la subvención federal, el programa provincial de asistencia social debe fundamentar sus requisitos para la prestación de asistencia sólo en las necesidades, sin tener en cuenta las causas, y no debe considerar como requisito la residencia previa en la provincia. Por lo demás, el CAP no impone restricciones al poder de decisión de las provincias, y, lo que es más importante aún, no se especifican niveles mínimo y máximo para las prestaciones.\*

---

\* Keith Banting, The Welfare State and Canadian Federation (Kingston and Montreal: McGill-Queen's University Press, 1982), pág. 11.

/...

1 PROGRAMAS PROVINCIALES

Actualmente funcionan en la Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario y Nueva Brunswick los programas siguientes:

a. Columbia Británica

Se otorgan prestaciones tales como el complemento a los ingresos y el subsidio para la guardería, en pie de igualdad a las personas necesitadas. La cuantía de ese complemento o subsidio se determina de acuerdo con el tamaño y el ingreso total del núcleo familiar, sin distinción de si el cabeza de familia es hombre o mujer.

Las prestaciones familiares se asignan de conformidad con la Ley de Asistencia a la compra de la vivienda. Con arreglo a esta ley, el Subsidio para el Primer Hogar de la Familia ayuda a aquellas familias que tienen por lo menos un hijo menor de diecinueve años a comprar su primera vivienda (son elegibles los padres solteros y las familias adoptivas).

b. Alberta

Las disposiciones del Reglamento de Subvenciones Sociales, que existe en virtud de la Ley de Desarrollo Social, se aplican por igual a hombres y mujeres. Lo mismo sucede con las disposiciones que determinan la elegibilidad de los beneficiarios masculinos o femeninos de conformidad con la Ley de ingreso asegurado para personas con graves impedimentos.

c. Saskatchewan

El Plan de Ingreso Familiar apoya a sus beneficiarios femeninos y masculinos mediante suplementos mensuales para familias de bajos ingresos con hijos menores de dieciocho años de edad.

/...

El Plan de Asistencia de Saskatchewan brinda asistencia también a individuos y familias para cubrir los gastos de alimentos, viviendas, servicios públicos, ropa y otros. Este es el plan principal de apoyo a los ingresos de la provincia y el Gobierno federal comparte sus gastos.

d. Manitoba

El Artículo 13 1) de la Ley de Administración de los Servicios Sociales dispone que las personas que reciban un suplemento mensual garantizado de sus ingresos en virtud de la Ley de Seguridad para la Vejez (Canadá) recibirán asistencia si el total de sus ingresos está por debajo de un nivel determinado.

En Manitoba, el CRISP (Programa de apoyo a los ingresos relacionado con el niño) es un programa creado conforme a lo dispuesto en esta ley para prestar apoyo al ingreso de familias con bajos ingresos para la atención de sus hijos.

El ingreso que se recibe depende del número de hijos menores de 18 años de edad y del total del ingreso familiar anual. Las prestaciones a las familias que se benefician de la Asignación Social se ajustarán de acuerdo con las prestaciones que reciban del CRISP.

La SAFFR (Prestaciones para el pago de la venta de la vivienda familiar de Manitoba) es otro programa creado en cumplimiento de las disposiciones de esta Ley para ayudar a las familias de bajos ingresos con hijos en el pago de la renta. Las personas que se benefician de la Asignación Social no son elegibles para las prestaciones de las SAFFR. Las prestaciones de las SAFFR se calculan sobre la base del tamaño de la familia y el total de ingresos anuales.

El Artículo 5 1) de la Ley de Asignaciones Sociales especifica que los siguientes grupos de mujeres tienen derecho a la asignación social: viudas con hijos a su cargo;

/...

madres con hijos a su cargo cuyos esposos las han abandonado o guardan prisión o, que nunca se hayan casado, o que se hayan divorciado y no se hayan vuelto a casar o estén separadas de sus esposos. Se reconoce que estos grupos de mujeres pueden enfrentar mayores dificultades para mantener a sus hijos a su cargo o cubrir sus necesidades vitales fundamentales y las de sus hijos. En esta Ley no se discrimina a la madre soltera, que tiene el derecho a recibir la asignación social. De conformidad con el Artículo 5 5) de esta Ley, se considera legalmente casada a la mujer que conviva con un hombre. Los artículos 5 3) y 5 4) de la Ley prevén que los trabajadores que no devengan lo suficiente para pagar los servicios de una guardería para sus hijos reciban asignaciones sociales.

El Artículo 7 4) de la Ley expresa que la persona que reciba una pensión no deja automáticamente de tener derecho al pago de la asignación social.

e Ontario

El 14 de septiembre de 1981 el gobierno dio a conocer los cambios introducidos en las Prestaciones Familiares a fin de asegurar que las esposas impedidas, con esposos que no estén impedidos o permanentemente desempleados, sean elegibles para la asistencia social.

El 10. de julio de 1982 se extendió la elegibilidad para la asistencia social a todos los padres solteros sin distinción de sexo, siempre que cumplan los requisitos de la prueba de necesidad.

f Nueva Brunswick

El Departamento de Servicios Sociales, mediante su Ley de Bienestar Social y su Ley de Servicios a la Familia con Hijos y de Relaciones Familiares, garantiza a la mujer el derecho a recibir las prestaciones familiares. La Ley de Bienestar Social es la autoridad legislativa

/...

en virtud de la cual la mujer tiene derecho a recibir asistencia social y prestaciones complementarias en beneficio propio y de su familia así como ayuda en cuanto a servicios de guardería para sus hijos, atención de éstos en internados, atención en un hogar infantil, una casa de transición o un albergue para casos de emergencia. Los índices de la asistencia brindada han sido establecidos sin distinción de sexo. La Ley de Servicios a la Familia con Hijos y de Relaciones Familiares es la autoridad legislativa con arreglo a la cual se determina el tipo de manutención que deben recibir la mujer y sus hijos. Conforme a esta nueva Ley, la madre y sus hijos tienen derecho a recibir manutención no sólo del esposo sino también de cualquier persona que actúe en calidad de esposo o padre de los hijos.

A fin de asegurar que la mujer conozca de su derecho a recibir prestaciones en beneficio propio y de sus familias, se dispone de material de información, que incluye folletos y diapositivas, así como asesoramiento individual.

2

## PROGRAMAS FEDERALES

En el Canadá existen tres programas federales fundamentales conforme a los cuales se hace llegar asistencia a los padres a nombre de sus hijos. Estos programas son: el programa de Asignación Familiar administrado por el Departamento de Salud y Bienestar Nacional del Canadá con arreglo a la Ley de Asignaciones Familiares; el Crédito fiscal en favor del niño, el cual se administra con arreglo a la Ley de Tributación y la exención del pago del Impuesto en favor del niño para los hijos totalmente a su cargo que se administra de conformidad con la Ley de Tributación.

a El Programa de Asignación Familiar paga a los padres o tutores una asignación mensual por cada hijo menor de 18 años de edad. Todos los años se establecen los índices de las prestaciones que se consideran ingresos a los efectos fiscales. Los gobiernos provinciales tienen la opción

/...



de variar las prestaciones -dentro de ciertos límites- sobre la base de la edad del hijo o el tamaño de la familia o ambos, siempre que la prestación media por hijo a nivel provincial se equipare a la prestación nacional. Quebec y Alberta han hecho uso de esta opción. La provincia de Quebec complementa las prestaciones nacionales con sus propios fondos. Por lo general, la madre recibe estos pagos.

b

El Crédito fiscal en favor del niño se estableció en 1979. Administrado con arreglo a la Lev de Tributación (Art. 122.2), el programa concederá créditos en 1983 por valor de 343 dólares por hijo a las familias que hayan recibido en 1982 un ingreso total de hasta 26.330 dólares antes de descontar los impuestos. La cuantía del crédito se reduce en 5 dólares por cada 100 dólares que devengue la familia por encima de esa suma. El crédito, que es solicitado por el progenitor que recibe la Asignación Familiar (por lo general, la madre) presta asistencia adicional a casi dos tercios de las familias con hijos.

c

La exención de impuestos para los hijos totalmente a su cargo es una de las diversas exenciones que establece la Lev de Tributación. En 1982 para los hijos con ingresos netos de menos de 2.320 dólares se podía reclamar una exención de 670 dólares a nombre de los hijos menores de 18 años. Para los hijos mayores de 18 años, la exención era de 1.220 dólares. Las exenciones serán reclamadas por el progenitor que informe las Asignaciones Familiares como ingreso para los fines tributarios (normalmente el padre).

La exención a los matrimonios o su equivalente puede caracterizarse también como una exención personal que beneficia a la familia.

/...

ARTICULO 13 b)

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:

- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

La jurisdicción sobre la concesión de créditos se comparte entre el Gobierno federal y los gobiernos de las provincias. Los bancos nacionales son autorizados por el Parlamento y están sujetos a la Ley bancaria federal, que regula muchos aspectos de sus operaciones. Son once los bancos autorizados, de los cuales ocho ofrecen sus servicios a particulares canadienses. Además, hay dos empresas federales de la Corona, la Canada Mortgage and Housing Corporation y la Farm Credit Corporation, que desempeñan un importante papel en las esferas de las hipotecas y los créditos agrícolas.

La regulación de otros organismos crediticios compete a la jurisdicción provincial. En esta categoría se incluyen instituciones tales como empresas financieras, empresas fiduciarias, asociaciones crediticias, empresas de financiamiento de ventas, organizaciones de tarjetas de crédito y las funciones pertinentes de las tiendas de venta al detalle.

La igualdad de derecho del hombre y la mujer a tener acceso a todas las formas de créditos financieros se garantiza en la legislación de derechos humanos, en virtud del artículo que rige la prestación de servicios y que se interpreta como que incluye la concesión de créditos. El artículo pertinente de la Ley de Derechos Humanos del Canadá se presenta a manera de ejemplo:

- 5. Constituye una práctica violatoria en el suministro de bienes, servicios, créditos o préstamos que habitualmente se ofrecen al público en general
  - a) negar cualquiera de esos bienes, servicios, créditos o préstamos a cualquier persona, o negar el acceso a éstos,

/...

b) establecer una diferencia en detrimento de cualquier persona,

por motivos de discriminación prohibidos.

En Saskatchewan, el Artículo 15 del Código de Derechos Humanos de Saskatchewan prohíbe la discriminación contra cualquier persona en la concesión de un contrato que se ofrece al público. Conforme a este artículo, se puede presentar una demanda contra instituciones financieras de préstamos dentro de la jurisdicción provincial\*.

#### 1 MEDIDAS FEDERALES

A mediados del decenio de 1970 comenzaron las actividades encaminadas a estudiar el carácter y el alcance de la discriminación contra la mujer en la esfera de los créditos. De conformidad con el Plan de Acción Nacional, al Ministerio de Asuntos Sociales y del Consumidor se encargó la tarea de elaborar programas que informasen a la mujer sobre los créditos y sus fuentes.

En fecha más reciente, la Comisión de Derechos Humanos del Canadá encargó la realización de un estudio sobre la discriminación que practicaban los bancos autorizados en sus políticas de créditos. Se obtuvieron suficientes pruebas como para "señalar que las planillas de solicitud de los bancos así como sus reglamentos de préstamos necesitan ser revisados a fin de asegurar que estén en consonancia con la legislación de derechos humanos"\*\*.

Además, la política bancaria que exige la firma de ambos cónyuges para la obtención de préstamos colaterales (establecida después de la entrada en vigor de los nuevos estatutos de bienes gananciales) resultó ser potencialmente discriminatoria sobre la base del estado civil. La existencia prolongada de un problema establecido desde hace tiempo, que es la subordinación

---

\* Para conocer la situación en Quebec, véase pág. del Informe de Quebec en el Apéndice II.

\*\* Julie White, Banks and Credit Policies (Ottawa: Comisión Canadiense de Derechos Humanos, 1981) págs. 44 y 35.

/...

del límite de crédito de la esposa al de su esposo dado que las oficinas de crédito registran su solicitud de conjunto, se consideró que tenía una connotación negativa en cuanto a la igualdad de acceso de la mujer a los créditos.

El estudio encontró motivo de preocupación en la esfera del acceso a las hipotecas y los préstamos comerciales.

Estos préstamos de mayor cuantía son una causa más justificable que las tarjetas de crédito o los préstamos sobre artículos de consumo, para que los banqueros muestren una mayor cautela, a pesar de que parece preocuparles aún más la capacidad de la mujer para efectuar el reembolso. En relación con esos préstamos a largo plazo, existe el prejuicio de que la mujer se casa, tiene hijos y deja de trabajar. Por consiguiente, en el caso de las hipotecas hay cierta renuencia a tomar en cuenta el 100% del ingreso de la esposa, y a depender solamente de la confiabilidad y el tipo de trabajo. Es probable que los préstamos comerciales en esferas no tradicionales, como la agricultura y el derecho den origen a ciertos prejuicios en relación con la capacidad de la mujer para tales empresas<sup>\*\*</sup>.

La Comisión de Derechos Humanos del Canadá, al dirimir un caso reciente (1982) de discriminación en la prestación de servicios, consideró que un banco autorizado había infringido la ley al negarse a emitir una tarjeta de crédito debido a los escasos antecedentes de crédito de uno de los cónyuges.

## 2 MEDIDAS PROVINCIALES

Varias provincias han investigado el problema del acceso de la mujer a los créditos. En consecuencia, las provincias de Alberta, Ontario y Saskatchewan hicieron suyas las Directrices para la concesión de créditos aprobados por la Asociación de Acreedores del Canadá, que son las siguientes:

---

\*\* Julie White, Banks and Credit Policies (Ottawa: Comisión Canadiense de Derechos Humanos, 1981) págs. 44 y 35.

/...

1a Se concederá crédito a nombre propio a la mujer casada cuya solvencia, incluidos sus ingresos o propiedad personal, se equipare a la de un hombre a quien se concedería crédito por cumplir los mismos requisitos y poseer propiedades o ingresos iguales.

1b Se concederá crédito a la mujer soltera cuya solvencia, propiedad o ingresos se equiparen a los de un hombre a quien se concedería crédito por cumplir los mismos requisitos y poseer propiedades o ingresos iguales.

Además, los acreedores seguirán rigiéndose por los siguientes principios:

- . Aplicar a hombres y mujeres las mismas normas cuando se determine la solvencia para el crédito;
- . Conceder crédito a nombre propio a la mujer casada solvente y no insistir en mantener tratos con el esposo;
- . Abstenerse de rechazar la concesión de crédito a la mujer recién separada, divorciada o viuda únicamente por motivo de cambio de su estado civil;
- . Aplicar las mismas normas en la concesión de créditos, incluida la transacción hipotecaria, sin considerar cuál de los cónyuges es el principal sostén de la familia;
- . Abstenerse de solicitar o utilizar información relativa a la planificación de la familia al evaluar las solicitudes de crédito;
- . Observar las mismas normas al exigir datos sobre crédito al cónyuge sin distinción del sexo del solicitante;
- . Tomar en consideración los ingresos del cónyuge cuando una pareja solicite crédito, según proceda;
- . Considerar la manutención de ex cónyuge e hijos como fuente de ingresos.

Además:

/...

- . El cambio de estado civil no será el único aspecto que se considere al exigir una nueva solicitud para tarjetas de crédito ya emitidas o la renegociación de los convenios de crédito.
- . Considerar el expediente de crédito de una mujer de soltera y de casada al evaluar su solvencia para el crédito.
- . No se alterará el límite de crédito de una persona exclusivamente en función del límite de crédito del cónyuge.
- . A solicitud del cónyuge, el organismo de información sobre créditos mantendrá un expediente para el marido y otro para la mujer.

En las provincias de Nueva Escocia y Columbia Británica se han aprobado "Directrices sobre la igualdad de oportunidades crediticias" que difieren muy poco entre sí. Su Declaración de Política incluye una disposición que abarca las actividades de las oficinas de crédito. Con arreglo a la Ley de Protección al Consumidor en Nueva Escocia se protege también el derecho de la mujer a recibir crédito en condiciones de igualdad con el hombre.

- a No le será negado crédito a nombre propio a la mujer casada si sus ingresos desglosados o su propiedad personal se equiparan a los de un hombre a quien se concedería crédito por poseer la misma cantidad de propiedades o ingresos.
- b No le será negado crédito a la mujer soltera si su propiedad o ingresos se equiparan a los de un hombre a quien se concedería crédito por poseer la misma cantidad de propiedades o ingresos.
- c A solicitud de una persona casada, el organismo de información sobre créditos identificará, en el informe que entregue, tanto el expediente de crédito de cada uno de los cónyuges como el de sus cuentas conjuntas, si esa información está en manos del organismo de información sobre créditos.

/...

No obstante, como se expresa en el estudio de la Comisión de Derechos Humanos del Canadá, el gran número de sucursales bancarias (7.400 en todo el Canadá) crea un problema de comunicación. Aún cuando las oficinas centrales de los bancos conocen de la existencia de las "Directrices para la concesión de créditos" y de su responsabilidad en asegurar que no se discrimine por motivos de sexo o estado civil, la divulgación de la política bancaria sobre estos asuntos y su aplicación posterior en las sucursales pueden ser diferentes.

/...

ARTICULO 13 c)

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:

- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

En Canadá la ley no rige, en general, el aseguramiento y la organización de actividades de esparcimiento. Sin embargo, la mayoría de los gobiernos han creado programas y organismos a fin de apoyar la participación de los ciudadanos en la vida deportiva y cultural. El hecho de que la mujer reciba o no un trato en condiciones de igualdad con el hombre en función del apoyo que presta el gobierno a las actividades de esparcimiento constituye una cuestión de debate. Como se cita en otras muchas partes de este informe, las prácticas discriminatorias encuentran su origen en la persistencia de actitudes pasadas de moda en cuanto al papel que le corresponde desempeñar a la mujer.

1 INICIATIVAS DEL GOBIERNO FEDERAL RELATIVAS A LA MUJER Y A LA VIDA CULTURAL

De acuerdo con una reciente revisión de la política cultural federal, la mujer en el Canadá no goza del justo acceso a las actividades culturales. En 1980, el Ministro de Comunicaciones nombró un comité independiente para que revisara todos los programas culturales más importantes del gobierno federal. En su primer informe, el Comité expresó que "En casi todas las (dieciocho) audiencias públicas, escuchamos las opiniones de personas y grupos respecto de la situación cada vez más difícil de las mujeres artistas, y la pérdida que esta situación origina en la vida cultural canadiense".\* El Informe del Comité, publicado en 1982, prestó especial atención "... al hecho de que el actual injusto

---

\* Federal Cultural Policy Review Committee, Summary of Briefs and Hearings (Ottawa: Departamento de Comunicaciones, 1982) pág. 20.

/...



acceso de la mujer a todos los niveles de responsabilidad y actividades en el sector cultural priva a la sociedad canadiense en su conjunto de una dimensión vital de la experiencia humana y artística"\*\*. En la actualidad, el gobierno revisa las 101 recomendaciones formuladas por el Comité, de las cuales ninguna se refiere al tema de la participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida cultural.

a      Estudio D, Consejo Nacional Cinematográfico del Canadá (NFB)

Fundado en 1972, Estudio D forma parte de la sección de producciones en idioma inglés del Consejo Nacional Cinematográfico. Su propósito es proporcionar un foro para las mujeres cineastas a fin de llevar una perspectiva femenina a la producción cinematográfica. Además, el centro ofrece "algunos de los conocimientos prácticos que necesita la mujer para ocupar puestos en la cinematografía tradicionalmente ocupados por el hombre y dan a la mujer la oportunidad de desarrollarse y expresarse mediante el cine"\*.

Estudio D participa asimismo en el Programa Fílmico Federal de la Mujer. Se trata de un comité interdepartamental que brinda información sobre las prioridades y la utilidad de algunos programas fílmicos, así como apoyo financiero a Estudio D para la producción de películas relativas a toda una diversidad de asuntos femeninos.

b      Seminarios "La mujer y las artes": Ministerio de Comunicaciones

La Dirección de Investigaciones y Estadísticas, del Sector del Arte y la Cultura del Ministerio de Comunicaciones organizó en septiembre de 1982 un conjunto de siete seminarios de dos horas de duración cada uno, destinado

---

\*\* Federal Cultural Policy Review Committee, Report (Ottawa: Department of Communications, 1982), pág. 9.

\* National Film Board of Canada: Beyond the Image: A Guide to Films About Women and Change (Montreal: National Film Board of Canada, 1981), pág. 1.

/...

a poner al corriente al Gobierno federal y a los funcionarios de los organismos de la situación actual de la mujer en la música, el teatro, la danza, las letras, la radiodifusión y la publicidad, las artes visuales y la cinematografía en el Canadá.

c     Las cineastas canadienses: Archivos públicos del Canadá

Conjunto de 85 películas de unas 80 directoras cinematográficas que se presentó como parte de la exposición de los Archivos Públicos del Canadá "The Widening Sphere: Women in Canada, 1870-1940". (Véase el texto que corresponde al Artículo 7 c)). Las películas se presentaron dentro de un programa estructurado en 12 exhibiciones.

2     LA MUJER Y LOS DEPORTES

La participación de la mujer en actividades deportivas organizadas es una esfera de la actividad de esparcimiento en la que el trato desigual que recibe la mujer se ha llevado a la atención pública. Las comisiones provinciales de derechos humanos han aceptado varios casos que han puesto a prueba los estatutos sobre los derechos humanos en lo que respecta a la participación femenina en deportes masculinos por equipos. Los casos resueltos hasta el presente sólo han demostrado que los tribunales están de acuerdo con el argumento esgrimido por la defensa de los órganos deportivos de que son organizaciones privadas y que, por ende, no están regidos por la legislación que proscribe la discriminación en el uso de servicios e instalaciones públicas. Sobre este litigio, en un reciente estudio se expresa lo siguiente:

El principal valor de los casos sobre derechos humanos, a nuestro juicio, es que dirigen la atención, la preocupación y la presión públicas hacia la eliminación de programas de esparcimiento y deportivos injustos y discriminatorios de uno de los sexos. Muchos padres y entrenadores han dejado de aceptar tranquilamente la falta de oportunidades deportivas para sus hijas. Y lo que es más importante aún, los organismos y organizaciones deportivas y de esparcimiento, la mayoría de las cuales

/...

dependen de fondos y servicios públicos, ya no pueden seguir esgrimiendo el argumento de que no están obligados moral o legalmente a dar iguales oportunidades a ambos sexos.\*

a Iniciativas federales

El gobierno federal ha mostrado un empeño cada vez mayor en brindar a la mujer iguales oportunidades en lo que respecta a su participación en los deportes.

. Programa de preparación física y deporte de aficionados para la mujer de Salud y Bienestar del Canadá

El Programa para la Mujer fue oficializado en 1980. Los proyectos dirigidos a aumentar el número de mujeres en cargos de dirección en esa esfera recibieron prioridad en cuanto a la financiación. Desde entonces el objetivo general de mejorar la condición de la mujer en la actividad física se ha complementado con los siguientes fines:

- . establecer y mantener el Programa para la Mujer como punto central de las preocupaciones del gobierno federal sobre la mujer y la actividad física;
- . disponer de una dirección para el desarrollo de la política en la esfera de la mujer y la actividad física dentro del gobierno federal y ante las organizaciones beneficiarias de la Sección de Preparación Física y Deporte de Aficionados;
- . iniciar programas que mejoren la condición de la mujer en la preparación física y el deporte de aficionados.

---

\* M. Ann Hall y Dorothy A. Richardson, Fair Ball: Towards Sex Equality in Canadian Sport (Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1982) pág. 28.

Recientemente el Programa para la Mujer realizó una encuesta nacional para determinar el carácter y el grado de dirección femenina en la esfera de la preparación física y el deporte de aficionados en el Canadá. Se hizo un análisis de la participación femenina en el trabajo de los departamentos de los gobiernos provinciales y federal encargados de la preparación física y el deporte de aficionados; en las asociaciones deportivas y de esparcimiento federal y provinciales; en los departamentos de educación física y atletismo de las universidades y los institutos superiores y en el Programa Nacional de Titulación de Entrenadores. En el informe sobre la encuesta se expresa que:

... la mujer desempeña un importante papel en el desarrollo del trabajo de los gobiernos, las asociaciones e instituciones de la enseñanza media superior en la esfera del esparcimiento y el deporte, pero tienden a verse poco representadas en el proceso de toma de decisiones.\*

b      Iniciativas provinciales

No parece que exista participación desigual de la mujer y el hombre en las actividades deportivas que competen a las provincias y territorios, aparte de las que son motivo de quejas ante las comisiones de derechos humanos.\*\*

---

\* Fitness and Amateur Sport Women's Program, Women in Sport leadership: Summary of a National Survey (Ottawa: Fitness and Amateur Sport, 1982), pág. 9.

\*\* Para conocer sobre la situación en Quebec, remítase a las págs. 437 a 440 del Apéndice II, Informe de Quebec.

/...

i Columbia Británica

De conformidad con el Código de Derechos Humanos de Columbia Británica, se asegura a la mujer el derecho a participar en actividades recreativas, culturales y deportivas. La sola excepción son las esferas que se designan específicamente como actividades masculinas con fines fraternos y en que las organizaciones no son lucrativas. La mujer puede contar también con organizaciones exclusivamente femeninas.

En los casos en que los fondos se distribuyen por medio de subvenciones de la lotería, de la Sección provincial de recreación y deportes o la Sección de servicios culturales, no existe discriminación por motivos de sexo.

ii Ontario

La Dirección de Deportes y Preparación Física de Ontario perteneciente al Ministerio de Turismo y Recreación recopila en estos momentos datos estadísticos sobre la preparación física de la mujer a fin de determinar y evaluar las necesidades especiales que puedan tener las mujeres. Las campañas de concientización sobre el tema de la preparación física incluyen materiales específicos dirigidos a la mujer, especialmente a la madre joven. El Ministerio trabaja también con el Ministerio de Educación con miras a desarrollar iniciativas para mejorar la preparación física, especialmente en la enseñanza primaria.

Además, el 8 de abril de 1982, se estableció, mediante una Orden en Consejo, un grupo de trabajo encargado de estudiar la igualdad de trato a ambos sexos en las actividades deportivas.

iii Nueva Brunswick

Todos los criterios de financiación del Ministerio de la Juventud, la Recreación y los Recursos Culturales de Nueva Brunswick se aplican por igual a ambos sexos,

/...

a los particulares y a las organizaciones. La Sección de Deportes de Nueva Brunswick, en especial, brinda iguales oportunidades a los programas y financia actividades tales como: asistencia a todos los campeonatos provinciales, competencias nacionales o de la costa del Atlántico, desarrollo de entrenadores y atletas de alto rendimiento, fomento del arbitraje, etc.

/...

DOCUMENTACION

CANADA

Canadian Advisory Council on the Status of Women

Fair Ball: Towards Equality in Canadian Sport. M. Ann Hall and Dorothy A. Richardson. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. 1982.

Department of Communications

Report of the Federal Cultural Policy Review Committee. Ottawa: Department of Communications. 1982.

Summary of Briefs and Hearings: Federal Cultural Policy Review Committee. Ottawa: Department of Communications. 1982.

Fitness and Amateur Sport Canada

Canadian Directory of Women in Sport Leadership. Ottawa: Supply and Services Canada. 1982.

Just for Me. Film and Discussion Kit. 1982.

Women in Sport Leadership: Summary of a National Survey. Ottawa: Fitness and Amateur Sport. 1982.

National Film Board of Canada

Beyond the Image: A Guide to Films about Women and Change. Ottawa: National Film Board of Canada. 1981.

Public Archives Canada

Canadian Women Filmmakers: Dossier and Programme. Ottawa: Public Archives Canada/National Film, Television and Sound Archives. 1982.

ARTICULO 14

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

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

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

/...



- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Las mujeres que residen en zonas rurales disfrutan de los mismos derechos que los hombres de esas zonas. La legislación del Canadá no hace distinción entre los canadienses que residen en zonas rurales y los que viven en zonas urbanas y suburbanas. Por consiguiente, los derechos jurídicos de la mujer respecto de la educación, la atención médica y la seguridad social son los mismos que se estipulan en los textos de los artículos 10, 11 y 12 y que disfrutaban las otras mujeres del Canadá.

En cuanto a la condición jurídica y social de los indios que viven en reservas (mujeres y hombres), el gobierno federal (basándose en la igualdad de acceso) prevé programas especiales destinados a atender una amplia gama de intereses, incluidas las necesidades sociales, económicas y educativas específicas de las distintas reservas. Sin embargo, como resultado de las limitaciones indirectas inherentes al proceso de socialización, las oportunidades que ofrecen estos programas no se brindan necesariamente en condiciones de igualdad.

/...

Los ministerios y organismos del Gobierno federal reconocen que es necesario realizar un esfuerzo especial para vencer el factor del aislamiento en las zonas rurales. Las siguientes iniciativas son ejemplo de las medidas tomadas.

. Comisión de empleo e inmigración del Canadá

La Comisión tiene aproximadamente 300 unidades móviles de servicio en zonas rurales y apartadas. Existen además proyectos de mayor alcance que vinculan zonas aisladas a los Centros regulares de empleo del Canadá.

Además, mediante los programas de creación de empleos la mujer de las zonas rurales recibe beneficios importantes tales como capacitación y experiencia laboral que las prepara para incorporarse al mercado de trabajo, asesoramiento previo y posterior a la ubicación, así como ubicación laboral.

. Salud y Bienestar Social del Canadá

El Ministerio de Salud y Bienestar Social se ha comprometido a apoyar y fomentar medidas voluntarias en las esferas de los servicios médicos y sociales. Se presta atención especial a los aspectos que afectan a la mujer y a las organizaciones femeninas. Entre los proyectos que respalda el Programa de subvención social nacional está el Sistema de autoayuda y defensa de la mujer, que se aplica en la parte septentrional de la Isla Vancouver.

Con arreglo a este proyecto se han elaborado y ensayado programas de capacitación para que la mujer de las comunidades rurales defienda sus propios intereses.

Además, el proyecto demostrará la viabilidad de una red de servicios para la mujer como medio de combatir el aislamiento y la tensión que afectan a esta y a su familia en poblados que dependen de sus propios recursos y de una sola industria.

/...

El Programa de contribución a la promoción de la salud también ha financiado varios proyectos para la mujer, incluido uno titulado "La mujer rural y la salud mental: hacia un mayor entendimiento y una acción positiva" en London, Ontario.

En 1979, se enmendó la Ley de Tributación para que el propietario de un negocio familiar pequeño no incorporado pudiese deducir el salario del cónyuge de los gastos de explotación del negocio. La enmienda, vigente para 1980 y los ejercicios fiscales posteriores, beneficia en gran medida a la mujer que trabaja en granjas familiares (no incorporadas).

En relación con el crédito financiero, existen algunas medidas legislativas federales especialmente a propósito de la mujer rural. La Ley de Crédito Agrícola establece que la Farm Credit Corporation (organismo de la Corona) concederá créditos hipotecarios a largo plazo a los agricultores cuando el producto líquido del préstamo se utilice con el propósito de comprar tierras, maquinaria agrícola o pagar los gastos de explotación o de manutención del agricultor y su familia. Hasta hace poco, el art. 2 2) f) del reglamento de la Ley disponía que una persona y su cónyuge constituían una sola unidad agrícola y no una sociedad. Esto establecía una gran diferencia en cuanto a que el préstamo máximo permisible a una sola unidad agrícola es de 200.000 dólares, mientras que en el caso de la sociedad es de 400.000 dólares. Empero, como resultado de una reclamación presentada en 1981 a la Comisión de Derechos Humanos del Canadá por una mujer que afirmó que este reglamento constituía una discriminación por motivo del estado civil, se revocó esa norma violatoria.

El propósito declarado de la Ley de Préstamos para Mejoras Agrícolas es "promover la concesión de créditos a corto y mediano plazo a los agricultores para el mejoramiento y fomento de las granjas, así como para mejorar las condiciones de vida en ellas". De este modo, se relacionan los apartados g) y h) del Artículo 14.

/...

ARTICULO 15.1

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

El Artículo 1 b) de la Declaración de Derechos del Canadá establece la igualdad ante la ley sin discriminación por motivo del sexo, como en el art. 15.1) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá (que, como se indica supra, entra en vigor en abril de 1985). El Artículo 28 de la Carta, ya vigente, garantiza los derechos y libertades en condiciones de igualdad para el hombre y la mujer.

Además, la legislación provincial y federal sobre derechos humanos garantiza la igualdad de la mujer en algunas esferas específicas tales como el empleo, los créditos y otros. Y, como se expresa en el texto que corresponde al Artículo 2 b), en algunas jurisdicciones (Alberta, Saskatchewan, Ontario, Quebec y la Isla Príncipe Eduardo) las leyes de derechos humanos prevalecen sobre cualquier legislación incongruente. Las leyes de Alberta, Saskatchewan, Ontario y Quebec establecen la retención de esa primacía en los casos en que los estatutos contengan una cláusula que disponga su aplicación no obstante lo que dispone la legislación de derechos humanos.

La Declaración de Derechos de Alberta asegura la igualdad de la mujer ante la ley en esa provincia.

/...

ARTICULO 15.2

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.

En algunas provincias y territorios aún persiste algún tipo de restricción a la capacidad jurídica de la mujer casada. Semejante discriminación sobre la base del estado civil, tiene su origen en las reformas jurídicas encaminadas a proteger los derechos de propiedad de las cónyuges mediante la promulgación de las leyes de propiedad (personal) de las casadas. Este tipo de legislación que originalmente adoptaron todas las jurisdicciones del Canadá, concede a la mujer casada los mismos derechos que disfrutaban las solteras respecto de la adquisición, propiedad y disposición de los bienes.

Empero, el efecto de la doctrina jurídica relativa a la "unidad de los cónyuges", que sostiene que las personalidades jurídicas de marido y mujer se fusionan en una sola, se mantiene vigente en algunas provincias en lo que se refiere a otros derechos. Por ejemplo, el marido es el único que puede establecer demanda por enajenación de afecto o pérdida de la unión, o ambos. También afecta la cuestión relativa al domicilio (véase el Artículo 15.4 infra). Sólo en fecha reciente algunas jurisdicciones del Canadá cambiaron las normas procesales de manera que la mujer casada pudiese obrar como curador ad litem o como mejor amigo en toda causa ante cortes de justicia. Esta norma fue consecuencia necesaria del hecho de que en el derecho consuetudinario una mujer casada carecía de la capacidad para demandar o ser demandada.

/...

Un estudio reciente realizado por la Comisión para la Reforma Judicial de Saskatchewan analizó la discriminación a que da lugar la condición dependiente de la mujer casada. Tras estudiar la Ley de propiedad de las casadas de las provincias, la legislación conexas y las normas del derecho consuetudinario que comparten la premisa, la Comisión recomendó que se adoptara la Ley relativa a la igualdad de condición de las casadas basándose en el hecho de que las disposiciones de la ley anterior no tenían en la actualidad ninguna validez social o jurídica. La adopción de una medida de esa índole "completaría la reforma iniciada en la legislación relativa a la propiedad de bienes por parte de la mujer casada, al abolir el concepto de la unidad de personalidad y la condición de dependencia que entrañaba"<sup>x</sup>.

Con la promulgación en 1982 de la Ley de Igualdad de Condiciones, Manitoba introdujo ese tipo de legislación.

Ontario y la Isla Príncipe Eduardo han logrado un objetivo semejante al incluir en el cuerpo de la legislación para la reforma de la ley familiar una disposición que expresa que el hombre casado o la mujer casada tiene una "personalidad jurídica independiente, separada y precisa"<sup>xx</sup> propia. En aras de la claridad, en un apartado de la propia disposición se expresa que "una persona casada tiene capacidad jurídica, y se le reconocerá capacidad jurídica, a todos los efectos<sup>xxx</sup> y en todos los aspectos como si esas personas fuesen solteras". En ambas

---

x Comisión de Reforma Judicial de Saskatchewan, Proposals for an Equality of Status of Married Persons Act: Report to the Attorney General (Saskatoon: Comisión de Reforma Judicial de Saskatchewan, 1982) pág. 8.

xx Family Law Reform Act, R.S.O. 1980, c. 152.

xxx Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978, C.6, s.60(2).

/...

jurisdicciones se ha abolido toda ley consuetudinaria o derecho legal sobre bienes dotales y, en las pruebas realizadas de los estatutos de la reforma de la ley familiar, se ha establecido la igualdad de derecho domiciliario para la mujer y el hombre.

/...

ARTICULO 15.3

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

Con arreglo a la legislación del Canadá, todo contrato privado en el que figure una cláusula que limite la capacidad jurídica de una mujer, puede considerarse nulo sobre la base del orden público.

Si en el Canadá una persona concerta un acuerdo en que figure una cláusula que suponga discriminación por motivo de sexo -por ejemplo, si él o ella fuesen parte en un acuerdo colectivo que autorice el despido por motivo de sexo- esa persona podrá presentar una demanda ante la Comisión de Derechos Humanos pertinente con miras a dejar sin efecto semejante cláusula. Como se señala en varios casos relacionados con este asunto, una persona no puede formalizar un contrato que incumpla las disposiciones de la legislación sobre derechos humanos, porque ello le privaría de sus efectos indemnizadores.

Por ende, cabe llegar a la conclusión de que se pueden invocar las disposiciones de la legislación pertinente sobre derechos humanos para dejar sin efecto las cláusulas de un contrato que limiten la capacidad jurídica de la mujer, si el contrato se relaciona con cuestiones relativas al empleo o a la prestación de servicios, créditos o alojamiento que están a la disposición del público en general, o a la concesión de locales para fines comerciales o residenciales.

El Código de Derechos Humanos de Saskatchewan prohíbe que en los contratos que se ofrecen al público en general se incluyan modalidades y condiciones que discriminen (entre otras causas) por motivos de sexo o estado civil.

/...



ARTICULO 15.4

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.

El artículo 6 de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá garantiza el derecho de entrada, permanencia y salida del Canadá, así como el derecho a trasladarse hacia cualquier provincia y a radicarse en ella.

6. 1) Todo ciudadano del Canadá tiene derecho a entrar en el Canadá, permanecer en su territorio y salir de él.

2) Todo ciudadano del Canadá y toda persona con categoría de residente permanente del Canadá tiene derecho a

- a) trasladarse hacia cualquier provincia y a radicarse en ella; y
- b) ganarse sus medios de subsistencia en cualquier provincia.

Se recordará que en virtud del Artículo 28 de la Carta, este derecho se garantiza por igual a la mujer y al hombre.

La cuestión relativa a la libre elección del domicilio es algo más compleja. Domicilio es el concepto jurídico que define el hogar permanente de una persona (a diferencia de la residencia, que es el lugar donde vive una persona). "La legislación del lugar de domicilio de una persona es la que determina su estado y capacidad civil y en consecuencia, la mayoría de sus derechos y obligaciones personales. El domicilio de una persona determina asimismo la jurisdicción de las cortes de justicia...". Salvo

---

\* Royal Commission on the Status of Women in Canada, Report (Ottawa: Information Canada, 1970) pág. 236.

/...

cuando se disponga de otra forma, el domicilio de una persona en el Canadá se determina mediante las leyes sobre la familia que se aplican a esa persona. Esas leyes, que en sus orígenes se redactaron en el Canadá siguiendo el modelo de las leyes de Inglaterra, estipulan que el domicilio de la esposa (así como el de sus hijos menores) es el de su marido.

En las provincias de Ontario y la Isla Príncipe Eduardo la cuestión del domicilio de una mujer casada ha quedado aclarada en virtud de la disposición de la ley de reforma de la legislación sobre la familia.

Para determinar el domicilio de una mujer casada se aplicarán las mismas normas que para el hombre casado\*.

La situación en Quebec en lo que se refiere al domicilio se examina en la pág.445 del Apéndice II, Informe de Quebec.

Los problemas relacionados con el domicilio de la mujer pueden también pertenecer a las esferas de la jurisdicción provincial, especialmente en relación con la anulación de matrimonios anulables y las leyes de herencia. No obstante, la mayoría de las provincias han tomado medidas, o están en vías de tomarlas, para eliminar toda desigualdad en esta esfera. Por ejemplo, el 10. de diciembre de 1982, la Comisión de Reforma Judicial de Manitoba publicó un informe relativo a la ley de domicilio en Manitoba, en que recomendó varios cambios en el derecho consuetudinario vigente. Entre ellas se incluyen: cambio respecto del domicilio de una mujer casada y el domicilio de los hijos. En la actualidad, el gobierno de Manitoba estudia esas recomendaciones y se dispone a promulgar una legislación que reconozca domicilios independientes para los cónyuges.

En la mayoría de los casos, las cuestiones que competen a la jurisdicción federal y que requieren la determinación del domicilio de una mujer se rigen por estatutos que definen el

---

\* Family Law Reform Act, R.S.O. 1980, c.152.  
Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978, c.6, s.60 (3) (c).

/...

"domicilio" de forma no discriminatoria. En consecuencia, el Artículo 6 de la Ley de Divorcio expresa que el domicilio de una mujer casada "se determinará como si fuera soltera, y si es menor de edad, como si hubiese alcanzado la mayoría de edad".

Hay una cuestión que compete a la jurisdicción federal -la anulación de matrimonios- para la que no hay estatutos, de modo que la definición que el derecho consuetudinario da del "domicilio" sigue estando en vigor. En consecuencia, en todas las provincias, excepto Quebec, el domicilio de una mujer casada sigue siendo el de su marido.

/...

ARTICULO 16.1

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares...:

En el Canadá, la jurisdicción sobre legislación familiar corresponde en primera instancia al nivel provincial y territorial de gobierno. Empero, en virtud del Artículo 91 26) de la Ley Orgánica de 1867, el Parlamento federal puede aprobar leyes relativas al matrimonio y al divorcio. La jurisdicción sobre bienes y derechos cívicos (Artículo 92 13)) y la celebración del matrimonio (Artículo 92 12)) confiere poderes legislativos sobre estas cuestiones a las asambleas legislativas provinciales.

La división constitucional de los poderes significa que, en lo referente al matrimonio, las provincias son responsables de la ley en lo que respecta a las formalidades del matrimonio, incluidos asuntos tales como las licencias o el consentimiento paterno o del tribunal para que se efectúe un matrimonio. El gobierno federal es responsable de asuntos más importantes tales como la capacidad para contraer matrimonio. Por ejemplo, la edad mínima absoluta para contraer matrimonio es un asunto de capacidad y atañe a la jurisdicción federal. Por otra parte, en una provincia, la edad mínima para que se pueda conceder una licencia matrimonial es un asunto de formalidad y atañe a la jurisdicción provincial.

Se concede cierto grado de reconocimiento legal a la relación entre personas que viven juntas sin estar casadas. La población denomina relaciones consensuales o matrimoniales consensuales a este tipo de relaciones. El grado de reconocimiento depende de la duración de la relación y de la existencia de hijos, o ambas. Las relaciones consensuales pueden dar lugar a obligaciones de manutención y al derecho a reclamar determinadas prestaciones sociales.

/...

La Ley federal del Divorcio que se promulgó en 1968 dispone lo relativo al divorcio. Antes de que se promulgara esta ley, la legislación que se aplicaba al divorcio en el Canadá era la que se había adoptado en Inglaterra en el siglo XIX. Como quiera que las provincias tienen jurisdicción sobre bienes y derechos cívicos, pueden legislar en lo tocante a la división de bienes cuando se disuelve el matrimonio. En consecuencia, las causales de divorcio se pueden encontrar en la legislación federal, mientras que la legislación referida a la división de bienes gananciales en caso de divorcio se encuentra en los estatutos provinciales.

La facultad para legislar en cuestiones relativas a los hijos y su bienestar se establece también en el Artículo 92 13) de la Ley Orgánica de 1867 que estipula que las provincias pueden legislar en lo referente a "los derechos de propiedad y derechos cívicos en la provincia". Sobre esta misma base, en la legislación provincial se incluye el derecho a legislar en lo que se refiere a la adopción, la protección del niño, tutoría de la persona y los bienes de los hijos, y su custodia antes del divorcio. La custodia después del divorcio se aborda en la Ley federal del Divorcio.

En los últimos diez años la legislación sobre la familia ha sufrido grandes cambios en el Canadá. Ha sido tema de debate frecuente entre los gobiernos federal, provinciales y territoriales, incluso en la Conferencia de Primeros Ministros. Cabe esperar que el proceso de reforma constitucional vigente garantizará que la reorganización de la legislación sobre la familia siga siendo una cuestión de suma prioridad.

/...

DOCUMENTACION

CANADA

Canadian Advisory Council on the Status  
of Women

Outline of Matrimonial Property Laws in  
Canada. Ottawa, 1982.

MANITOBA

Department of the Attorney-General:

A Report on the State of Family Law in  
Manitoba: Recommendations for Change.  
Robert Carr. Winnipeg, 1982.

Family Law in Manitoba. Winnipeg, 1981.

SASKATCHEWAN

Law Reform Commission of Saskatchewan.  
Proposals for an Equality of Status of  
Married Persons Act. Saskatoon, 1982.

Proposals on Custody, Parental  
Guardianship, and the Civil Rights of  
Minors. Saskatoon, 1981.

ARTICULO 16.1 a)

Los Estados Partes... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

La división constitucional de la autoridad a la que se hace referencia supra significa que las provincias tienen la responsabilidad de legislar en lo que se refiere a las formalidades del matrimonio, incluidos asuntos tales como licencias y el consentimiento paterno o del tribunal de justicia para que se efectúe un matrimonio cuando las partes son menores de edad. El gobierno federal se encarga solamente de los aspectos jurídicos más importantes del matrimonio.

Las leyes que rigen el matrimonio en el nivel provincial y territorial se denominan, por lo general, Leyes y Ordenanzas sobre el Matrimonio. Un título extenso refleja a menudo su propósito: ley relativa a la formalización del matrimonio. Se permiten las formas civil o religiosa de matrimonio, o ambas. Las leyes autorizan la inscripción de las personas que están facultadas para officiar en los matrimonios; la concesión de licencias matrimoniales y el registro de matrimonios. La única persona que se puede inscribir para celebrar un matrimonio religioso es un "clérigo", es decir, la persona autorizada por un órgano religioso para celebrar el matrimonio, de conformidad con sus ritos y costumbres. Debido a que algunas religiones en el Canadá no ordenan mujeres, es poco probable que la mujer tenga igual derecho que el hombre para celebrar un matrimonio.

El derecho al matrimonio está sujeto a algunas limitaciones, entre las que se encuentran la consanguinidad o afinidad; impedimentos jurídicos; capacidad mental y la edad. Los tres primeros se aplican al hombre y a la mujer por igual.

/...

. Consanguinidad o afinidad

En la actualidad, la legislación del Canadá especifica cerca de veinte instancias de afinidad y consanguinidad prohibidas, que se aplican por igual al hombre y a la mujer, teniendo en cuenta las diferencias entre sexos. Por ejemplo, un hombre no puede contraer matrimonio con la esposa de su hijo y una mujer no puede contraer matrimonio con el marido de su hija. Estos grados de prohibición sólo pueden modificarse mediante un estatuto federal.

. Impedimentos jurídicos

Un matrimonio previo que no se haya disuelto en forma legal constituye un impedimento para contraer matrimonio. En este contexto, el Código Penal prohíbe la bigamia (arts. 254 y 255), la poligamia (art. 257), los matrimonios falsos (art. 256) y la celebración ilegal del matrimonio (arts. 258 y 259).

. Capacidad mental

Las personas que presentan trastornos, retraso o enfermedades mentales, no recibirán licencias matrimoniales o las recibirán sólo cuando hubieran presentado un certificado de capacidad mental.

. Edad

Salvo la Ley de Quebec, la edad en que se considera a una persona apta para el matrimonio se ajusta a la legislación inglesa anterior, que fija una edad más temprana para la hembra (12 años) que para el varón (14 años). No obstante, las leyes provinciales relativas a la celebración del matrimonio prevén trato igual para la mujer y el hombre con arreglo a las disposiciones que rigen la edad en que

/...



se pueden conceder licencias. La edad exacta varía según la provincia o el territorio de que se trate (véase el Artículo 16.2 infra) pero es igual para ambos sexos. Se pueden hacer excepciones en los casos en que la parte femenina del contrato esté embarazada o sea la madre de un hijo vivo. Aunque aparentemente la ley federal da un trato diferente a la mujer y al hombre en cuanto a la edad, en la práctica, las disposiciones provinciales referentes a la edad en que se puede conceder licencias matrimoniales reduce al mínimo esta diferencia.

/...

ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Marriage Act, R.S.C. 1970, c. 176,  
ss.2-3.

TERRITORIO DEL YUKON

Marriage Act, R.O.Y.T. 1971, c. M-3  
as.am.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. M.5 as am.

COLUMBIA BRITANICA

Marriage Act, R.S.B.C. 1979, c. 251,  
ss.24, 25, 26.

ALBERTA

Marriage Act, R.S.A. 1980, c. M-6.  
Vital Statistics Act, R.S.A. 1980,  
c. V-4.

SASKATCHEWAN

Marriage Act, R.S.S. 1978, c. M-4,  
ss.12-15, 29-31, 36-39, 54.

MANITOBA

Marriage Act, R.S.M. 1970, c. M-50,  
ss.3, 9, 21, 22, 24, 24.1, 25,  
Schedule 3  
Presumption of Death Act, R.S.M. 1970,  
c. P-120, s.2.

ONTARIO

Marriage Act, R.S.O. 1980, c. 256,  
ss. 5, 6

QUEBEC

Civil Code of Lower Canada, s.115\*

---

\* Véanse las págs.446 y447 del Apéndice II, Informe de  
Quebec.

/...

NUEVA ESCOCIA

Solemnization of Marriage Act, R.S.N.S.  
1967, c. 287, ss.14-18.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Marriage Act, R.S.P.E.I. 1974, c. M-5  
Vital Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. V-6.

TERRANOVA

Solemnization of Marriage Act, S.N.  
1974, No. 81 as am. S.N. 1975-76,  
No. 48, ss.12, 15.  
Registration (Vital Statistics) Act,  
R.S.N. 1970, c. 129, s.2.

/...

ARTICULO 16.1 b)

Los Estados Partes... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

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

La mujer y el hombre tienen el mismo derecho a elegir libremente a su cónyuge, con una importante excepción. La mujer india puede considerar que su libertad de elección está limitada porque al contraer matrimonio con un hombre que no sea indio registrado pierde su condición de india registrada. (Véase el análisis de la cuestión en el Artículo 2 f)).

El libre consentimiento es un elemento fundamental en un matrimonio válido. La norma del derecho consuetudinario y la del Código Civil de Quebec estipula que no existe matrimonio cuando no hay consentimiento. Por ende, un matrimonio será nulo de no haber verdadero consentimiento. Se considerará que no se ha efectuado un verdadero matrimonio y no cambia la condición jurídica y social de las partes contratantes.

/...

ESTATUTOS PRINCIPALES

TERRITORIO DEL YUKON

Marriage Act, R.O.Y.T. 1971, c. M-3  
as.am.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. M.5 as am.

COLUMBIA BRITANICA

Marriage Act, R.S.B.C. 1979, c. 251,  
s.33.

ALBERTA

Marriage Act, R.S.A. 1980, c M-6.

SASKATCHEWAN

Marriage Act, R.S.S. 1978, c M-4, ss.54,  
55, 57.

MANITOBA

Marriage Act, R.S.M. 1970, c M-50,  
ss.7(6), 23.

ONTARIO

Marriage Act, R.S.O., 1980, c. 256.

QUEBEC

Civil Code of Lower Canada, s.116<sup>x</sup>

NUEVA BRUNSWICK

Marriage Act, R.S.N.B. 1973, c. M-3.

NUEVA ESCOCIA

Solemnization of Marriage Act, R.N.S.  
1967, c. 287, Form E.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Marriage Act, R.S.P.E.I. 1974, c. M-5

TERRANOVA

Solemnization of Marriage Act, S.N. 1974,  
No. 81, s.15.

---

<sup>x</sup> Véase la pág. 446 del Apéndice II, Informe de Quebec /...

ARTICULO 16.1 c)

Los Estados Partes... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

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

Dado que ejercen control sobre bienes y derechos civiles, las provincias están facultadas para tratar cuestiones relativas a derechos y responsabilidades durante el matrimonio, y a normar los procedimientos para la separación de los cónyuges cuando se disuelve el matrimonio. El gobierno federal tiene jurisdicción exclusiva sobre el divorcio y cuestiones conexas. Como la disolución que se produce por el fallecimiento de un cónyuge afecta a los derechos de propiedad, esta cuestión compete también a la jurisdicción provincial.

En el pasado, la doctrina sobre la unidad de la personalidad jurídica de marido y mujer llevó a la discriminación contra la mujer casada debido a su condición dependiente. Las recientes reformas a la legislación sobre bienes gananciales en todo el Canadá demuestran el compromiso con el concepto del matrimonio como una asociación de iguales. Los cambios señalados en el Artículo 15 respecto de la capacidad jurídica de la mujer casada reflejan los intentos por eliminar esos obstáculos a la igualdad. La inclusión en la legislación sobre derechos humanos en todo el Canadá de una disposición que proscribe el estado civil como fundamento para la discriminación es también un indicio de que se trata de cambiar la condición dependiente de la mujer casada.

Debido a que los derechos que se examinan tienden a reiterarse, se han elaborado las subcategorías siguientes con el único fin de la precisión:

- . derechos y responsabilidades durante el matrimonio;

/...

- . derechos y responsabilidades en caso de disolución del matrimonico (separación y divorcio) que se centran principalmente en las obligaciones de manutención y sostén; (la disposición sobre los bienes se examina en el Artículo 16.1 h));
- . derechos en caso de fallecimiento de uno de los cónyuges.

## 1 DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DURANTE EL MATRIMONIO

En general, el matrimonio se reconoce ahora en todo el Canadá como una asociación de iguales:

... El matrimonio es una institución de responsabilidades y obligaciones compartidas entre partes que se reconoce como que gozan de derechos iguales; ... (Manitoba, preámbulo de la Ley de Bienes Gananciales).

La contribución de cada uno de los cónyuges es igualmente valiosa:

El propósito de esta Ley... es reconocer que el cuidado de los hijos, la administración del hogar y la contribución financiera son responsabilidades conjuntas y mutuas de los cónyuges y que, inherente a la relación matrimonial, está la contribución conjunta de los cónyuges, ya sea financiera o de otra índole, al asumir esas responsabilidades... (Saskatchewan, Ley de Bienes Gananciales, Artículo 20)

El concepto de valor igual de la contribución que hace el cónyuge que trabaja fuera del hogar y del cónyuge que administra el hogar, queda aún más explícito en la disposición de la Ley de Manutención Familiar de Manitoba que define el servicio doméstico como una contribución financiera.

Todo quehacer hogareño, el cuidado de los hijos, o cualquier otro servicio doméstico que realice un cónyuge para la familia es una contribución al sostén y la manutención...

/...

de igual forma que si el cónyuge estuviese dedicando el tiempo que emplea en la realización de ese servicio a un empleo remunerado y estuviese dedicando los ingresos que resultasen de lo anterior al sostén y la manutención. (Artículo 5 2)).

El reconocimiento de la igualdad de derechos tiene su correlario en la igualdad de responsabilidades. Cada cónyuge tiene la obligación de procurar su sostén y el del otro cónyuge de acuerdo con su necesidad y capacidad. O, como estipula la Ley de Manutención Familiar de Manitoba:

Los cónyuges tienen la obligación mutua de contribuir de forma razonable al sostén y la manutención mutuos. (Artículo 2 1)).

En el caso de Manitoba, ese sostén incluye el derecho a una prestación para gastos personales y "el derecho a su único arbitrio libre de toda injerencia por parte del otro cónyuge en el empleo de esas sumas" (Artículo 3). Esos derechos se han fortalecido en la cláusula (Artículo 197 1) b)) del Código Penal que demanda que el marido atienda las necesidades vitales.

Aunque en la actualidad los derechos y responsabilidades de cada uno de los cónyuges dentro del matrimonio son fundamentalmente iguales en todo el Canadá, las consecuencias del cambio en el estado civil son más penosas para la mujer debido al concepto que existe respecto de la condición de dependencia que acompaña al matrimonio. Aunque la legislación sobre los Bienes de la Mujer Casada promulgada por todas las jurisdicciones establece el principio de la separación de bienes del marido y la mujer, la doctrina sobre la unidad de la personalidad jurídica del derecho consuetudinario restringe aún con eficacia los derechos de la mujer casada. Por ejemplo, el derecho de una mujer a un domicilio y apellidos propios se ha visto afectado en distinta medida por el matrimonio. En algunas provincias o territorios algunos otros principios van en detrimento de la mujer casada solamente. Para abolir la condición de dependencia de la mujer

/...



casada será menester revisar los estatutos de los bienes de la mujer (persona) casada y los principios del derecho consuetudinario que les sirven de base.

No cabe duda de que los casos de trato desigual que persisten se eliminarán como resultado de la necesidad de acatar las normas del Código de Derechos y Libertades del Canadá. Empero, dado que en ese documento el estado civil no se incluye como motivo explícitamente prohibido de discriminación, resulta algo más difícil predecir si se eliminarán las diferencias en la condición entre las personas casadas y solteras. En un informe reciente de la Comisión de Reforma Judicial de Saskatchewan se hace referencia a esta cuestión. La Comisión propone que se promulgue una Ley sobre la igualdad de condición de las personas casadas que establezca su igualdad de condición tanto en su relación mutua como con las personas solteras.

## 2 OBLIGACIONES RELATIVAS A LA MANUTENCION Y AL SOSTEN EN CASO DE DISOLUCION DEL MATRIMONIO

Como se señaló supra, los cónyuges que se separan (por acuerdo o por orden judicial) siguen legalmente casados. En consecuencia, el proceso para determinar las obligaciones relativas a la manutención y al sostén se rige por la legislación provincial y territorial. Por otra parte, según la Ley del Divorcio, la determinación de las obligaciones relativas a la manutención y al sostén en caso de divorcio competen a la jurisdicción federal.

En la actualidad por lo general se acepta que la disolución del matrimonio no establece automáticamente el derecho a la manutención. Es responsabilidad de cada uno de los cónyuges tratar de alcanzar su independencia económica del otro mediante la adopción de medidas razonables para lograr su propio sostén. Ambos cónyuges tienen igual responsabilidad en lo que se refiere al sostén y la manutención de los hijos menores de 18 años.

Las disposiciones relativas a la manutención que figuran en la Ley del Divorcio demandan que se tome en consideración (entre otros) el concepto de defecto cuando se dictan instrucciones.

/...

Aunque las disposiciones de la mayoría de las provincias y territorios relativas a la manutención figuran en las leyes sobre manutención, servicio o relaciones familiares, en algunas jurisdicciones aún no se ha reemplazado la legislación anterior, manutención de las esposas abandonadas y de los hijos en virtud de la cual las obligaciones respecto de la manutención corresponden al marido y no a la esposa.

Los tribunales hacen cumplir los mandatos referentes a la manutención y pueden imponer sanciones en los casos en que no se pague la manutención. Las leyes sobre los mandatos recíprocos de manutención garantizan que los mandatos de manutención que se dicten en una jurisdicción puedan hacerse cumplir en todas las demás.

El hecho de que la inmensa mayoría de los mandatos de manutención se apliquen al marido y no a la mujer refleja no sólo la costumbre de conceder la custodia de los hijos a la madre, sino también una estructura ocupacional en que el ingreso medio del hombre es mayor que el de la mujer.

### 3 DERECHOS EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UNO DE LOS CONYUGES

Como en la mayor parte de otras esferas de la legislación sobre la familia en el Canadá, la legislación que rige los derechos de herencia sufre cambios. Entre las regulaciones promulgadas recientemente sobre bienes gananciales, sólo las de Saskatchewan, Quebec, Nueva Brunswick, Nueva Escocia y Terranova estipulan la partición equitativa de los bienes en caso de fallecimiento de uno de los cónyuges. Pero debido a que en algunas de las jurisdicciones del Canadá se reconoce todavía el derecho de bienes dotal (o los derechos de posesión y goce del hogar en las provincias occidentales), la viuda tiene automáticamente el derecho a ciertos intereses sobre los bienes del esposo fallecido.

En los casos de sucesión intestada, en unos siete estatutos provinciales (conocidos generalmente como leyes de Restitución de Bienes Raíces o Sucesión Intestada) se reconoce a la viuda el

/...

derecho a una cantidad fija y se dividen los bienes residuales entre la propia viuda y sus hijos. En las provincias de la costa del Atlántico, se dispone que, de no haber hijos, los parientes más próximos del intestado compartan la herencia conjuntamente con la esposa.

Si una persona ha dejado testamento en que no figuren disposiciones adecuadas respecto de las personas a cargo que le sobrevivan, en todas las provincias y territorios (excepto Quebec) los supérstites pueden presentar una solicitud de costas para obtener una participación en la herencia. A esas leyes se les denomina por lo general Socorro a las Personas a Cargo o Manutención de la Familia del Testador.

Las diferencias en el trato en esos casos no es tanto un asunto de discriminación sexual como una cuestión que se deriva de las diferentes disposiciones que formulan los gobiernos provinciales y territoriales. Por ello, los bienes que corresponden a una mujer en caso de disolución del matrimonio pueden variar en dependencia de que la causa de la disolución sea fallecimiento o divorcio, o del lugar de residencia de la pareja.

/...

ESTATUTOS PRINCIPALES

CANADA

Divorce Act, R.S.C. 1970, c. D-3.

TERRITORIO DEL YUKON

Matrimonial Property and Family Support  
Act, S.Y.T. 1979 (2nd), c. 11 and S.Y.T.  
1980 (2nd), c.15, ss.6(1) and 30.2.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Dependents Relief Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. D-4.

Domestic Relations Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. D-9 as am.

Infants Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. I-1.

Intestate Succession Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. I-4.

Maintenance Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. M-2.

Maintenance Orders Enforcement Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. M-3 as am.

Maintenance Orders (Facilities for  
Enforcement) Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. M-4 as am.

/...

Married Women's Property Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. M-6.  
Matrimonial Property Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, c. M-7 as am. (not  
fully proclaimed).  
Public Trustee Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. P-16.  
Seduction Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. S-12 as am.  
Survivorship Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. S-6.  
Wills Ordinance, R.O.N.W.T. 1974, c. W-3.

#### COLUMBIA BRITANICA

Family Relations Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 121, ss.43, 56, 57, 70.  
Land (Wife Protection) Act, R.S.B.C.  
1979, c. 223, ss.2, 3, 8.  
Estate Administration Act, R.S.B.C.  
1979, c. 1114, ss.96, 107, 108, 111.  
Wills Variation Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 425.

#### ALBERTA

Alimony Orders Enforcement Act, R.S.A.  
1980, c. A-40.  
Assured Income for the Severely  
Handicapped Act, R.S.A. 1980, c. A-48.  
Dependent Adults Act, R.S.A. 1980,  
c. D-32.  
Domestic Relations Act, R.S.A. 1980,  
c. D-37.  
Family Relief Act, R.S.A. 1980, c. F-2.  
Intestate Succession Act, R.S.A. 1980,  
c. I-9.  
Maintenance Order Act, R.S.A. 1980,  
c. M-1.  
Married Women's Act, R.S.A. 1980,  
c. M-7.  
Social Development Act, R.S.A. 1980,  
c. S-16.  
Vital Statistics Act, R.S.A. 1980,  
c. V-4.  
Wills Act, R.S.A. 1980, c. W-11.

#### SASKATCHEWAN

Deserted Wives' and Childrens'  
Maintenance Act, R.S.S. 1978, c. D-26,  
ss.2-5, 8, 10, 11, 14, 21, 31, 34, 35.  
Matrimonial Property Act, R.S.S. 1978,  
c. M-6.1, ss.3-8, 10, 12-14, 16, 18-32,  
35-43, 50-52.

/...

Married Persons' Property Act, R.S.S.  
1978, c. M-6, ss.3-6, 8-16, 20, 21, 23,  
24.  
Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, c. Q-1,  
ss.24-40.  
Homesteads Act, R.S.S. 1978, c. H-5, ss.  
3-5, 8, 9, 12, 19.  
Dependants' Relief Act, R.S.S. 1978,  
c. D-25, ss.4, 9.  
Intestate Succession Act, R.S.S. 1978,  
c. I-13, ss.3-6, 14, 15, 18.  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.S. 1978, c. R-4,  
ss.3-9.  
Mental Health Act, R.S.S. 1978, c. M-13,  
ss.10, 11, 15, 28, 31, 33, 35, 37,  
50-52, 54.  
Mentally Disordered Persons Act, R.S.S.  
1978, c. M-14, ss.5, 14, 16, 25.  
Administration of Estates of Mentally  
Disordered Persons Act, R.S.S. 1978,  
c. A-5, ss.7, 8, 21.  
Vital Statistics Act, R.S.S. 1978,  
c. V-7, ss.11-13.  
Wills Act, R.S.S. 1978, c. W-14, ss.5,  
12, 13, 15, 32.  
Absentee Act, R.S.S. 1978, c. A-3, ss.2,  
3.  
Pension Benefits Act, R.S.S. 1978,  
c. P-6, ss.16.1, 19.  
Public Health Act, R.S.S. 1978, c. P-37,  
s.90.  
Attachment of Debts Act, R.S.S. 1978,  
c. A-32, ss.24-32.  
Land Titles Act, R.S.S. 1978, c. L-6,  
ss.130, 245-247.  
Unified Family Court Act R.S.S. 1978  
c. U-1.1 (Supp.), s.18.

MANITOBA

Family Maintenance Act, S.M. 1978, c. 25,  
ss.2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 24.1-31.6.  
Garnishment Act, R.S.M. 1970, c. G-20,  
ss.14, 15.  
Married Women's Property Act, R.S.M.  
1970, c. M-70, ss.3, 6, 7(2).  
Mental Health Act, R.S.M. 1970, c. M-110,  
ss.18(3), 67, 68.  
Provincial Judges Act, S.M. 1972, c. 61,  
s.23.  
Queen's Bench Act, R.S.M. 1954, c. 52,  
ss. 52, 52.1, 52.2.  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.M. 1970, c. G-160,  
s.2(1) (c).

/...

ONTARIO

Family Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 152, ss.1, 3, 4, 6, 8, 11, 12,  
14-19, 38-40, 50-71.  
Succession Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 488, ss.44-49, 57-63.  
Vital Statistics Act, R.S.O. 1980 c. 524  
ss. 6, 26, 57-63, 71-71.

QUEBEC

Civil Code of Quebec ss. 441-524,  
633-658.  
Charter of Human Rights and Freedoms,  
R.S.Q. c. C-12, s.47.\*

NUEVA BRUNSWICK

Change of Name Act, R.S.N.B. 1973,  
c. C-2.  
Child and Family Services and Family  
Relations Act, S.N.B., Vol. II  
c. C-2.1.  
Devolution of Estates Act, R.S.N.B. 1973,  
c. D-9.  
Marital Property Act, S.N.B., Vol. IV,  
c. M-11.  
Married Woman's Property Act, R.S.N.B.  
1973, c. M-4.  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.N.B. 1973, c. R-4.  
Testator's Family Maintenance Act,  
R.S.N.B. 1973, c. T-4.  
Vital Statistics Act, S.N.B. Vol.VI,  
c. V-3.  
Wills Act, R.S.N.B. 1973, c. W-9.

NUEVA ESCOCIA

Alimony Act, R.S.N.S. 1967, c. 7, s.1  
Matrimonial Property Act, S.N.S. 1980,  
c. 9, ss.8, 12-13, 21.  
Testator's Family Maintenance Act,  
R.S.N.S. 1967, c. 103, s.2.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Dependants of a Deceased Person Relief  
Act, R.S.P.E.I. 1974, c. D-6.  
Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978,  
c. F-2.1.  
Reciprocal Enforcement of Custody Orders  
Act, R.S.P.E.I. 1974, c. R-8.

---

\* Véase Apéndice II, Informe de Quebec, págs. 447 y 448.

TERRANOVA

Maintenance Act, R.S.N. 1970, c. 223,  
s.5-6.

Matrimonial Property Act, S.N. 1979,  
c. 32, s.20.

Family Relief Act, R.S.N. 1970, c. 124,  
s.3.

Reciprocal Enforcement of Judgments Act,  
R.S.N. 1970, c. 327, s.5.

Intestate Succession Act, R.S.N. 1970,  
c. 183, s.13.

/...



ARTICULO 16.1 d)

Los Estados Partes... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- 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;

Los derechos de los progenitores están reconocidos en la ley en dos categorías fundamentales de la legislación. La primera se refiere a la guarda y custodia de los hijos y, por lo general, están comprendidas en las leyes sobre Bienestar de los Hijos. La segunda se refiere a la manutención de la familia como unidad (progenitor e hijos a cargo) y por lo general se expresa en las leyes sobre Relaciones o Servicios Familiares. En ambas categorías las expresiones que figuran a continuación conceden prioridad a los intereses de los hijos:

- . El tribunal tomará en cuenta en primer lugar el bienestar del hijo...:
- . Al administrar e interpretar esta Ley, los mejores intereses del hijo serán la consideración primordial.

Por lo general, cada uno de los progenitores tiene iguales derechos respecto de la guarda y custodia. El hecho de que sea la madre quien con mayor frecuencia reciba la custodia de los hijos cuando se disuelve el matrimonio, puede considerarse como reflejo de las actitudes sociales vigentes que conceden a la mujer mayor importancia en las responsabilidades familiares que al hombre. Los progenitores tienen también el derecho a escoger la religión en que se educará el hijo. En Alberta y Saskatchewan, este derecho goza de reconocimiento legal.

/...

El caso de la igualdad respecto de las responsabilidades no está tan explícito. Las leyes provinciales y territoriales de educación expresan que es deber de los progenitores garantizar la asistencia regular de los hijos en edad escolar a la escuela; los estatutos provinciales y territoriales exponen que cada uno de los progenitores tiene igual obligación respecto del sostén y la manutención de sus hijos menores (y con frecuencia viceversa). A menudo las obligaciones respecto del sostén se expresan en detalle. Por ejemplo, en la Columbia Británica:

Cada uno de los progenitores tiene la responsabilidad y la obligación del sostén y la manutención lógicos y necesarios del hijo, teniendo en cuenta

- a) el gasto de una vivienda decorosa, el manejo de la casa, la alimentación, la ropa, la educación, la recreación y la vigilancia del hijo;
- b) la necesidad del hijo de un entorno estable y sustentador; y
- c) las circunstancias y las obligaciones financieras de cada una de las personas responsables del sostén y la manutención del hijo. (Ley de Relaciones Familiares, art. 56 1)).

Empero, los cambios relativamente recientes que se están experimentando en la legislación sobre la familia en el Canadá, significan inexorablemente que en la legislación persisten todavía vestigios de actitudes sociales pasadas de moda. Aunque no son exhaustivos, los ejemplos que figuran a continuación son típicos.

- . La legislación de Paternidad y Sostén del Hijo destinada a establecer las reclamaciones y obligaciones paternas de padres solteros;

/...

- . las leyes sobre Sedución que le permiten a los padres de hijas solteras demandar al supuesto seductor por daños contra el honor; y
- . las disposiciones que rigen la inscripción de nombres con arreglo a las leyes de Estadísticas Vitales que establecen que se inscriba a un hijo con el apellido del padre, y al hijo de una mujer soltera con el apellido de la madre;
- . las disposiciones que rigen el cambio de nombre de los hijos de un matrimonio anterior que exigen, casi siempre, que la madre tenga el consentimiento del cónyuge anterior y del actual.

Cabe esperar que estas desigualdades relativamente insignificantes entre los derechos de los progenitores se eliminarán como resultado de la necesidad de acatar las disposiciones del Artículo 15 de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.

/...

ESTATUTOS PRINCIPALES

TERRITORIO DEL YUKON

Matrimonial Property and Family Support  
Act, O.Y.T. 1980 (2nd) c. 15.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Education Ordinance, O.N.W.T. 1976(1st),  
c. 2.

COLUMBIA BRITANICA

Family Relations Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 121, ss.24, 27, 29, 56.  
Family and Child Service Act, S.B.C.  
1980, c. 11, s.2.  
Child Paternity and Support Act,  
R.S.B.C. 1979, c.49.  
Name Act, R.S.B.C. 1979, c. 295, s.4(2).  
Vital Statistics Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 425, ss.3(6), 3(7), 3(8).

ALBERTA

Child Welfare Act, R.S.A. 1980,  
Chap. C-3.  
Domestic Relations Act, R.S.A. 1980,  
c. D-37.  
Family Relief Act, R.S.A. 1980, c. F-2.  
Intestate Succession Act, R.S.A. 1980,  
c. I-9.  
Maintenance Order Act, R.S.A. 1980,  
c. M-1.  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.A. 1980, c. R-7.  
Seduction Act, R.S.A. 1980, c. S-7.  
Social Development Act, R.S.A. 1980,  
c. S-16.  
Wills Act, R.S.A. 1980, c. W-11.  
Women's Institute Act, R.S.A. 1980,  
c. W-13.

SASKATCHEWAN

Family Services Act, R.S.S. 1978, c. E-7,  
ss.3, 11-15, 29, 32-34, 38, 41, 43,  
46, 47, 51-53, 56, 60-63, 73, 76.  
Infants Act, R.S.S. 1978, c. I-9, ss.3,  
4, 6, 9-11, 16, 17, 20, 22-25, 28, 29,  
39, 40.  
Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, c. Q-1,  
ss.14-37, 45(11).  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.S. 1978, c. R-4,  
ss.3-9.  
Deserted Wives' and Childrens'  
Maintenance Orders Act, R.S.S. 1978,  
c. D-26, ss.2, 4-6, 8, 14, 21, 31, 34,  
35.

/...

Vital Statistics Act, R.S.S. 1978,  
c. V-7, ss.4, 6, 8, 9, 25, 26, 30.  
Education Act, R.S.S. 1978, c. E-0.1,  
ss.144.1, 155, 156, 163, 180, 181,  
184, 188, 191.  
Children of Unmarried Parents Act,  
R.S.S. 1978, c. C-8, ss.3, 4, 7-9, 14,  
15, 17, 18, 20, 27, 30, 35, 36, 40.  
Seduction Act, R.S.S. 1978, c. S-43,  
ss.2-5.  
Change of Name Act, R.S.S. 1978, c. C-6,  
ss.3-6.1, 11.  
Extra-Provincial Custody Orders  
Enforcement Act, R.S.S. 1978, c. E-18,  
ss.3-6.  
Legitimacy Act, R.S.S. 1978, c. L-13,  
ss.2-7.  
Parents' Maintenance Act, R.S.S. 1978,  
c. P-1, ss.2-4, 6, 7.  
Dependants' Relief Act, R.S.S. 1978,  
c. D-25, ss.2-4, 9.  
Intestate Succession Act, R.S.S. 1978,  
c. I-13, ss.3-5, 13, 14, 16, 17.  
Wills Act, R.S.S. 1978, ss.32, 33.  
Marriage Act, R.S.S. 1978, c. M-4, ss.  
37, 38.  
Public Health Act, R.S.S. 1978, c. P-37,  
ss.69, 70.  
Venereal Disease Prevention Act. R.S.S.  
1978, c. V-4, s.23.

MANITOBA

Change of Name Act, S.M. 1971, c. 69,  
s.2.  
Child Custody Enforcement Act, S.M.  
1982, c. 27, ss.1, 3, 4, 8-10, 13.  
Child Welfare Act, S.M. 1974, c. 30,  
ss.13, 38, 56-79, 108, 107, 117, 118,  
127.  
Corrections Act, R.S.M. 1970, c. C-230,  
ss.11, 13.  
Devolution of Estates Act, R.S.M. 1970,  
c. D-70, ss.5, 6.  
Employment Standards Act, R.S.M. 1970,  
c. E-110, s.15.  
Family Maintenance Act, S.M. 1978, c. 25,  
ss.12, 13, 14, 15, 24-31.  
Garnishment Act, R.S.M. 1970, c. G-20,  
ss.14, 15.  
Legitimacy Act, R.S.M. 1970, c. L-130,  
ss.2-6.  
Marriage Act, R.S.M. 1970, c. M-50, s.21.  
Mental Health Act, R.S.M. 1970, c. M-110,  
ss. 18, 32-35, 40, 48-49, 67.

/...

Parents Maintenance Act, R.S.M. 1970,  
c. P-10, ss.2-4.  
Social Allowances Act, R.S.M. 1970,  
c. S-160, s.20.  
Testators Family Maintenance Act, R.S.M.  
1970, c. T-50, s.3.  
Vital Statistics Act, R.S.M. 1970,  
c. V-60, ss.6, 8.  
Wills Act, R.S.M. 1970, c. W-150, s.27.

ONTARIO

Family Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 152, s.s. 14, 16, 18-20, 35, 36,  
50-55.  
Vital Statistics Act, R.S.O. 1980,  
c. 524, s.s.6, 26, 57-63, 71, 72.  
Marriage Act, R.S.O. 1980, c. 256,  
s.s. 5, 6.

QUEBEC

Civil Code of Quebec, s.s. 443, 448, 648\*

NUEVA BRUNSWICK

Child and Family Services and Family  
Relations Act, S.N.B., Vol. II  
c. C-2.1.  
Children of Unmarried Parents Act,  
R.S.N.B. 1973, c. C-3.  
Devolution of Estates Act, R.S.N.B. 1973,  
c. D-9.  
Guardianship of Children Act, R.S.N.B.  
1973, c. G-8.  
Testator's Family Maintenance Act,  
R.S.N.B. 1973, c. T-4.  
Vital Statistics Act, S.N.B., Vol. VI,  
c. V-3.

NUEVA ESCOCIA

Family Maintenance Act, S.N.S. 1980,  
c. 6, ss.3-6, 8-13.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Children's Act, R.S.P.E.I. 1974, c. C-6.  
Family and Child Services Act, S.P.E.I.  
1981, c. 12.  
Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978,  
c. F-2.1.  
Probate Act, R.S.P.E.I. 1974, c. P-19.  
Reciprocal Enforcement of Maintenance  
Orders Act, R.S.P.E.I. 1974, c. R-3.  
School Act, R.S.P.E.I. 1974, c. S-2.

---

\* Véase la pág. 447 del Apéndice II, Informe de Quebec.

/...

TERRANOVA

Child Welfare Act, S.N. 1972, No. 37,  
ss.1-59.

School Attendance Act, S.N. 1978, c. 78,  
s.4.

/...

ARTICULO 16.1 e)

Los Estados Partes ... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- 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;

La difusión de información y la educación en materia de control de la natalidad, no constituyen actividad de ningún programa principal en ningún nivel de gobierno en el Canadá.

El Gobierno federal apoya el desarrollo de la planificación de la familia como método preferido para el control de la natalidad. La Dirección de Servicios de la Salud y el Departamento de Salud y Bienestar Social del Canadá asignan subvenciones para la planificación de la familia a los gobiernos provinciales y territoriales y a los organismos voluntarios nacionales.

Si bien el Gobierno federal no considera el aborto como una forma de control de la natalidad, este procedimiento se permite según lo dispuesto en el Artículo 251 del Código Penal en determinadas condiciones. El aborto no es un delito encausable para:

- a) un médico calificado en ejercicio que no sea miembro de un comité de aborto terapéutico de algún hospital, y que de buena fe, utilice en un hospital acreditado o aprobado, cualquier procedimiento con el fin de realizar su propósito de provocar el aborto a una mujer, o
- b) una mujer que, estando embarazada, permita que un médico calificado en ejercicio utilice, en un hospital acreditado o aprobado, cualesquiera de los procedimientos descritos en el párrafo a) con el fin de lograr su propósito de provocarse el aborto.

si, antes de utilizarse esos medios, el comité de aborto terapéutico de ese hospital acreditado o aprobado, por mayoría de sus miembros y en una reunión del comité donde se haya analizado el caso de esa mujer,

/...



- c) certificó por escrito que a su juicio la continuación del embarazo de la referida mujer perjudicaría o podría perjudicar su vida o su salud, e
- d) hizo llegar una copia de ese certificado al médico calificado en ejercicio (Art. 251 4)).

En el Informe del Comité encargado de la Aplicación de la Ley sobre el Aborto (febrero de 1977) se señaló que "los procedimientos establecidos para la aplicación de la ley sobre el aborto no funcionan de manera equitativa en el Canadá". Se trata nuevamente de las relaciones entre el Gobierno federal y los gobiernos provinciales. Mientras que el Código Penal es una ley federal, los comités de aborto terapéutico mencionados en su texto se establecen dentro del contexto del sistema hospitalario de salud, que es una responsabilidad de las provincias.

En los niveles federal, provincial y territorial los programas y actividades de planificación de la familia se caracterizan por su escasez relativa y su falta de fondos. Pocos gobiernos han formulado políticas sobre esta materia. Algunos pueden llegar a apoyar el concepto, y, en el caso de Alberta, a definirlo como el control personal de la procreación y la posibilidad de tomar decisiones informadas acerca de la paternidad o maternidad".

Los gobiernos provinciales señalan que:

- . los servicios clínicos de salud están disponibles mediante el programa de servicios médicos asegurados;
- . los Departamentos de Salud ofrecen fondos a las organizaciones voluntarias que educan en materia de planificación de la familia;
- . puede nombrarse un Coordinador de la vida familiar o un consultor para que examine las necesidades y establezca programas adecuados;
- . las enfermeras de salud pública pueden ofrecer, entre otras cosas, servicios de asesoramiento.

Quizás el acceso a la información no sea igual para todos los canadienses debido a las dificultades para atender a las regiones distantes y a las diferencias en la prestación de servicios entre las provincias y los territorios.

/...

ARTICULO 16.1 f)

Los Estados Partes ... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

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

Ningún nivel del gobierno en el Canadá tiene jurisdicción exclusiva sobre la infancia. Cada nivel puede, dentro de su esfera de jurisdicción, promulgar leyes para brindar al niño la protección que requiere por ser menor de edad. Los gobiernos provinciales y territoriales lo han hecho mediante leyes destinadas a proteger al niño en las esferas de la tutela y el bienestar de la infancia.

1 TUTELA

La legislación provincial y territorial estipula que, en ausencia de una orden judicial que disponga lo contrario "el padre y la madre serán cotutores de sus hijos menores, con iguales poderes, deberes y derechos respecto de ellos" (Saskatchewan, Ley de la Infancia, Artículo 22 1)). En varias jurisdicciones, la madre de un niño nacido fuera de matrimonio es, en ausencia de una orden judicial que estipule lo contrario, el único tutor de ese niño.

La tutela paterna o materna se limita a la tutela de la persona. La tutela de la propiedad de un menor puede determinarse mediante un nombramiento judicial. En los casos en que no se haya nombrado ese tutor se permite la intervención (si fuera necesario) de un tutor oficial o de un albacea público. Por lo general, las disposiciones que rigen el concepto de la tutela se encuentran en reglamentos como las leyes sobre la Infancia o las Relaciones Domésticas y Familiares.

/...

12 CURATELA

En los casos en que se considere que un niño necesita protección, la custodia y tutela de la persona puede ser transferida a un funcionario público en virtud de la legislación relativa al bienestar de la infancia. Los hijos pueden pasar a ser pupilos de la Corona con carácter temporal o permanente "cuando un juez entienda que de esta forma se sirve mejor el interés público y el interés de un niño al que se considera como hijo abandonado" (Ley sobre Bienestar de la Infancia (Alberta) Artículo 16).

13 ADOPCION

Todas las jurisdicciones provinciales y territoriales cuentan con disposiciones legales que regulan los procedimientos de adopción. Esas disposiciones pueden encontrarse en las leyes relativas al bienestar de la infancia y a los servicios para la familia y la infancia o figurar en reglamentos específicos como las leyes sobre la adopción.

El poder para adoptar se otorga, por decreto, a hombres y mujeres por igual, sin distinción de su estado civil, siempre que hayan alcanzado la mayoría de edad. En la práctica, los requisitos especiales que establecen los reglamentos dificultan que una persona soltera adopte un niño. También existe trato desigual en los casos de ilegitimidad, en que solamente se requiere el consentimiento de la madre para obtener una orden de adopción en los casos en que el hijo haya nacido fuera de matrimonio. Un hijo adoptado se convierte, a todos los efectos, en el hijo de los padres adoptivos, y deja de ser el hijo de la persona que era su padre o su madre antes de que se estableciera la orden de adopción.

Existe un interés federal en el concepto de adopción puesto que el Gobierno federal ha concertado acuerdos para tratar casos especiales como son las adopciones internacionales. Asimismo, la condición jurídica, los derechos, los privilegios, la incapacidad y las limitaciones de un indio adoptado como tal con arreglo a la Ley relativa a los Indios, no están sujetos a los efectos usuales de la adopción.

Todas las adopciones tienen que estar inscritas, por lo general con arreglo a las disposiciones pertinentes de la ley de estadísticas vitales que corresponda.

/...

El Gobierno federal ha utilizado su facultad de erogación y tributación para facilitar algunas medidas de protección a la infancia.

- . Haciendo uso de su facultad de erogación que le confiere la Ley Orgánica de 1867, el Parlamento federal estableció el sistema de subsidios familiares.
- . Con arreglo a su facultad para recaudar dinero mediante la tributación (Ley Orgánica de 1867, Artículo 91 3)) el Gobierno federal ha creado créditos fiscales en favor de la infancia con el fin de ayudar a las familias de ingresos bajos y medios a cubrir los gastos derivados de la educación de sus hijos. El gobierno permite igualmente exenciones del impuesto sobre los ingresos para los menores a cargo y la deducción de determinados gastos de atención a la infancia de los ingresos de las madres trabajadoras. (En algunas circunstancias esta última deducción puede extenderse a los ingresos de los padres trabajadores).

#### ESTATUTOS PRINCIPALES

##### CANADA

Constitution Act, 1867

##### TERRITORIO DEL YUKON

Child Welfare Act, R.O.Y.T. 1971, c. C-4.

##### TERRITORIOS DEL NOROESTE

Child Welfare Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. C-3 as am.

##### COLUMBIA BRITANICA

Family Relations Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 121, ss. 25, 26, 27, 28, 29.  
Family and Child Services Act, S.B.C.  
1980, c. 11, ss. 9, 10.

/...

Trustee Act, R.S.B.C. 1979, c. 414,  
ss. 24, 25.  
Vital Statistics Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 425, s. 9  
Adoption Act, R.S.B.C. 1979, c. 4, ss. 3,  
8, 11.

#### ALBERTA

Child Welfare Act, R.S.A. 1980, c. C-8.  
Dependent Adults Act, R.S.A. 1980,  
c. D-32.  
Domestic Relations Act, R.S.A. 1980,  
c. D-37.  
Vital Statistics Act, R.S.A. 1980,  
c. V-4.  
Women's Institute Act, R.S.A. 1980,  
c. W-13.

#### SASKATCHEWAN

Family Services Act, R.S.S. 1978, c. F-7,  
ss. 8, 11-15, 29, 32-34, 38, 41, 43, 46,  
47, 50-53, 56, 60-63, 73, 76.  
Infants Act, R.S.S. 1978, c. I-9, ss. 3,  
4, 6, 9-11, 16, 17, 20, 22-25, 28, 29,  
39, 40.  
Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, c. Q-1,  
s. 4 (11).  
Extra-Provincial Custody Orders  
Enforcement Act, R.S.S. 1978, c. E-18,  
ss. 3-6.  
Vital Statistics Act, R.S.S. 1978,  
c. V-7, s. 10.

#### MANITOBA

Child Welfare Act, S.M. 1974, c. 30,  
ss. 15, 16, 19, 24-27, 29, 84, 89,  
106-109, 114, 115, 120.  
Vital Statistics Act, R.S.M. 1970,  
c. V-60, s. 10.

#### ONTARIO

Child Welfare Act, R.S.O. 1980, c. 66,  
ss. 39-88.  
Minors Act, R.S.O. 1980, c. 292, s. 2.  
Family Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 152, ss. 35, 36, 50-55.

#### QUEBEC

Adoption Act, R.S.Q. c. A-7.  
Civil Code of Lower Canada, ss. 30, 31,  
251, 252.  
Civil Code of Quebec, s. 394\*.

---

\* Véase Apéndice II, Informe de Quebec, págs. 448.

/...

NUEVA BRUNSWICK

Child and Family Services and Family  
Relations Act, S.N.B. Vol. II,  
c. C-2.1.  
Guardianship of Children Act, R.S.N.B.  
1973, c. G-3.  
International Child Abduction Act,  
S.N.B. Vol. III, c. I-12.1.

NUEVA ESCOCIA

Children's Services Act, S.N.S. 1976,  
c. 8, s.13.  
Guardianship Act, S.N.S. 1977, c. 18,  
ss. 2-5.  
Infants' Custody Act, S.N.S. 1970-71,  
c. 48, s.1.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Adoption Act, R.S.P.E.I. 1974, c. A-1.  
Children's Act, R.S.P.E.I. 1974, c. C-6.  
Family and Child Services Act, S.P.E.I.  
1981, c. 12.  
Vital Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. V-6.

TERRANOVA

Adoption of Children Act, S.N. 1972,  
No. 36, ss.1-27.  
Child Welfare Act, S.N. 1972, No. 37,  
ss.1-32.

/...

ARTICULO 16.1 g)

Los Estados Partes ... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

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

La elección del apellido es un asunto que compete a la jurisdicción provincial y territorial. En todas las provincias es obligatorio el uso de un apellido, definido a menudo en la legislación como patronímico. En el pasado, la única excepción era el uso de un número en vez de un apellido para identificar a un pueblo aborigen determinado en los Territorios, especialmente a los inuit, que antiguamente no utilizaban apellidos.

Todas las provincias y los dos territorios tienen leyes relativas al cambio de nombre. Además, las leyes de estadísticas vitales, por lo general, contienen una disposición que exige que se notifique al Director de Estadísticas Vitales cualquier cambio de apellido para poder efectuar la anotación correspondiente en los registros de nacimiento y matrimonio. Las leyes de cambio de nombre siguen un formato similar. Las disposiciones comprenden situaciones en las que ambos cónyuges desean cambiar el apellido; definen las circunstancias en las que se puede cambiar el apellido de un niño; y exponen el derecho de los hijos ilegítimos a tener un apellido.

Este tipo de legislación, por lo general, no contempla los cambios de apellido de una mujer en el matrimonio durante o después, con excepción de Saskatchewan, que tiene una disposición especial (Artículo 19) que permite los cambios de esa índole. Aunque muchas mujeres toman el apellido de su esposo al casarse, esa práctica responde más a las costumbres que al derecho. Las mujeres casadas tienen por ley el derecho de continuar utilizando su apellido de soltera después del matrimonio.

Hay algunos casos de trato desigual para hombres y mujeres en virtud de las leyes de cambio de nombre. (En las disposiciones que regulan el registro de nacimientos con arreglo a las leyes de estadísticas vitales figuran casos similares de desigualdad respecto del apellido de los hijos, tema éste que se trata en el inciso d) del Artículo 16.1). Por ejemplo:

/...

- . La mayoría de las jurisdicciones define al nombre como el "nombre y apellido", y además define al apellido como "el apellido y el patronímico", es decir, el apellido por línea paterna.
- . Algunas jurisdicciones restringen el derecho de las mujeres casadas a cambiarse el apellido. Los dos territorios prohíben a las mujeres casadas que soliciten, en vida de sus cónyuges, un cambio del apellido adquirido de él (inciso 3) del Artículo 4 en ambos casos). La Columbia Británica limita la elección de la esposa al apellido de su esposo, su apellido de soltera o el apellido que tenía inmediatamente antes del matrimonio, mientras que el esposo puede escoger cualquier apellido que desee (Artículo 3). En Nueva Brunswick se exige a la mujer separada de su esposo que obtenga el consentimiento de éste para concederle la solicitud de cambiar su apellido o el de sus hijos (Artículo 8).
- . Las leyes que exigen que los solicitantes sean ciudadanos canadienses pueden presentar problemas para las mujeres que no tienen dicha ciudadanía y desean volver a utilizar sus apellidos de soltera tras la disolución de su matrimonio.

No existen diferencias entre los derechos de las mujeres casadas y los de los hombres casados para escoger una profesión u ocupación. De hecho, este derecho está protegido en el Código de Derechos Humanos de Saskatchewan que estipula que "toda persona y toda clase de persona gozará del derecho a participar en cualquier ocupación, negocio o empresa y a realizarlo con arreglo a la ley, sin ser objeto de discriminación por motivo de su ... sexo, estado civil ...".

En la práctica, las decisiones de la mujer se avienen a las actitudes sociales prevalecientes en lo que respecta al papel apropiado para la mujer casada y a las responsabilidades familiares, que todavía siguen recayendo con más fuerza sobre la mujer que sobre el hombre. Empero, como se señala en el texto del Artículo 5, en años recientes ha habido un incremento notable en las iniciativas del gobierno encaminadas a superar los efectos de las funciones estereotipadas por sexos. Por ejemplo, se observan indicios de progreso en el aumento de la matrícula femenina en las facultades de derecho y medicina. Las tendencias recientes a la incorporación de la mujer a trabajos tradicionalmente realizados por hombres prueban asimismo este cambio de actitud.

/...



ESTATUTOS PRINCIPALES

TERRITORIO DEL YUKON

Change of Name Act, R.O.Y.T. 1971, c.  
C-3.  
Married Women's Property Act, R.O.Y.T.  
1971, c M-4.  
Vital Statistics Act, R.O.Y.T. 1971, c.  
V-2.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Change of Name Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. C-2.  
Vital Statistics Ordinance, R.O.N.W.T,  
1974, c. V-4.

COLUMBIA BRITANICA

Name Act, R.S.B.C. 1979, c. 295, ss. 3,4  
Vital Statistics Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 425, s. 20.

ALBERTA

Change of Name Act, R.S.A. 1980, c. C-4.  
Married Women's Act, R.S.A. 1980, c. M-7.  
Vital Statistics Act, R.S.A. 1980,  
c. V-4.

SASKATCHEWAN

Change of Name Act, R.S.S. 1978, c. C-6,  
ss. 3-5, 6.1, 11, 19.  
Vital Statistics Act, R.S.S. 1978,  
c. V-7, ss. 30, 31.

/...

Age of Majority Act, R.S.S. 1978, c. A-6,  
s.2.

Married Women's Property Act, R.S.S.  
1978, c. M-6, ss.3-6, 8-16, 20, 21, 23,  
24.

MANITOBA

Change of Name Act, S.M. 1971, c. 69,  
s.2.

Elderly and Infirm Person's Housing Act,  
R.S.M. 1970, c. E-20, s.2.

Evidence Act, R.S.M. 1970, c. E-150,  
ss.5,6, 10.

Family Maintenance Act, S.M. 1978, c. 25,  
s.22.

Human Tissue Act, R.S.M. 1970, c. E-180,  
s.3.

Married Women's Property Act, R.S.M.  
1970, c. M-70, ss.3(2), 6(c).

ONTARIO

Change of Name Act, R.S.O. 1980, c. 62,  
ss.4-9.

Vital Statistics Act, R.S.O. 1980, c.  
524, ss. 6, 12, 13.

QUEBEC

An Act respecting the Change of Name and  
other particulars of Civil Status,  
R.S.Q., c. C-10, ss. 3, 6, 8.

Civil Code of Quebec, s. 442\* .

NUEVA BRUNSWICK

Change of Name Act, R.S.N.B. 1973,  
c. C-2.

Human Rights Act, R.S.N.B. 1973,  
c. H-11; ss. am.

NUEVA ESCOCIA

Change of Name Act, S.N.S. 1977, c.6,  
ss. 4-7.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Change of Name Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. C-3.

Vital Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. V-6.

TERRANOVA

Change of Name Act, 1978, S.N. 1978,  
c. 57.

---

\* Véase Apéndice II, Informe de Quebec, pág. 449.

ARTICULO 16.1 h)

Los Estados Partes ... asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- 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.

Los derechos de los cónyuges en materia de propiedad en el Canadá pueden comprenderse mejor si se estudia la legislación que rige el reparto de los bienes gananciales cuando el matrimonio se disuelve mediante el divorcio. Hasta mediados del decenio de 1970, los derechos de las mujeres casadas a la propiedad estaban garantizados con arreglo a las leyes de propiedad de la mujer casada. Dichos estatutos estaban destinados a garantizar el derecho de todas las mujeres casadas a tener propiedades a nombre propio y, en general, a brindarles igualdad de condición jurídica y de capacidad y a promover un régimen de separación de propiedades. Por tanto, en el derecho consuetudinario de las provincias y los territorios, la mujer casada tiene los mismos derechos a la propiedad que la soltera.

A medida que aumentaba la conciencia de la igualdad de derechos, se hacía evidente que la estricta observancia de esta doctrina creaba problemas respecto de los derechos a la propiedad en el hogar matrimonial y en los bienes acumulados durante el matrimonio. La Corte Suprema del Canadá ha adoptado varias decisiones que han despertado el interés del público en esta cuestión\*.

---

\* cf. Murdoch contra Murdoch, (1974) 13 R.F.L. 185 (S.C.C.)

Rathwell contra Rathwell, (1978) 1 R.F.L. (2d) 1 (S.C.C.)

Pettkus contra Becker, (1980) 2 S.C.R. 834.

/...

Como resultado de ello, en los últimos ocho años la mayoría de las jurisdicciones canadienses han promulgado leyes en materia de bienes gananciales. Su objetivo ha sido el de garantizar la repartición equitativa de los bienes en el momento de la disolución del matrimonio. Estas leyes presentan algunos rasgos comunes.

- . Los sistemas pueden describirse generalmente como sistemas de distribución aplazada a discreción judicial, esto es, cada cónyuge posee bienes por separado hasta la disolución del matrimonio, momento en que se supone que determinados bienes deben ser compartidos. El único sistema que difiere es el de los Territorios del Noroeste, que sólo es de discreción judicial.
- . Durante el matrimonio ningún cónyuge tiene derecho sobre las propiedades o bienes adquiridos por el otro, con las únicas excepciones del hogar matrimonial y cualesquiera propiedades o bienes registrados a nombre de ambos cónyuges.
- . El hogar matrimonial no puede ser vendido ni hipotecado sin el consentimiento de ambos cónyuges o una orden de obligatorio cumplimiento. En Terranova, el hogar matrimonial es automáticamente propiedad de ambos cónyuges.
- . El concepto de derechos de heredad vigente en las provincias occidentales amplía los derechos que vinculan el hogar matrimonial a una determinada superficie del terreno sobre el que se erigió la vivienda. En Saskatchewan y Columbia Británica, esos derechos no son extensivos al esposo.

Todavía hay determinadas disposiciones que pudieran ser objeto de reforma antes de que sus consecuencias recaigan con menos fuerza en la mujer que en el hombre.

- . La mayoría de las provincias y territorios no considera los activos provenientes de los negocios y el ahorro como propiedad que se deba compartir.
- . En la Columbia Británica y Manitoba se estipula la repartición de los bienes acumulados con arreglo a planes de pensión auspiciados por los empleadores. El Canada Pension Plan prevé la repartición de los créditos de pensión si la solicitud de división se hace dentro de los tres años a partir de la aprobación de la resolución final que disuelve el matrimonio.

/...

- . En aquellas jurisdicciones donde la legislación sólo estipula la repartición de los bienes por separación o divorcio, las viudas pueden recibir (con arreglo a las leyes de herencia) menos de la mitad de la propiedad familiar.
- . Las disposiciones que permiten el ejercicio de la discreción han dado por resultado la continuación de concepciones sociales obsoletas respecto del valor de las esposas en la unión matrimonial. El Consejo Asesor sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer del Canadá señala que los jueces aplican la "norma de la tercera parte" (que se deriva del supuesto de los tribunales eclesiásticos de que una mujer vale la mitad de lo que vale un hombre) al realizar la división de los bienes no familiares a los que puede haberse aportado contribuciones indirectas.

Ya Ontario, la primera jurisdicción canadiense que reformó la ley de la familia en 1975, anunció sus planes de revisar la legislación a la luz de un caso reciente del Tribunal Supremo que tuvo que ver con la división de bienes después de un divorcio.

Cabe señalar que de conformidad con la Ley relativa a los Indios, toda disposición sobre los bienes inmuebles (tierras, viviendas) de una reservación india está sujeta a la aprobación del Ministro. Esto tiene repercusiones importantes para la formulación de traspasos de la propiedad matrimonial por disolución del matrimonio, sea cual sea la legislación provincial. En ocasiones esta situación puede colocar en posición desventajosa la condición jurídica y social de la mujer india (así como del hombre indio) en comparación con la de los demás canadienses en un contexto similar.

#### ESTATUTOS PRINCIPALES

##### TERRITORIO DEL YUKON

Matrimonial Property and Family Support  
Act, O.Y.T. 1980 (2nd) c. 15.  
Married Women's Property Act, O.Y.T. 1978,  
c. M-4.

##### TERRITORIOS DEL NOROESTE

Married Women's Property Ordinance,  
R.O.N.W.T. 1974, cM-6.

/...

Matrimonial Property Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. M-7 as am. (not fully pro-  
claimed).

COLUMBIA BRITANICA

Family Relations Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 121, ss. 43, 45.  
Married Woman's Property Act, R.S.B.C.  
1979, c. 252.  
Land (Wife Protection) Act, R.S.B.C.  
1979, c. 223.  
Land (Settled Estate) Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 215, ss. 52, 53, 54.  
Homestead Act, R.S.B.C. 1979, c. 173,  
ss. 5, 6.  
Estate Administration Act, R.S.B.C. 1979,  
c. 114, ss. 96, 107, 108, 111.  
Wills Variation Act, R.S.B.C. 1979, s. 435.

ALBERTA

Law of Property Act, R.S.A. 1980, c. L-8.  
Matrimonial Property Act, R.S.A. 1980,  
c. M-9.

SASKATCHEWAN

Matrimonial Property Act, R.S.S. 1978,  
c. M-6.1, ss. 3-52.  
Married Persons' Property Act, R.S.S.  
1978, c. M-6, ss. 3-8, 10, 11, 13-16, 20,  
21, 23, 24.  
Homesteads Act, R.S.S. 1978, c. H-5,  
ss. 3-5, 8, 9, 12, 19.  
Intestate Succession Act, R.S.S. 1978,  
c. I-13, ss. 3-6, 14, 15, 18.  
Wills Act, R.S.S. 1978, c. W-14, ss. 3,  
12, 13, 15, 32.  
Dependants' Relief Act, R.S.S. 1978,  
c. D-25, ss. 4, 9.  
Queen's Bench Act, R.S.S. 1978, c. Q-1,  
ss. 34-36, 38, 39.  
Devolution of Real Property Act, R.S.S.  
1978, c. D-27, ss. 18.  
Land Titles Act, R.S.S. 1978, c. L-5,  
ss. 130, 245-247.

MANITOBA

Dower Act, R.S.M. 1970, c. D-100.  
Law of Property Act, R.S.M. 1970, c. L-90.  
Marital Property Act, S.M. 1970, c. 24.  
Married Women's Property Act, R.S.M.  
1970, c. M-70.  
Testators Family Maintenance Act, R.S.M.  
1970, c. T-50.

/...

Devolution of Estates Act, R.S.M. 1970,  
c. D-70.

ONTARIO

Family Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 152, ss. 1, 3, 4, 6, 8, 11, 12,  
14-19, 38-40, 45, 50-71.

Succession Law Reform Act, R.S.O. 1980,  
c. 438, ss. 44-49, 50-73.

QUEBEC

Civil Code of Quebec, ss. 441-458, 460,  
524, 633-655\*

NUEVA BRUNSWICK

Marital Property Act, S.N.B. Vol. IV, c.  
M-1.1.

Married Woman's Property Act, R.S.N.B.  
1973, c. M-4.

NUEVA ESCOCIA

Matrimonial Property Act, S.N.S. 1980,  
c. 9, ss. 8, 12-13, 15, 21.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Family Law Reform Act, S.P.E.I. 1978,  
c.2.1.

---

\* Véase Apéndice II, Informe de Quebec, págs. 446.

/...

ARTICULO 16.2

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.

Debido a que la "capacidad para contraer matrimonio" es un asunto que atañe a la jurisdicción federal, las leyes provinciales y territoriales no pueden establecer una edad mínima para el matrimonio. Empero, de acuerdo con sus responsabilidades relativas a las formalidades del matrimonio, las provincias y los territorios pueden fijar una edad mínima para expedir la licencia de matrimonio, así como una edad por debajo de la cual se exige el consentimiento de los padres o del tribunal para conceder la licencia. En los casos en que no se prescriben esas edades mínimas, de acuerdo con la ley inglesa anterior la edad para contraer matrimonio sería 12 años para las mujeres y 14 años para los hombres. El cuadro siguiente muestra la variación de las edades establecidas en las jurisdicciones que se examinan. Las edades son las mismas para ambos sexos, excepto en el caso de Nueva Brunswick respecto de la edad con aprobación. Quebec no figura en el cuadro, pero para la situación en esa provincia, véase el Apéndice II, Informe de Quebec, pág.

Jurisdicción	Edad con aprobación	Edad sin aprobación
Territorio del Yukón	15	21
Territorios del Noroeste	15	19
Columbia Británica	16	19
Alberta	16	18
Saskatchewan	16	18
Manitoba	16	18
Ontario	16	18
Nueva Brunswick	no se especifica	18
Nueva Escocia	16	19
Isla Príncipe Eduardo	16	18
Terranova	16	19

/...



En las leyes provinciales sobre el matrimonio pueden encontrarse algunos casos de trato desigual, tanto en las propias cláusulas de aprobación como en las cláusulas que prohíben la concesión de licencias a personas menores de la edad establecida.

- . En Nueva Escocia (Artículo 17) y en Nueva Brunswick (Artículo 19) sólo se exige el consentimiento del padre a menos que la madre tenga la custodia o el padre viva aparte y no mantenga a la familia. Tanto en Nueva Escocia como en Nueva Brunswick, el padre no está obligado a dar su aprobación cuando la persona que la pide es un hijo ilegítimo.
- . Existen ocho jurisdicciones con disposiciones especiales que incluyen excepciones respecto de la edad mínima para contraer matrimonio. En cinco casos (Yukón (Artículo 22), Territorios del Noroeste (Artículo 22), Alberta (Artículo 19), Nueva Escocia (Artículo 18) e Isla Príncipe Eduardo (Artículo 17)) la prohibición de conceder una licencia a personas que no tienen la edad requerida se suspende para la parte contractual femenina cuando se presenta un certificado de embarazo. En la Columbia Británica y Saskatchewan se permite la expedición de licencias a las partes que no tienen la edad requerida cuando los tribunales acuerdan, en el primer caso, que "el matrimonio es conveniente y en interés de ambas partes" (Artículo 25 2)) y en el segundo caso, "que la edad de la persona no debe prohibir la celebración del matrimonio propuesto". (Artículo 31 1)).

En los casos en que se celebre el matrimonio de personas menores de la edad mínima establecida, para obtener una licencia, algunas provincias y territorios (Territorio del Yukón (Artículo 48), Territorios del Noroeste (Artículo 49), Alberta (Artículo 21), Nueva Escocia (Artículo 41)) facultan a los tribunales para que inicien un proceso a instancia de la parte menor con vistas a anular el matrimonio, siempre que se pueda demostrar que el matrimonio no se consumó y que no se efectuó la cohabitación después o la relación sexual antes de la ceremonia. (La no consumación por sí sola es motivo para anular el matrimonio a cualquier edad). El matrimonio de una mujer menor de 12 años o de un hombre menor de 14 años sería nulo por falta de capacidad.

En la legislación de todas las jurisdicciones se estipula el requisito de la inscripción del matrimonio. Por lo general las leyes relativas al matrimonio demandan que la persona autorizada que celebre la ceremonia (clérigo, notario o funcionario judicial) inscriba el matrimonio de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Ley de Estadísticas Vitales que corresponda.

/...

Los esposales de niños no constituyen una práctica en el Canadá.

ESTATUTOS PRINCIPALES

TERRITORIOS DEL YUKON

Marriage Act, R.O.Y.T. 1971, c. M-3  
as. am.  
Vital Statistics Act, O.Y.T. 1978,  
c. V-2.

TERRITORIOS DEL NOROESTE

Marriage Ordinance, R.O.N.W.T. 1974,  
c. M-5 as. am.  
Vital Statistics Ordinance, R.O.N.W.T.  
1974, c. V-4.

COLUMBIA BRITANICA

Marriage Act, R.S.B.C. 1979, c. 251,  
ss. 24, 25, 26.  
Age of Majority Act, R.S.B.C. 1979, c. 5,  
s. 1.

ALBERTA

Marriage Act, R.S.A. 1980, c. M-6.  
Age of Majority Act, R.S.A. 1980, c. A-4.

SASKATCHEWAN

Marriage Act, R.S.S. 1978, c. M-4, ss. 10,  
31, 37, 38, 44.

/...

Age of Majority Act, R.S.S. 1978, c. A-6,  
s.2.  
Vital Statistics Act, R.S.S. 1978,  
c. V-7, ss.11, 12.

MANITOBA

Age of Majority Act, S.M. 1970, c. 91,  
s.1.  
Marriage Act, R.S.M. 1970, c. M-50,  
ss.21, 22, 24.1.  
Vital Statistics Act, R.S.M. 1970,  
c. V-60, ss.11.

NUEVA BRUNSWICK

Age of Majority Act, R.S.N.B. 1973,  
c. A-4.  
Marriage Act, R.S.N.B. 1973, Chap. M-3.  
Vital Statistics Act, S.N.B., Vol. VI,  
c. V-3.

ONTARIO

Marriage Act, R.S.O. 1980, c. 256, ss.  
5, 6.  
Vital Statistics Act, R.S.O. 1980,  
c. 524, 515.

QUEBEC

Civil Code of Lower Canada s.115\*.

NUEVA ESCOCIA

Solemnization of Marriage Act, R.S.N.S.  
1967, c. 287, ss.18, 41.

ISLA PRINCIPE EDUARDO

Marriage Act, R.S.P.E.I. 1974, c. M-5.  
Vital Statistics Act, R.S.P.E.I. 1974,  
c. V-6.

TERRANOVA

Registration (Vital Statistics) Act,  
R.S.N. 1970, c. 329, s.23.  
Solemnization of Marriage Act, S.N.  
1974, No. 81, s.18.

---

\* Véase Apéndice II, Informe de Quebec, pág. 446.

/...

APENDICE I

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

Informe de las medidas adoptadas por la  
Provincia de Ontario en relación con los  
artículos 2 a 5, 7 y 10 a 16 inclusive.

Informe preparado por la  
Provincia de Ontario

MARZO DE 1983

## INTRODUCCION

En este informe se exponen las medidas aplicadas por la Provincia de Ontario para abordar los aspectos reconocidos por los artículos 2 a 5, 7 y 10 a 14 inclusive, de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. No se incluyó el material relacionado con el Artículo 1, debido a que éste sólo ofrece una definición de los términos. Por otra parte, los artículos 6, 8 y 9 se relacionan con asuntos que competen primordialmente a la legislación federal, por lo que no se abordan en este informe.

En cada sección se ha organizado la información bajo el título general de "Carácter de la actividad". Dondequiera que existan una legislación, políticas o programas, o todos inclusive, éstos se señalan como subtítulos. Las respuestas a cada artículo y a sus apartados en conjunto, o a los apartados del artículo por separado se han elaborado de conformidad con el tipo o el alcance del material disponible o ambas cosas.

/...

DISCRIMINACION: ARTICULOS 2 b), c), d), e), f); 3, 4.1 y 4.2

Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- b): Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c): Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d): Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e): Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f): Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

/...

Artículo 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

### Carácter de la actividad

#### 1. Legislación

La Comisión de Derechos Humanos de Ontario administra el Código de Derechos Humanos de 1981 (Estatutos de Ontario de 1981, Capítulo 53), que prohíbe la discriminación en el empleo, las asociaciones profesionales, los servicios, los bienes, las instalaciones, la vivienda, los contratos, los anuncios y los avisos, por motivos de raza, linaje, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, credo, sexo, edad (a partir de 18 años en todas las esferas menos el empleo, y de 18 a 65 en el empleo), estado civil, situación familiar, impedimento físico, antecedentes penales (en el empleo solamente) y disfrute de la asistencia pública (en la vivienda solamente).

El Código prohíbe la vejación por cualesquiera de las razones proscritas (incluido el sexo) en la vivienda y el empleo. La vejación se define como una expresión o conducta importunas que se reconozcan como impertinentes, o que la lógica indique que lo sea. El Código prohíbe también las pretensiones o insinuaciones sexuales indeseables que manifieste una persona que esté en condiciones de conferir, conceder o denegar un beneficio porque se le haya rechazado una insinuación.

Estas disposiciones se aplican a todas las personas que estén dentro de la jurisdicción provincial, incluidos los sirvientes empleados en casas particulares.

Se prohíbe también la discriminación en la publicidad, los formularios de solicitudes, la contratación y la selección con fines de empleo. Se prohíben también anuncios o avisos que indiquen una intención de violar un derecho amparado por el Código, o de incitar a que se viole.

Durante el ejercicio fiscal 1981-1982, la Comisión dirimió mil denuncias. De ellas, 372 (37%) alegaban discriminación por motivo de sexo. Esta categoría de denuncias ocupa el segundo lugar con relación a la motivada por raza o color de la piel.

/...

## 2. Programa

En 1963 se creó la Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo que constituyó un centro de estudios, información y medidas relacionados con problemas de interés para la mujer perteneciente a la fuerza de trabajo pagada.

La Oficina de Asuntos de la Mujer se esfuerza por mejorar la condición jurídica y social de la mujer que trabaja y responde a numerosas solicitudes de información, referencias, asesoramiento y asistencia. Se realizan investigaciones y análisis de problemas que afectan la condición jurídica y social de la mujer en el empleo y de las cifras actualizadas de empleo. Se preparan nuevas publicaciones y medios audiovisuales a medida que surgen las necesidades. Funciona un Centro de Apoyo que utilizan los estudiantes, investigadores y los medios de comunicación.

Se proporciona asistencia a los programas de los organismos de orientación profesional y de los grupos que trabajan con mujeres nacidas en el país o inmigrantes de bajos ingresos. Además de estas actividades de extensión, la Oficina prepara estudios y recomendaciones de política relativos a la promulgación y aplicación de la legislación laboral, especialmente en lo que concierne a la mujer.

El Servicio de Consulta de Medidas Afirmativas, creado dentro de la Oficina de Asuntos de la Mujer en 1975, ofrece a los empleadores estímulo y asistencia en el establecimiento de programas de medidas afirmativas para las mujeres trabajadoras.

En 1979, el Ministerio del Trabajo estableció un Consejo Asesor sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer compuesto por 11 representantes de las administraciones y los trabajadores. El mandato del Consejo es asesorar y ayudar al Ministerio del Trabajo y al Servicio de Consulta de Medidas Afirmativas a determinar los intereses de las administraciones y los trabajadores en lo relativo a las medidas afirmativas.

/...



Artículo 4.1: La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Legislación

Según lo dispuesto en el artículo 13 del Código de Derechos Humanos de Ontario de 1981, un programa especial es un programa:

- . destinado a aliviar las penurias o una desventaja económica, o
- . destinado a asistir a personas o grupos desfavorecidos para que logren o traten de lograr iguales oportunidades; o
- . que quizás contribuya a la eliminación de la discriminación prohibida por el Código.

Entre los ejemplos figura un programa especial destinado a fomentar la contratación y el adelanto de la mujer, o destinado a estimular la matrícula en las universidades de las estudiantes nacidas en el país o adultas.

El establecimiento de un programa especial no viola el derecho de una persona a recibir trato en pie de igualdad sin discriminación según lo que estipula el Código. La Comisión de Derechos Humanos de Ontario puede examinar un programa especial con miras a determinar si cumple los requisitos enumerados supra, y declarar que cumplirá estos requisitos cuando se apliquen las modificaciones recomendadas por la Comisión.

La persona que tenga interés en aplicar un programa especial puede ponerse en contacto con la Comisión de antemano y solicitar criterios en cuanto a si el programa propuesto cumple los requisitos del Código o no. La Comisión puede aprobar el programa o recomendar que se modifique.

/...

La propia Comisión puede recomendar la aplicación de un programa especial.

La persona que considere que sus derechos están afectados por una declaración de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario con relación a algún programa especial, puede pedir que la Comisión vuelva a examinar su decisión.

## 2. Programa

El fomento de "medidas especiales temporales" o de programas de medidas afirmativas entre los empleadores de Ontario está a cargo del Servicio de Consulta de Medidas Afirmativas de la Oficina de Asuntos de la Mujer en el Ministerio del Trabajo de Ontario. Se estimula a los empleadores a que adopten voluntariamente programas de medidas afirmativas para sus trabajadoras.

Con miras a supervisar la eficacia del método voluntario de aplicación de medidas afirmativas, todos los años el Servicio de Consulta realiza encuestas entre los empleadores de Ontario con quienes mantiene contactos de diversos grados. La encuesta más reciente sobre la que se dispone de datos (1980), se basó en un cuestionario enviado por correo a 309 empleadores; de ellos, respondieron 136 (44%). Casi la mitad de los que respondieron (65 ó 47,8%) reconocieron la necesidad de adoptar medidas especiales que garanticen oportunidades de empleo para sus trabajadoras en pie de igualdad y señalaron que de alguna manera aplicaban medidas afirmativas.

El gobierno de Ontario adoptó una política de medidas afirmativas con el objetivo de elevar el nivel y diversificar la distribución de empleos entre las empleadas de la Corona.

En 1974, se estableció la Oficina de Empleadas de la Corona (WCEO) para preparar y supervisar la aplicación de la política de medidas afirmativas. Esta oficina se encarga de elaborar, fomentar, propiciar y evaluar políticas y prácticas a nivel de gobierno destinadas al logro de la igualdad de oportunidades.

La WCEO envía un informe anual a la Asamblea Legislativa de la provincia por conducto del Ministerio del Trabajo, sobre la condición jurídica y social de las empleadas de la Corona. Cada seis meses se redacta un informe interno al Gabinete.

El Programa de Medidas Afirmativas se aplica por medio de una estructura descentralizada en que los viceministros y directores de organismos mantienen

/...

su responsabilidad respecto del Programa. Los administradores del Programa de Medidas Afirmativas organizan, desarrollan y supervisan las actividades del Programa dentro de los diferentes ministerios.

En 1976 el gobierno estableció el Consejo de Medidas Afirmativas, órgano oficial compuesto por los administradores del Programa de Medidas Afirmativas. El Consejo constituye un mecanismo oficial para la comunicación entre los administradores del Programa y el Director de la Oficina de Empleadas de la Corona, respecto de los problemas, las políticas y las prácticas que afectan a las empleadas de la Corona.

La Directriz de Medidas Afirmativas revisada, publicada en 1980, estableció un procedimiento para el logro de metas de planificación cuantificadas. La Directriz demanda de cada ministerio la preparación de metas de planificación cuantificadas en cuanto a contratación y ascenso para todas las categorías que tengan una representación femenina inferior al 30%. Estas metas se calculan de conformidad con la disponibilidad de mujeres calificadas y el número de vacantes previstas.

Asimismo, cada ministerio establece una cifra para las iniciativas de desarrollo profesional que calificarán a las mujeres para competir por empleos en los que actualmente trabajan pocas de ellas. Los ministerios reciben asistencia por medio de un Fondo de Incentivos a las Medidas Afirmativas, que se supervisa de forma centralizada, para que aumenten sus propios presupuestos para el desarrollo.

Con miras a asegurar la responsabilidad de las administraciones, los componentes del programa de medidas afirmativas se han vinculado a los procesos de planificación y asignación de recursos del programa de administración, así como al sistema de evaluación de los resultados.

Los datos recopilados por la Oficina de Empleadas de la Corona para su informe anual de 1981-1982 indican lo siguiente:

- . Por séptimo año consecutivo, ha aumentado la participación de la mujer en el empleo en el gobierno de Ontario. La representación de la mujer en el total de empleos para 1981-1982 fue de 41,5%, en comparación con 41,2% en 1980-1981. Durante 1981-1982 disminuyó el número de empleados públicos, tanto hombres como mujeres.
- . El salario medio de la mujer para 1981-1982 fue 73,6% del salario del hombre, lo que redujo en 1,6% la diferencia salarial desde 1980-1981.

/...

- . En comparación con el ejercicio fiscal anterior, en 1981-1982 aumentó la representación de mujeres (como porcentaje del total de mujeres en el gobierno de Ontario) en 24,2% en la categoría salarial de 15.000 a 22.999 dólares (actualmente 60% de mujeres) y en 5,1% en la de más de 23.000 dólares (14,2% de mujeres).
- . La mujer logró avances en nueve categorías principales donde actualmente ocupa menos del 30% de los empleos. Estas incluyen los módulos administrativo, profesional y operacional y la categoría de servicios de ejecución de las leyes.
- . La mujer constituye ahora el 6,9% (44 mujeres) del Plan de Compensación del Ejecutivo en la administración y los organismos públicos, las juntas y las comisiones; sólo en la administración pública la mujer representa el 7,3% (43 mujeres). Sigue aumentando el número y la representación de mujeres en el Plan de Compensación del Ejecutivo a pesar de la reducción en la cifra total de ejecutivos.
- . El número de contrataciones y ascensos disminuyó durante 1981-1982, pero el porcentaje de mujeres contratadas excedió el de solicitantes y entrevistas. No obstante, con la reducción de las vacantes y la congelación de las contrataciones, los ministerios no pudieron cumplir sus metas de planificación cuantificadas en cuanto a contrataciones y ascensos. Se sobrepasaron las cifras fijadas para impulsar las iniciativas de perfeccionamiento profesional.

Artículo 4.2: 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.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Legislación

De conformidad con la Ley de Normas de Empleo, una empleada a quien corresponda una licencia por maternidad, tiene derecho a una licencia no remunerada flexible de 17 semanas, a cuyo término, debe restituirsele su mismo empleo u otro comparable con el mismo salario y sin que pierda su antigüedad ni sus beneficios. Para disfrutar de este derecho se requiere haber estado empleada con un mismo empleador durante 63 semanas seguidas antes de la fecha de nacimiento prevista.

/...

FUNCIONES ESTEREOTIPADAS DE LOS SEXOS Y EDUCACION FAMILIAR: ARTICULO 5 a) y b)

Artículo 5 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;

Carácter de la actividad

1. Programa

Cuando se reconoció la existencia de ideas estereotipadas acerca de la mujer y de su función apropiada en la sociedad que, a su vez, lleva a acciones discriminatorias contra ésta en la fuerza de trabajo, el gobierno de Ontario estableció en 1963 la Oficina de Asuntos de la Mujer (véase página 273 para la explicación). El interés primordial de la Oficina es la educación del público. Mediante compromisos verbales, comparecencias en los medios de comunicación, participación en cursos prácticos y seminarios y la publicación de datos estadísticos fácticos y actuales que explican el empleo de la mujer, la Oficina de Asuntos de la Mujer se esfuerza por cambiar las actitudes discriminatorias y anticuadas hacia la mujer trabajadora.

En el sistema de enseñanza se abordan también las actitudes relativas a las funciones del hombre y la mujer. Las directrices de las asignaturas, publicadas por el Ministerio de Educación, explican a los maestros de las escuelas secundarias de Orientación, Estudios de la familia, e Historia, que la igualdad de los sexos es tema que se debe examinar y que las experiencias y contribuciones de hombres y mujeres deben reflejarse con exactitud en los programas de enseñanza.

Artículo 5 b): Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

/...

Carácter de la actividad

1. Directrices del Ministerio de Educación para las asignaturas

En Ontario, el Ministerio de Educación publicó directrices de la asignatura Estudios de la familia, para cada una de las fases intermedia y superior, a partir de las cuales las juntas de educación pueden preparar cursos de estudio. La finalidad primordial de los Estudios de la familia es la enseñanza de la vida familiar.

Las directrices de la fase superior de Estudios de la familia se refieren a la responsabilidad común de hombres y mujeres en la educación y el desarrollo de los hijos: "Los conceptos y objetivos de los Estudios de la familia son valiosos para hombres y mujeres jóvenes por igual, y sería impropio excluir a uno de los sexos de cualquier curso elaborado a partir de estas directrices. Por consiguiente, cabe prever que todos los cursos se proyecten para clases de ambos sexos y presenten un equilibrio de referencias en cuanto a las necesidades y las concepciones de niños y hombres, de niñas y mujeres". (Fuente: Directriz del Programa de enseñanza de Estudios de la familia de 1977).

Las directrices contienen partes que tratan sobre "La Familia y el desarrollo del niño" (fase intermedia) y "La familia y el niño"(fase superior). Entre los objetivos del curso de estudio de "La familia y el niño" figuran:

- . crear los cimientos para la evolución de una filosofía de la vida familiar que incluya la preocupación por el bienestar del niño;
- . estudiar el significado y las consecuencias de la responsabilidad como padres;
- . lograr una mayor comprensión y reconocimiento de la importancia de la familia para el bienestar del ser humano y de la sociedad.

La directriz de orientación de la fase intermedia del Ministerio de Educación reconoce también la responsabilidad común del hombre y la mujer en la educación y el desarrollo del hijo. Esta Directriz contiene una parte titulada El cambio de función de los sexos y expresa en una de sus partes que todos los aspectos del programa de orientación de la escuela deben reflejar el cambio de funciones del hombre y la mujer. Deberá realizarse un esfuerzo especial para estimular a los estudiantes a desarrollar un punto de vista

/...

acertado de su sexualidad y de su propio valor como seres humanos; para crear en los estudiantes la conciencia de los problemas que supone la nueva definición de la función de los sexos en cuanto a la educación del hijo y las labores domésticas y para estimular el desarrollo de personas que asuman funciones de adultos liberados para atender sus necesidades como seres humanos".

/...

VIDA POLITICA Y PUBLICA: ARTICULO 7

- Artículo 7: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:
- a): Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
  - b): Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
  - c): Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Carácter de la actividad

1. Políticas y programas

- . Se concede a los ciudadanos de Ontario el derecho a votar y a ser elegibles en las elecciones a los órganos públicos sin discriminación por motivo de sexo.
- . De los 125 escaños en la asamblea legislativa provincial, las mujeres ocupan seis. Dos mujeres detentan cargos en el Gabinete de Ontario: la Ministra de Educación y la Secretaria Provincial de Desarrollo Social.
- . A nivel municipal, se han elegido muchas mujeres en las comunidades de Ontario para los cargos de miembros de las juntas de educación concejales y alcalde.
- . Como empleador, el gobierno de Ontario ha proclamado públicamente su política de igualdad de oportunidades. Además, desarrolla un Programa de Medidas Afirmativas para viabilizar el adelanto de la mujer en todos los niveles y las ocupaciones en la administración pública y, por consiguiente, en los empleos responsables de la aplicación de la política oficial.

/...



Varios ministerios mantienen listas de mujeres calificadas para nombramientos en las juntas y comisiones.

- . El Código de Derechos Humanos de Ontario, de 1981, prohíbe la discriminación de los miembros de las asociaciones profesionales por motivos de sexo.

/...

EDUCACION: ARTICULO 10

Artículo 10: 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;

Carácter de la actividad

1. Políticas, memorándums

Dentro del sistema de enseñanza primaria y secundaria costeados con fondos públicos, existen condiciones idénticas para la orientación en materia de carreras y capacitación profesional, el acceso a los estudios y la titulación para estudiantes de ambos sexos. El Ministerio de Educación de Ontario se empeña en garantizar en todas las escuelas de la provincia la igualdad de oportunidades en la educación para todos.

Para garantizar la igualdad de oportunidades, las declaraciones de política relativas a la igualdad de los sexos figuran en dos circulares que explican la política del programa de enseñanza para las escuelas primarias y secundarias de Ontario: The Formative Years de 1975 y Circular HS, de 1979-1981.

Se han publicado memorándums relativos a aspectos concretos de los programas de enseñanza que subrayan una vez más la política de igualdad de oportunidades de enseñanza para todos los estudiantes que aplica el Ministerio.

- . En 1974 se publicó un memorándum para los Directores de Educación sobre la orientación y el asesoramiento a las estudiantes, en que se abordaba la necesidad de "estimular a las estudiantes a que analicen más plenamente los muy diversificados campos de ocupación que están abiertos ahora para

/...

ellas y a trazarse objetivos de enseñanza y capacitación que estén acordes con el cambio de las perspectivas de ocupación de la mujer en la sociedad actual". Esta declaración de política se amplió en la directriz de Orientación de la fase superior de 1977 y la directriz de Orientación de la fase intermedia de 1978.

- . En 1979 se publicó un memorándum del Ministerio de Educación a los directores de Educación y de las escuelas en que se subrayaba la necesidad de evitar la asignación de funciones estereotipadas a los sexos en selección que hacen los estudiantes de los cursos de Estudios de la familia y Artes industriales de los grados séptimo y octavo.
- . En 1982 en uno de los últimos memorándums a todos los directores de las juntas de educación figuraba la Statement of Concern: The Science Education of Women in Canada, formulada por el Consejo Científico del Canadá, para asegurar que "no exista ninguna barrera organizativa ni de actitud que inhiba la participación de las estudiantes en los cursos de ciencias y matemáticas".

## 2. Estudios

Los resultados de los estudios financiados por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Institutos Superiores y Universidades, que examinan las perspectivas profesionales y las selecciones de cursos de las estudiantes en el nivel secundario y sus relaciones con las actitudes tradicionales se han divulgado entre el personal docente y las editoriales de educación de toda la provincia para elevar su conocimiento de la manera en que los estudiantes seleccionan sus cursos y carreras.

Con miras a determinar las diferencias que existen en la selección de asignaturas entre un sexo y otro, el Ministerio de Educación realizó en 1980 un estudio de la matrícula por asignatura y sexo en los cursos ofrecidos por 200 escuelas secundarias (incluidas las técnicas) de toda la provincia. Se recopiló información además para determinar si existe una diferencia significativa en la selección de asignaturas entre un sexo y otro en Estudios de la familia y Artes industriales en los grados séptimo y octavo.

/...

A partir de septiembre de 1982, el Ministerio de Educación recopilará todos los años datos sobre la matrícula por asignatura y sexo en los cursos impartidos en todas las escuelas secundarias de la provincia. Este tipo de datos puede ayudar a determinar si las estrategias de intervención propician la orientación y dirección de las estudiantes y en qué sentido.

### 3. Programas, proyectos y comités especiales

Todos los estudiantes tienen acceso en pie de igualdad a los institutos superiores de artes aplicadas y tecnología, institución que sigue a la enseñanza secundaria y que garantiza la enseñanza de programas orientados hacia el empleo. Por cuanto se reconoce que todavía existen barreras que pueden impedir el acceso de las estudiantes al sistema y que los programas propuestos quizás no reflejen con exactitud las experiencias y contribuciones de la mujer y del hombre, en 1976 se publicaron directrices ministeriales (Affirmative Action Guidelines for Women in the Colleges of Applied Arts and Technology, 1976), que instruyen a los institutos superiores a que adopten medidas especiales destinadas a rectificar cualquier desigualdad en el acceso y en la perspectiva histórica.

Los programas de aprendizaje, administrados por conducto del Ministerio de Institutos Superiores y Universidades, constituyen el medio primordial de capacitación para los oficios calificados en Ontario. La matrícula de mujeres en los programas de aprendizaje no tradicionales es muy limitada. En el nivel secundario, sólo algunas estudiantes aprovechan la oportunidad de iniciar su capacitación en oficios calificados no tradicionales mediante el programa de vinculación del Ministerio, que proporciona a los estudiantes créditos para los cursos de las escuelas secundarias que les califican para los programas de aprendizaje de oficios calificados.

En un esfuerzo para facilitar la incorporación de la mujer a las ocupaciones calificadas en el sector industrial, se estableció un programa federal y provincial denominado Introducción a las ocupaciones no tradicionales (INTO). Este curso de ocho semanas, auspiciado por la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá, se imparte en la mayoría de los institutos superiores comunitarios de todo Ontario. Se concede a la mujer la oportunidad de definir sus objetivos profesionales, desarrollar la confianza en sí misma y aprender las técnicas de búsqueda de empleo. También se le proporciona experiencia "práctica" por medio de empleos de corta duración.

/...

El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades financió un estudio del programa INTO (Introduction to Non-Traditional Occupations Programs (INTO) Evaluation: Expanding Women's Career Options, 1980/81) que elaboró un instrumento para medir el conocimiento de las ocupaciones no tradicionales y recomendó modificaciones a los cursos para lograr los objetivos establecidos de los programas INTO.

El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades ha desarrollado un programa de "actualización" o "iniciación" denominado la mujer en los oficios y la tecnología (WITT). Este programa de 18 semanas está destinado a reducir las desventajas que tiene la mujer en la capacitación para empleos no tradicionales y que son consecuencia del proceso tradicional de socialización. Actualmente, algunos institutos superiores de la comunidad ensayan el programa y se prevé que en el futuro se imparta en la mayoría de los institutos superiores de la comunidad.

El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades inició dos proyectos experimentales destinados a estimular a los empleadores a que contraten mujeres para empleos técnicos e industriales. Mediante la publicidad se captan mujeres de los institutos superiores y las escuelas secundarias para que participen en el programa. Se establece contacto con los distintos empleadores y se les informa de los incentivos previstos para la contratación y capacitación de la mujer de conformidad con el programa provincial, Capacitación auspiciada por el empleador, y el programa federal de Capacitación en oficios críticos, se garantiza a la mujer subsidios por el 70% de su salario (superiores al 50% que se garantiza a los hombres) para que se capacite. En el proyecto participan también comités de capacitación industrial de la comunidad (CITC) que reúnen a los representantes de las instituciones docentes, los sindicatos y los industriales. La tarea del comité es determinar las necesidades de personal calificado de la comunidad, los recursos que pueden emplearse para atender estas necesidades (p.e., programas de capacitación y locales, así como posibles educandos), y desarrollar un programa de capacitación basado en este análisis. El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades sufraga los gastos administrativos de los CITC. Los coordinadores de proyectos de los programas experimentales se esfuerzan para estimular a los comités que se encargan de cada aspecto del proyecto a que desarrollen estrategias encaminadas a aumentar el número de mujeres contratadas y capacitadas para empleos no tradicionales en la industria.

/...

En 1981, se formó un Grupo de trabajo interministerial en que participan el Ministerio de Educación y de Institutos Superiores y Universidades y la Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo. La finalidad de este grupo es recomendar estrategias encaminadas a aumentar la participación y el ascenso de la mujer joven en las ocupaciones no tradicionales y formas de promoción dirigidas a los estudiantes, padres, personal docente, empleadores y al público en general.

#### 4. Materiales de apoyo

Para estimular a la mujer a que analice su capacitación para una carrera en los oficios calificados no tradicionales, se produjo la película "Breaking Through" y se creó además el curso de estudios La Mujer en los oficios y la tecnología. El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades, el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo han producido y financiado otras películas y presentaciones audiovisuales que estimulan a la mujer a analizar ocupaciones que tradicionalmente no se consideraban opciones para ella.

El Ministerio de Institutos Superiores y Universidades asignó fondos para la primera impresión y distribución de Jobs for Your Future, folleto producido por la organización voluntaria Bridging the Gap. Uno de los capítulos titulado "Sex Doesn't Matter Anymore" examina los cambios que han tenido lugar en el mundo del trabajo y en el ingreso de la mujer a una mayor diversidad de ocupaciones.

La Oficina de Asuntos de la Mujer prepara publicaciones sobre asesoramiento profesional que proporcionan a la mujer información básica acerca de la capacitación y los empleos.

#### 5. Asesoramiento profesional

La Oficina de Asuntos de la Mujer del Ministerio del Trabajo de Ontario presta un servicio de consultoría a los organismos de asesoramiento de la comunidad que ayudan a la mujer en la toma de decisiones respecto de su profesión y el desarrollo de su carrera. La mujer puede aprovechar también los servicios provinciales de asesoramiento mediante el sistema de coordinadores de medidas afirmativas de los institutos superiores de la comunidad, los asesores que trabajan para el Programa de Medidas Profesionales de Ontario (programa que ayuda a los jóvenes a lograr empleo permanente transmitiéndoles la experiencia que exigen los empleadores) y los oficiales de aprendices.

/...

Las universidades de Ontario son instituciones autónomas, establecidas de conformidad con su propio estatuto legal y financiadas con donaciones del gobierno provincial. Por consiguiente, tienen la plena responsabilidad de todos los asuntos internos, inclusive la condición jurídica y social de las estudiantes, el claustro y el personal femenino. Como instituciones separadas, las universidades realizan esfuerzos para adoptar las medidas adecuadas que eliminen la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre. Los comités de la condición jurídica y social de la mujer en las universidades supervisan las actividades en su universidad respectiva.

Artículo 10 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;

#### Carácter de la actividad

##### 1. Política

El sistema de enseñanza se orienta hacia el aseguramiento de condiciones idénticas para ambos sexos en el acceso a los programas de estudios, exámenes, personal docente calificado, locales y equipos escolares.

Artículo 10 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;

#### Carácter de la actividad

##### 1. Política, directrices de las asignaturas, materiales de apoyo

La educación mixta es la práctica en todas las escuelas financiadas con fondos públicos de Ontario. Se ha establecido una política (véase Artículo 10 a)) y se han desarrollado materiales de apoyo que ayudan a los maestros a desarrollar una atmósfera de aprendizaje en igualdad de condiciones para ambos sexos y un programa de enseñanza que refleje con exactitud las experiencias y contribuciones del hombre y la mujer por igual.

/...

Las directrices de las asignaturas en Orientación, Estudios de la familia e Historia explican además la política del Ministerio con relación a la igualdad de los sexos.

Los materiales de apoyo se publican en inglés y francés y se distribuyen a la administración y a los maestros en las aulas en toda Ontario. Estos documentos (Girls and Women in Society, 1976, Changing Roles in a Changing World, 1976 y Sex Role Stereotyping and Women's Studies, 1978) suministran información sobre aprendizaje sin discriminación contra el sexo y contribuyen a que los maestros traduzcan la política en práctica de clase.

Otros materiales pedagógicos de apoyo, tales como el Servicio de Orientación e Información a los Estudiantes (SGIS), sistema de enseñanza computadorizado que ofrece información sobre una amplia gama de carreras, se examinan y actualizan en el Ministerio de forma permanente para garantizar que estén libres de prejuicios sexuales.

El Ministerio de Educación no revisa los libros de texto, pero se ha establecido un mecanismo para garantizar que todos los materiales que figuran en la Circular 14, que es la lista de libros aprobados por el Ministerio para que se utilicen en las escuelas primaria y secundaria, estén libres de prejuicios sexuales. Los libros de texto utilizados en las escuelas que no figuran en la lista de la Circular 14 tienen la aprobación de las juntas de educación locales.

El Ministerio financió la segunda impresión del folleto titulado About Face: Towards a Positive Image of Women in Textbooks, que se distribuyó a todas las escuelas de enseñanza primaria de la provincia.

Durante el curso escolar 1980-1981, el Ministerio de Educación realizó el Examen provincial de las funciones estereotipadas de los sexos y Estudios sobre la mujer en las escuelas primarias y secundarias para determinar el grado de aplicación de las políticas del Ministerio y las actitudes del personal docente con relación a estas políticas.

/...



- Artículo 10 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.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Política

- . Se ofrecen las mismas oportunidades para la obtención de becas y subvenciones para cursar estudios. No obstante, aún existen algunas desigualdades en la concesión de becas amparadas por diversos fondos fiduciarios.
- . Existen las mismas oportunidades básicas de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y educación de adultos para hombres y mujeres.
- . El sistema de enseñanza de Ontario se ocupa de la reducción del índice de abandono masculino y femenino de los estudios. Mediante facilidades tales como clases en escuelas nocturnas, cursos por correspondencia y cursos de los institutos superiores de la comunidad, se ha puesto una gran diversidad de programas a disposición de todos los estudiantes que han abandonado sus estudios prematuramente.

/...

- . El principio de ofrecer las mismas oportunidades para participar activamente en los deportes y la educación física, está vigente por medio de la legislación y los reglamentos del sistema de escuelas públicas.
- . Los estudiantes de ambos sexos tienen igualdad de acceso a la información educativa sobre la salud y el bienestar de la familia por medio de cursos tales como Estudios de la Salud y de la familia.

/...

PROTECCION DEL EMPLEO: ARTICULOS 11.1 y 11.2

Artículo 11.1: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a): El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b): El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c): El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

Carácter de la actividad

Véase respuesta a los artículos 2, 3 y 4.1.

Artículo 11.1 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;

Carácter de la actividad

1. Legislación

Desde 1951 Ontario aprobó la legislación relativa al derecho de igual remuneración. Las disposiciones actuales de la Ley de Normas de Empleo exigen que las empleadas reciban el mismo salario que los empleados por un trabajo sustancialmente igual, realizado en las mismas condiciones de trabajo. La Sección de Niveles de Empleo del Ministerio del Trabajo administra esta Ley;

/...

los funcionarios sobre el terreno de esta Sección investigan las distintas denuncias de presuntas infracciones y realizan comprobaciones periódicas de las prácticas relacionadas con el derecho a igual remuneración en las instituciones.

En asuntos relacionados con los planes o fondos de prestaciones a los empleados, la Ley de Normas de Empleo prohíbe a los empleadores establecer diferenciación entre sus empleados por motivo de sexo, estado civil o edad. La Ley admite distinciones por motivos actuariales, pero en general extiende esta protección a todos los empleados y a sus beneficiarios por motivos de incapacidad por vejez, jubilación, desempleo, sustitución de ingresos, fallecimiento, incapacidad, enfermedad, accidentes, u otras prestaciones análogas.

El gobierno de Ontario considera que el concepto de igual valor no se puede aplicar en la práctica mediante legislación, debido, en gran parte, a las dificultades que entraña la aplicación universal de los criterios de evaluación del trabajo. Como reconocimiento de esa opinión, así como de la legislación de Ontario sobre igual remuneración, se incorporó la siguiente declaración al Depósito de Ratificación del Canadá de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (de 10 de diciembre de 1981):

El Gobierno del Canadá declara que las autoridades legislativas competentes del país han abordado el concepto de igual remuneración a que se hace referencia en el Artículo 11.1 d) mediante una legislación que requiere el establecimiento de índices de remuneración sin discriminación por motivos de sexo. Las autoridades legislativas competentes del Canadá continuarán cumpliendo el objetivo y la finalidad del Artículo 11.1 d) y a ese fin han elaborado, y continuarán elaborando nuevas medidas legislativas y de otra índole según proceda.

Artículo 11.1 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;

/...

Carácter de la actividad

1. Programa de mantenimiento de los ingresos para los ciudadanos de más edad

El Sistema de Ingreso Anual Garantizado (GAINS) se implantó en 1974 para asegurar un ingreso mínimo anual a los residentes de Ontario mayores de 65 años de edad o más con derecho al mismo. Los ciudadanos de más edad cuyo nivel de ingresos lo determina el gobierno provincial, reciben pagos mensuales (denominados incrementos) que elevan sus ingresos hasta la garantía provincial establecida. El sistema GAINS se rige por la Ley de Ingreso Anual Garantizado de Ontario y se aplica por igual a hombres y mujeres. No obstante, el programa tendrá una repercusión más notable entre las mujeres que constituyen, aproximadamente, 58 por ciento de la población mayor de 65 años.

Artículo 11.1 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.

Carácter de la actividad

1. Legislación

La Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo ("la Ley") se administra por la Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio del Trabajo y tiene como finalidad contribuir a proteger a los trabajadores de ambos sexos contra los riesgos a su salud y a su seguridad en el lugar de trabajo. La Ley se basa en el concepto de la responsabilidad interna de manera que empleadores y trabajadores compartan la responsabilidad de la seguridad e higiene del trabajo. Ambos deben participar activamente en la determinación de los riesgos y en la aplicación de controles que reduzcan o eliminen la exposición de los trabajadores a esos riesgos.

Existen en la Ley y en el reglamento pertinente disposiciones que podrían afectar a hombres y mujeres por igual, debido a la composición de la fuerza de trabajo. Entre estas disposiciones figuran:

la exclusión de la labor fabril casera de la definición de manufactura y por consiguiente, de la aplicación del reglamento industrial;

/...

la exclusión de la Ley de la labor realizada por el sirviente del propietario de una residencia privada;

la exclusión de la Ley de la persona empleada como maestro de acuerdo con la definición que figura en la Ley de Educación, aunque se ha elaborado un proyecto de reglamento que incluya a los maestros en la Ley; y,

la exclusión del reglamento relativo al mercurio de personas empleadas en la oficina de un empleador que se dedica a la práctica de la cirugía dental.

En el Reglamento de Establecimientos Industriales existen disposiciones que restringen el uso de joyas, ropas sueltas y pelo largo que podrían considerarse como de un mayor efecto en las mujeres.

Un nuevo reglamento, que controla la exposición de los trabajadores al plomo, exige la implantación de un programa de control en que figuren disposiciones relativas a los exámenes médicos y análisis clínicos. El médico que realiza el examen o el análisis deberá prevenir al empleador si el trabajador está apto, apto con limitaciones o incapacitado; y el empleador actuará de conformidad con la recomendación del galeno. Al formular su recomendación, el médico se registrará por el Código de Vigilancia Médica del Plomo publicado por el Ministerio del Trabajo. El Código establece los niveles de actividad del plomo para la concentración de plomo en la sangre; cuando se sobrepasa ese nivel, el Código exige que se traslade al trabajador del lugar de exposición al plomo. El nivel establecido para los trabajadores es, por lo general, 0,70 mg de plomo. No obstante, existe un nivel inferior de 0,40 mg de plomo para una mujer capaz de procrear. Este nivel inferior se establece a fin de salvaguardar el desarrollo del feto. El efecto de esta disposición es que la mujer de edad fértil puede ser trasladada de un trabajo que suponga exposición al plomo, mientras que el hombre no. Ahora bien, los niveles no son el único criterio para trasladar a un trabajador. Esto quiere decir que un hombre con niveles inferiores de 0,70 mg de plomo en la sangre y que muestre síntomas relacionados con la exposición al plomo, debe también ser trasladado del lugar de exposición a este mineral.

/...

Además, el Código de Vigilancia Médica del Plomo dispone que:

"debe estimularse a las trabajadoras a que notifiquen al empleador y al médico examinador tan pronto conozcan de su embarazo. Cuando el médico recibe información del embarazo de una trabajadora, deberá recomendar a ésta y a su empleador que se le traslade del lugar donde está expuesta al plomo".

El nuevo reglamento relativo al mercurio no especifica un nivel de actividad separado para trasladar a una mujer de edad fértil a consecuencia de su exposición al mercurio. Se consideró que las pruebas médicas actuales no justificaban un nivel de actividad separado. Ahora bien, en el Código de Vigilancia Médica del mercurio figura una disposición general de advertencia en un lenguaje no obligatorio:

"Debe reducirse al mínimo la exposición de la mujer de edad fértil".

Los otros tres reglamentos de sustancias designadas, a saber, emanaciones de los hornos de coque, cloruro de vinilo y amianto, no establecen distinción entre los sexos.

En la Ley de explotación minera de 1970 figura una disposición en la Parte IX, que prohíbe el empleo de una mujer en labores subterráneas en las minas, salvo en raras ocasiones. La Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo de 1978, derogó la Parte IX de la Ley de explotación minera y, por consiguiente, legalizó que las mujeres de Ontario realicen labores subterráneas en las operaciones mineras.

Artículo 11.2: A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a): Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b): Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

/...

Carácter de la actividad

1. Legislación, convenios colectivos

De conformidad con la Ley de Normas de Empleo de Ontario, ninguna mujer con derecho a disfrutar de la licencia de maternidad podrá ser despedida de su empleo exclusivamente por motivos de embarazo. El Código de Derechos Humanos de Ontario prohíbe la discriminación en el empleo por trece motivos, inclusive el estado civil.

La Ley de Normas de Empleo estipula que a su regreso del disfrute de la licencia de maternidad, deberá restituirse a la mujer en el mismo cargo u otro comparable al que poseía antes de la licencia, con el mismo salario, sin que pierda su antigüedad ni los beneficios sociales acumulados antes de comenzar su licencia.

La Ley no prevé el pago de licencia de maternidad. No obstante, en todo el Canadá se ha establecido un pequeño número de convenios colectivos, que va en aumento, en que figuran disposiciones relativas a alguna forma de licencia pagada. El último de estos convenios fue el que se estableció entre el gobierno de Ontario y el Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública de la provincia, que estipula que durante el período de quince semanas el gobierno proporcionará las prestaciones de maternidad estipuladas en el seguro contra el desempleo a razón del 60% del salario de la empleada y pagará además el salario íntegro de la empleada durante las dos semanas de espera que se requieren antes de hacerse efectiva la prestación del seguro contra el desempleo.

Artículo 11.2 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;

/...



### Carácter de la actividad

#### 1. Programas de apoyo a la familia y el niño

El gobierno de Ontario reconoce que existen algunos obstáculos que impiden que la mujer que disfruta de asistencia social obtenga y retenga el empleo o aproveche los programas de capacitación. Entre estos obstáculos figuran arreglos convenientes para la atención del niño; bajo nivel de calificación e instrucción general; falta de confianza en sí misma; insuficiencia y falta de adecuación del actual sistema de programas de enseñanza, capacitación y ubicación en el empleo para este grupo y carencia de oportunidades de empleo que les permitan ganar lo suficiente para mantener a su familia.

La subvención de guarderías, una diversidad de servicios sociales de apoyo y programas de capacitación y asistencia financiera para el período de transición son elementos fundamentales que contribuyen a vencer estos obstáculos y crean incentivos para las madres solteras que disfrutan de asistencia social para que busquen empleo.

El Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios ha elaborado y continúa elaborando programas que tienen la posibilidad de crear una amplia red de servicios integrados para ayudar a este grupo. Estos programas son los siguientes:

##### a) Programas relacionados con el empleo para madres que disfrutan del FBA

Existen 11 programas de apoyo a las madres solteras que disfrutan de las FBA y de la Asistencia General de Bienestar Social en los principales centros urbanos que proporcionan asesoramiento profesional y preparación para el empleo por medio de las oficinas locales del Ministerio.

Además, el Ministerio de Servicios Sociales y Comunitarios financia parcialmente seis proyectos que dirigen organismos voluntarios que prestan servicios análogos.

Estos programas benefician cada año a más de 2.000 mujeres, de ellas entre la tercera parte y la mitad encuentra empleo en un período de doce meses y cerca de la tercera parte participa en alguna forma de programas de enseñanza o capacitación para el empleo.

/...

El 31 de mayo de 1982 el Ministerio anunció que se emprenderían nuevas iniciativas de apoyo al empleo mediante el establecimiento de proyectos experimentales en once municipios que asegurarían apoyo al empleo a las beneficiarias de la asistencia social que fuesen madres solteras o esposas no impedidas de beneficiarios del FBA impedidos.

b) Proyecto federal y provincial de beneficio a las madres solteras

El Ministerio de Servicios Comunitarios y Sociales y Empleo e Inmigración del Canadá operan y financian de conjunto este proyecto establecido en 1976 que contribuye a que las madres solteras beneficiarias de las FBA y la GWA (Asistencia General de Bienestar Social) logren la independencia económica mediante los servicios de evaluación y consulta, los cursos de orientación hacia el empleo y el acceso a la capacitación y los cursos de perfeccionamiento.

c) Servicios de colocación y programas de ubicación combinada

A principios de 1970 se estableció un programa de ubicación combinada para tratar de prestar servicios de empleo más eficaces a los beneficiarios del bienestar social de Ontario. Los empleados municipales de bienestar social están ubicados en unos treinta centros de empleo del Canadá, en la provincia de Ontario.

d) El Programa de incentivos al trabajo (WIN)

En diciembre de 1979 el gobierno introdujo un programa para ayudar a los beneficiarios de las Prestaciones Familiares de Compensación (FBA) que traten de valerse por sí mismos trabajando a jornada completa. Este programa permite que las personas que obtengan un empleo a jornada completa:

- . continúen recibiendo asistencia financiera comprobada según sus ingresos durante un período de hasta dos años como complemento del ingreso por trabajo a jornada completa (o sea 200 dólares mensuales en el caso de la madre soltera con tres niños que devengue 675 dólares mensuales o menos;
  - . continúen recibiendo las prestaciones complementarias de que disfrutaban los beneficiarios de las FBA durante un período de hasta tres meses después que haya cesado el derecho a la prestación del WIN (o sea, seguro contra enfermedades, medicamentos, tratamiento dental básico, anteojos);
- y

/...

. prioridad para acogerse de nuevo al programa ordinario de las FBA si cesa el empleo a jornada completa.

e) Mejoras en el tratamiento de los ingresos por trabajo a jornada parcial en virtud de las FBA

Conjuntamente con el programa WIN, la tasa de reducción de los ingresos superiores a los niveles eximidos (140 dólares mensuales) se ha reducido de 75 a 50 por ciento para los siguientes 100 dólares de ingresos mensuales.

f) Programa de trabajo de apoyo a los padres

Este programa presta servicios de consultores calificados a las madres que reclaman pensión de sus maridos ante los tribunales, lo que les proporciona recursos financieros permanentes cuando comienzan a trabajar, independientemente del ingreso que le proporcione su empleo.

g) Financiación de guarderías

Por medio de los municipios, las agrupaciones indias y las empresas aprobadas, la provincia asigna fondos para subsidiar guarderías. En 1982/1983 los gastos provinciales en guarderías subsidiadas aumentarán en 25,2 por ciento con relación a 1981/1982 hasta alcanzar la cifra de 75,3 millones. Esto representa un aumento de los gastos del quinquenio de 118,8 por ciento respecto de los gastos del año base (1977/1978) de 34 millones de dólares. Se da prioridad en el acceso a las plazas subsidiadas a las familias con niños que presentan necesidades especiales, a las madres trabajadoras solteras y a las familias de bajos ingresos.

Artículo 11.2 d): Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Carácter de la actividad

1. Legislación y convenios colectivos

(Véase descripción de las disposiciones que figuran en The Occupational Health and Safety Act, págs. 291 y 292).

Un reciente laudo arbitral concedido a los empleados del gobierno provincial prevé la protección de las operadoras de terminales de video, la mayoría de las cuales son mujeres. Entre las medidas de protección figuran períodos de descanso, exámenes de la vista, y traslado a otro puesto de trabajo durante el embarazo;

/...

Artículo 11.3: 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.

Todas las leyes que afectan directamente a los trabajadores de Ontario, p.e. la Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo, la Ley de Normas de Empleo, el Código de Derechos Humanos de Ontario, la Ley de Compensación al Trabajador y la Ley de Relaciones Laborales, se revisan periódicamente con referencia a los nuevos adelantos sociales, económicos y científicos.

/...

ATENCION MEDICA: ARTICULO 12

Artículo 12.1: Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

12.2: 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 fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Carácter de la actividad

1. Legislación

La Ley de Protección y Fomento de la Salud de 1983 recibió la aprobación real el 23 de febrero de 1983. La finalidad de esta Ley es consolidar y actualizar la estructura de la salud pública en esta provincia para beneficiar más a los ciudadanos de Ontario en el futuro. Lo esencial de la nueva legislación es la pertinencia de la prevención como estrategia clave en la prestación de los servicios de salud pública.

La Ley establecerá un conjunto de servicios normados de que se dispondrá en toda la provincia, entre los que figuran:

- Atención médica a la familia, que incluye: prestación de servicios de asesoramiento, establecimiento de servicios de planificación de la familia, programas para identificar a las embarazadas que presentan alto riesgo obstétrico, prestación de servicios de atención médica a embarazadas que presentan alto riesgo obstétrico.
- Determinación de la necesidad de servicios de nutrición, incluida la prestación de servicios de consulta y educativos.

/...

## 2. Programas de salud pública

Las dependencias de salud pública actualmente prestan atención antes y después del parto y ofrecen a las parturientas clases educativas que hacen hincapié en todos los aspectos de la preparación del parto.

El Ministerio de Salud sufraga en su totalidad los gastos financieros de un programa de planificación de la familia que se aplica en todas las dependencias locales de salud pública. También se aplican y amplían programas de nutrición.

Estos servicios de salud pública complementan los servicios médicos y hospitalarios existentes.

## 3. Programa de seguro

Todos los residentes de Ontario, sin distinción de edad, sexo, estado de salud o medios financieros, tienen derecho a participar en el Plan de Seguro de la Salud de Ontario, amplio plan auspiciado por el gobierno para asegurar la atención médica. Este plan garantiza una gran diversidad de beneficios para los servicios médicos y hospitalarios. Entre los servicios que abarca el plan figuran los que necesita la mujer durante el embarazo. También se prevén otros beneficios para los servicios que prestan otros profesionales de la atención médica como son los fisioterapeutas.

/...

VIDA ECONOMICA Y SOCIAL Y OTROS ASUNTOS: ARTICULO 13

Artículo 13: 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:

13 a): El derecho a prestaciones familiares;

Carácter de la actividad

1. Política

El 14 de septiembre de 1981, el gobierno anunció cambios en las prestaciones familiares para asegurar que las esposas impedidas, cuyos cónyuges no están impedidos ni son desempleados permanentes, puedan recibir asistencia social.

El 10 de julio de 1982 se ampliaron los derechos a recibir asistencia social a todo padre soltero sin distinción de sexo y siempre que cumpla los requisitos de la prueba de necesidad.

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

Carácter de la actividad

1. Directrices relativas a los créditos

En un esfuerzo para asegurar que hombres y mujeres sean juzgados en condiciones de igualdad al solicitar un crédito, el Ministerio de Relaciones de Consumo y Comerciales, en coordinación con los principales acreedores, elaboró una lista de las Directrices de iguales oportunidades de crédito. Instituidas en 1976, estas Directrices no se consagraron en la legislación, sino que comenzaron a aplicarse de forma voluntaria.

Las Directrices constan de dos enunciados generales principales, además de doce principios dispositivos. El texto de los enunciados es el siguiente:

/...

1. "Se concederá crédito a nombre propio a la mujer casada cuya solvencia, incluidos sus ingresos o su propiedad personal, se equipare a la de un hombre a quien se concedería crédito por cumplir los mismos requisitos y poseer propiedades o ingresos iguales".
2. "Se concederá crédito a la mujer soltera cuya solvencia, propiedad o ingresos se equiparen a los de un hombre a quien se concedería crédito por cumplir los mismos requisitos y poseer propiedades o ingresos iguales".

Para actuar conforme a estos enunciados generales, los acreedores continuarán rigiéndose en sus asuntos comerciales por los siguientes principios:

1. Aplicar a hombres y mujeres las mismas normas cuando se determine la solvencia para el crédito.
2. Conceder crédito a nombre propio a la mujer casada solvente.
3. Abstenerse de rechazar la concesión de crédito a la mujer recién separada, divorciada o viuda únicamente por motivo de cambio de su estado civil.
4. Aplicar las mismas normas en la concesión de crédito, incluida la transacción hipotecaria, sin considerar cuál de los cónyuges es el principal sostén de la familia.
5. Abstenerse de solicitar o utilizar información relativa a la planificación de la familia al evaluar las solicitudes de crédito.
6. Observar las mismas normas al exigir datos sobre crédito al cónyuge sin distinción del sexo del solicitante.
7. El cambio de estado civil no será el único aspecto que se considere al exigir una nueva solicitud para tarjetas de crédito ya emitidas o la renegociación de los convenios de crédito.
8. Tomar en consideración los ingresos del cónyuge cuando una pareja solicite crédito, según proceda.
9. Considerar la pensión alimenticia y la ayuda a los niños como fuente de ingreso.

/...



10. Considerar el historial de crédito de una mujer de soltera y de casada al evaluar su solvencia para el crédito.
11. No se alterará el límite de crédito de una persona exclusivamente en función del límite de crédito del cónyuge.
12. A solicitud del cónyuge, el organismo de información sobre créditos mantendrá un expediente para el marido y otro para la mujer".

Artículo 13 c): El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Legislación y programa

La Ley de 1982, que establece el Ministerio de Ciudadanía y Cultura, instruye al Ministerio que promueva la ciudadanía plena, responsable y en pie de igualdad entre los residentes de Ontario y asegure el carácter creador y de participación de la vida cultural.

Como parte de los esfuerzos para garantizar que todos los residentes de la provincia compartan derechos, privilegios y responsabilidades de la plena ciudadanía en pie de igualdad, dos programas del Ministerio ponen acento especial en la promoción de la plena participación de los inmigrantes y de personas procedentes de distintos contextos etnoculturales, en la vida social, cultural y política de la provincia. De ellos se encargan la Sección de Servicios al Recién Llegado y la Sección de Desarrollo de la Ciudadanía, respectivamente.

La Sección de Servicios al Recién Llegado contribuye a la integración cultural, social y lingüística de los inmigrantes. Este objetivo se logra con la ayuda que se brinda a los intermediarios y la participación directa en los servicios de asentamiento y de capacitación en materia de idioma, orientación y ciudadanía que se prestan a los inmigrantes.

/...

El personal de la Sección, mediante actividades de enlace con las instituciones educativas y organismos comunitarios de la localidad, promueve el establecimiento y la ampliación de los servicios de asentamiento y las clases de idioma, con especial atención a las necesidades de la mujer inmigrante.

La Sección apoya programas que centran su atención concretamente en la preparación de la mujer inmigrante para que se incorpore a la fuerza de trabajo o cambie de empleo.

La Sección preside también un comité provincial interministerial que supervisa los problemas generales de asentamiento relativos a los refugiados indochinos. Interés particular de este comité es la salud mental y emocional de las refugiadas.

La capacitación con acento especial en el idioma, que se viabiliza mediante el desarrollo de materiales y recursos, la formación de maestros y las consultas, se financian con cargo a programas de subvenciones. La mayoría de los beneficiarios son mujeres, que participan en programas tales como inglés como segundo idioma, alfabetización y clases bilingües (programas en los que el maestro instruye al educando en su primer idioma y basa la instrucción del idioma inglés en el contenido de orientación) y el inglés en el puesto de trabajo.

El programa de subvención a las clases de idioma y de orientación al recién llegado apoya las clases de idioma que ofrece la comunidad. Estos programas, por lo general, se imparten a jornada parcial, durante el día, en lugares convenientes y a menudo incluyen un componente de atención al niño; ofrecen además orientación a los participantes acerca de todos los aspectos de la vida en Ontario. En 1981-1982 asistieron 7.830 personas, la mayoría de las cuales fueron mujeres.

Más de mil voluntarios, mujeres en su mayoría, participan en las clases comunitarias para adultos y alumnos de edad preescolar. La Sección asegura la formación de maestros y el suministro de materiales. Esta participación voluntaria fomenta la comprensión cultural y permite también que muchos de los voluntarios pasen a ocupar cargos docentes remunerados.

/...

Entre las publicaciones producidas por la Sección de Servicios al Recién Llegado figura Newcomers Guide, publicación plurilingüe que explica los recursos y servicios disponibles para los recién llegados a Ontario y en la que figura un capítulo dedicado especialmente a la información para las inmigrantes. Newcomer News es un periódico clasificado en idioma inglés que a menudo incluye artículos que abordan concretamente las necesidades de información de las inmigrantes. Cuando se elaboran materiales o se consulta a otros organismos con relación a éstos, se presta atención especial al contenido en cuanto a la información de la orientación y la calidad del material, a fin de reflejar los problemas que atañen a la mujer.

Entre los objetivos de la Sección de Desarrollo de la Ciudadanía figuran:

- 1) Asegurar que todos los residentes de la provincia tengan igual acceso a los servicios del estado de Ontario, independientemente de las diferencias culturales.
- 2) Fomentar un sentido de pertenencia y comunidad entre todos los residentes de Ontario mediante:
  - . el estímulo y la promoción de la participación activa en la vida social, cultural y política de la provincia y la eliminación de las barreras culturales a esa participación;
  - . la elevación de la conciencia y el reconocimiento públicos del carácter pluricultural de la población de Ontario y de la posibilidad de cualquier grupo cultural de contribuir al bienestar de la provincia; y
  - . el fomento de una relación mutua positiva desde los puntos de vista social y cultural entre personas de diversas procedencias etnoculturales.
- 3) Elevar la participación de las personas en la vida comunitaria mediante el suministro de información acerca de cómo participar, la capacitación para desarrollar las cualidades de dirigentes comunitarios, y la capacitación en la eficacia organizativa para las organizaciones y organismos voluntarios que trabajan en las distintas esferas de los programas del Ministerio de Ciudadanía y Cultura.

/...

Las actividades de los programas de esta Sección no están específicamente orientadas a la mujer. No obstante, la mujer desempeña una función fundamental en los programas pluriculturales, de dirección y voluntarios financiados con recursos de la Sección en su calidad de prestataria y beneficiaria del servicio. Por ejemplo, de conformidad con su Programa de subvenciones, la Sección respalda el Proyecto Rexdale para la Mujer Inmigrante. Esta asociación comunitaria voluntaria ha recibido la asistencia financiera para producir un videotape sobre las experiencias de la mujer inmigrante como instrumento para los fines educativos de la comunidad y el desarrollo general e individual de las capacidades. Además, se ofrecerán sesiones de capacitación en materia de dirección a mujeres inmigrantes de diversos orígenes étnico-culturales para dirigentes de grupos de orientación y nuevos miembros de las juntas, y se iniciará un nuevo programa de captación y capacitación de voluntarios. Otro ejemplo es el programa de capacitación intercultural de un año de duración instituido por la Young Women's Christian Association para su personal de Toronto y los voluntarios. Se producirá un manual de capacitación como parte de este proyecto para que lo utilicen otros organismos voluntarios.

El Ministerio del Turismo y la Recreación fomenta el uso y el establecimiento de instalaciones turísticas y recreativas respecto del principio dominante de que los servicios prestados deben ser de acceso universal para todas las personas sin distinción de sexo.

La Dirección de Deportes y Preparación Física del Ministerio está recopilando estadísticas sobre la preparación física de la mujer a fin de establecer y evaluar las necesidades especiales que pueda presentar. Las campañas de concientización sobre el tema de la preparación física comprenden materiales especiales dirigidos a la mujer, particularmente a las madres jóvenes. El Ministerio trabaja también con el Ministerio de Educación para desarrollar iniciativas que mejoren la preparación física, especialmente a nivel de escuela primaria.

La mayor parte del apoyo que presta el Ministerio al desarrollo del deporte de aficionados se canaliza por medio de las asociaciones provinciales de deportes. Aunque algunos de estos grupos se constituyen para restringir la participación de uno de los sexos (el masculino en todos los casos, salvo algunos), se realizan esfuerzos para elevar la conciencia de la necesidad de eliminar esos obstáculos, especialmente cuando la destreza de la mujer le permita participar. La Sección de Deportes y Preparación Física realiza un estudio de la participación de la mujer en el deporte de aficionados tanto en sus programas directos como a todos los niveles de sus grupos provinciales dependientes.

/...

Además, el 8 de abril de 1982 por Decreto del Consejo se estableció un Grupo de Trabajo para estudiar el trato igual de los sexos en las actividades de atletismo.

/...

LA MUJER RURAL: ARTICULO 14

Artículo 14.1: Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

14.2: 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: (apartados a) hasta h) ).

Carácter de la actividad

1. Política y programa

Como principio general, todas las políticas y programas en materia de educación, atención médica, planificación de la familia, y seguridad social se aplican por igual a la mujer rural y no rural.

En reconocimiento de las diferentes necesidades que existen dentro de las comunidades rurales, el Ministerio de Agricultura y Alimentación, por conducto de su Sección de Organizaciones y Servicios Rurales, administra diversos programas que abarcan el desarrollo de la dirección rural, el desarrollo de la juventud y la enseñanza de la economía doméstica.

Los programas de economía doméstica de la Sección entrañan un alto nivel de participación de la mujer. Este aspecto del programa se concentra en el desarrollo de la persona y de la comunidad, e incluye la responsabilidad de los servicios al consumidor en las esferas de la alimentación y la nutrición, las prendas de vestir y los tejidos, la administración del hogar y la información a los consumidores así como de la capacitación de los dirigentes y el desarrollo comunitario de dirigentes y miembros voluntarios de los institutos confederados de la mujer de Ontario y los clubes de amas de casa 4H. Además, se imparten

/...

cursos destinados a atender las necesidades de las familias rurales jóvenes y recién creadas. Existen indicios de que aumenta el número de mujeres que participan en los cursos de administración agrícola.

Artículo 15: Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

### Carácter de la actividad

#### 1. Legislación

El Código de Derechos Humanos de Ontario afirma en su preámbulo que "el reconocimiento de la dignidad inherente y de la igualdad de derechos inalienables de todos los miembros de la familia humana es el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo"; sobre esta base se afirma que "es política pública de Ontario reconocer la dignidad y el valor de cualquier persona y asegurar la igualdad de derechos y oportunidades sin discriminación que contradiga la ley".

El Código de Derechos Humanos garantiza los derechos de toda persona a igual trato respecto de los servicios, los bienes y las prestaciones, la vivienda, el empleo y la afiliación a cualquier sindicato, asociación gremial o profesional o profesión por cuenta propia sin discriminación por diversos motivos, incluidos el sexo, el estado civil y la situación familiar. El Código define el estado civil como "la condición de casado, soltero, viudo, divorciado o separado e incluye la situación de convivencia con una persona del sexo opuesto en relación conyugal fuera del matrimonio"; se define la situación familiar como "la condición de pertenecer a una relación paterno-filial". El Código prohíbe también la vejación en la ocupación de una vivienda o en el puesto de trabajo por motivo de sexo.

El Código expresa que nadie deberá violar o realizar, directa o indirectamente, acciones que violen estos derechos. El Código faculta a una Junta de Encuesta, para que corrija estas violaciones. El Código dispone además que se viola un derecho cuando se impone un requisito, limitación o consideración que no constituya discriminación por motivos prohibidos, pero que dé por resultado la exclusión, limitación o preferencia de un grupo de personas identificadas por un motivo prohibido de discriminación a menos

/...

que la restricción sea razonable y de buena fe en esas circunstancias, o se permita concretamente en virtud del Código de Derechos Humanos. Por consiguiente; no se permite mantener restricción por motivo de estatura o peso, que no esté relacionada con las necesidades de un empleo específico, si el efecto neto de esas restricciones fuese la exclusión de la mujer o de una minoría étnica específica del acceso a ese empleo.

A partir de 1984, el Código de Derechos Humanos tendrá primacía por sobre otras leyes provinciales, a menos que la asamblea legislativa provincial exima concretamente a la legislación de la parte dispositiva del Código. Se prevé que el efecto de esta disposición de primacía, conjuntamente con las disposiciones de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá relativas a la igualdad de los sexos, será la eliminación de todas las disposiciones discriminatorias restantes de la legislación de Ontario.

El Artículo 15.1) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá que se aplica en Ontario como resultado del Artículo 32.1) dispone que

"Toda persona es igual ante la ley y de conformidad con ésta y tiene derecho a igual protección e iguales beneficios de la ley sin discriminación y, especialmente, sin discriminación por motivo de raza, origen nacional o étnico, color, religión, sexo, edad o incapacidad mental o física".

Aunque el Artículo 32.2) retrasa la entrada en vigor de esta disposición durante tres años, el artículo 28 se aplica de inmediato. Este artículo expresa que "no obstante lo dispuesto en esta Carta, los derechos y las libertades a que se hace referencia están garantizados por igual para hombres y mujeres".

Actualmente se lleva a cabo una revisión sistemática de todas las leyes de Ontario para determinar cuál de ellas viola las disposiciones del Código y de la Carta. Ontario tiene el compromiso, en lo que se refiere a su legislación expresa, de otorgar la igualdad a hombres y mujeres ante la ley.

Artículo 15.2): 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.

/...



Artículo 15 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.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Legislación

Durante casi un siglo, la mujer de Ontario ha tenido la misma capacidad para firmar contratos que su marido. En 1978, la aprobación de la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia estableció esta condición en términos claros e inequívocos:

Artículos 65 1): "A todos los fines de la ley de Ontario, un hombre casado tiene personalidad jurídica independiente, aparte y distinta de la de su esposa y una mujer casada tiene personalidad jurídica independiente, aparte y distinta de la de su marido".

Artículo 65 2): "Toda persona casada poseerá y se le reconocerá capacidad jurídica para todos los efectos y en todos los aspectos como si no estuviese casada".

La finalidad de estos artículos se expresa en el apartado 4 para que la misma ley se aplique, y se aplique por igual, al hombre y a la mujer casados y se elimine cualquier diferencia que se derive de cualquier reglamento o doctrina del derecho consuetudinario. Por ende, la ley de Ontario garantiza la igualdad de capacidad jurídica que exige el Artículo 15 2) e iguales derechos respecto del crédito, los contratos, la propiedad inmueble y el procedimiento civil.

Artículo 15 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.

#### Carácter de la actividad

##### 1. Legislación

Los derechos de libre circulación garantizados en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá se aplican por igual al hombre y a la mujer, como se

/...

establece en el Artículo 28. En el Artículo 6, que trata de los derechos de libre circulación, se estipula que:

6. 1): Todo ciudadano del Canadá tiene derecho a entrar en el Canadá, permanecer en su territorio o salir de él.
- 2) Todo ciudadano del Canadá y toda persona que ostente la condición de residente permanente del Canadá tiene derecho a:
  - a) trasladar o establecer su residencia en cualquier provincia; y
  - b) obtener sus medios de subsistencia en cualquier provincia.
- 3) Los derechos consagrados en el apartado 2) están sujetos a:
  - a) cualesquiera leyes o prácticas de aplicación general en vigor en una provincia que no establezcan discriminación entre personas primordialmente sobre la base de que sea la provincia de residencia actual o anterior; y
  - b) cualesquiera leyes que estipulen requisitos de domicilio razonables como condición para recibir servicios sociales que se presten al público.
- 4) Los apartados 2) y 3) no excluyen ninguna ley, programa o actividad cuyo objetivo sea el mejoramiento en una provincia de las condiciones de personas de esa provincia que estén desfavorecidas desde los puntos de vista social y económico, si la tasa de empleo de esa provincia es inferior a la tasa de empleo del Canadá.

En cuanto al domicilio, el Artículo 65 3) c) de la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia establece que para determinar el domicilio de una mujer casada se aplicarán las mismas normas que para determinar el domicilio del hombre casado. Otro artículo de la Ley trata del domicilio de los hijos que no han alcanzado aún la mayoría de edad. Si están o han estado casados, se aplican las mismas normas para determinar el domicilio de un adulto normal. En caso contrario, se considerarán otros principios. En primer lugar, el domicilio común de los padres será el domicilio del hijo. En segundo lugar, si el hijo reside de costumbre con uno de los progenitores, el domicilio del hijo será el de ese progenitor. Si ninguna de estas normas determina la cuestión del

/...

domicilio, caso que resultará sumamente raro, se supone que el hijo adopte el domicilio del padre. Si este supuesto no determina la cuestión, el hijo adoptará el domicilio de la madre.

Fuentes: Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1982

Family Law Reform Act R.S.O. 1980, cap. 152

Ontario Human Rights Code S.O. 1980, cap. 53.

/...

Artículo 16:

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

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
- f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela 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.

/...

## Carácter de la actividad

### 1. Legislación

A fin de responder de manera cabal y coherente al contenido del Artículo 16, la legislación pertinente que rige estos asuntos en Ontario se explica infra comenzando con la ley de reforma de la legislación sobre la familia para pasar más tarde a algunos de los otros estatutos aplicables.

#### La Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia en Ontario

Tras un prolongado proceso de consultas públicas y debates legislativos, el 31 de marzo de 1978 entró en vigor la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia de Ontario. Esta Ley constituyó una parte importante de un conjunto de reformas que tuvieron lugar en la esfera de la legislación sobre la familia, en que figuró también la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Infancia, la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Herencia y las modificaciones a la Ley del matrimonio.

La Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia estableció nuevas normas relativas a la propiedad familiar y a cómo dividirla entre ambos cónyuges en caso de disolución del matrimonio; las obligaciones de manutención entre los cónyuges, las parejas que viven juntas fuera del matrimonio y entre padres e hijos; la residencia del matrimonio se abarca por separado y de manera especial; y por último, los contratos hogareños, es decir, los acuerdos entre cónyuges o parejas no casadas relativos a su propiedad u obligaciones de manutención. La Ley ampara las reclamaciones de la persona dependiente por daños y perjuicios y anula algunas medidas del derecho consuetudinario.

Todas las disposiciones de la Ley destacan la importancia especial de su preámbulo, en que se reconoce oficialmente "la igualdad de condición de los cónyuges como personas dentro del matrimonio" y al "matrimonio como forma de asociación". La Ley afirma que "fomenta y fortalece el papel de la familia en la sociedad", aunque reconoce que es menester "estipular en la ley el arreglo ordenado y equitativo de los asuntos entre los cónyuges cuando se disuelve su asociación; y disponer otras obligaciones mutuas en las relaciones familiares, incluida la responsabilidad compartida de los padres con relación a sus hijos". En este preámbulo se declaran los principios básicos que darán forma a toda la Ley y que orientarán a los tribunales en la difícil tarea de interpretar los distintos artículos.

/...

Quizás las disposiciones de mayor alcance de la Ley son las que se refieren a la división de la propiedad familiar. A fin de comprender los extraordinarios avances logrados en esta nueva ley, es útil examinar brevemente la ley anterior. De conformidad con la ley anterior de la propiedad familiar, los ingresos y la propiedad de uno de los cónyuges comprada con esos ingresos pertenecían a éste, y no se compartían con el otro en caso de disolución del matrimonio. En la forma de matrimonio tradicional, que se entendía como paradigma, el marido era el sostén de la familia y la esposa el ama de casa que administraba el hogar y cuidaba a los hijos.

Según la ley anterior, a menudo la esposa quedaba desposeída porque no tenía ni ingresos ni ahorros propios con los que pudiera adquirir propiedad alguna. Su contribución como ama de casa no se reconocía en absoluto porque no podía ni concreta ni directamente relacionarse con la adquisición de propiedad. En general, se ha reconocido que este resultado es injusto, porque el ama de casa se encarga de importantes tareas administrativas y realiza quehaceres que facilitan al cónyuge el tiempo y la atención que requiere para velar por las necesidades físicas de los miembros de la familia.

En la ley de reforma, el Gobierno adoptó el sistema de derechos de propiedad conocido como "bienes familiares", que prevé la división equitativa de la propiedad familiar principal. La ley reconoce que "en la relación marital está implícita la contribución conjunta, financiera o de otra índole, de los cónyuges" a las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos, la administración del hogar y el aseguramiento financiero que da derecho a cada cónyuge a una división básica en pie de igualdad de los bienes familiares. Durante el matrimonio, cada cónyuge tiene libertad de adquirir propiedad y disponer de ella a pesar de cualquier reclamación que haga el otro. La única excepción a esta regla es la vivienda familiar, que pasaremos a analizar en breve.

Si el matrimonio se disuelve, cada cónyuge tiene derecho a la mitad de los bienes familiares que son la vivienda familiar y la propiedad que, por lo general, utilizan y disfrutan ambos cónyuges o uno o más de sus hijos mientras los cónyuges viven juntos, a los fines de abrigo o transportación, o con fines domésticos, educativos, recreativos, sociales y estéticos. Para la mayoría de las familias esta propiedad incluye la vivienda familiar, la casa de recreo, el auto, los muebles y otros artículos domésticos. También abarcará las cuentas bancarias, pero no la propiedad comercial.

/...

A pesar de que establece el reglamento básico de igual participación, la Ley también reconoce que, en algunas situaciones, la aplicación estricta de estos principios puede llevar a injusticias. Por consiguiente, se permite que el cónyuge solicite a los tribunales una orden de división de los bienes familiares de forma desigual en los casos que corresponda; el tribunal puede dividir también una propiedad que no sea bien familiar, como son la propiedad comercial o las inversiones privadas. Ello resuelve situaciones en las que, por ejemplo, el matrimonio duró sólo tres meses o uno de los cónyuges aportó toda la propiedad a un segundo matrimonio, y otros casos de esta índole.

A pesar de esta disposición, un cónyuge o ex cónyuge tiene derecho a un interés en toda propiedad que no sea bien familiar, como son los activos comerciales en los que el otro tiene o tuvo algún interés, cuando queda demostrado que el cónyuge de que se trata contribuyó con trabajo, dinero o valores monetarios a la propiedad. Además, el cónyuge ama de casa puede obtener una parte de los activos comerciales si sus esfuerzos en el hogar han liberado al otro y le han permitido adquirir bienes no familiares. De manera que la contribución de una esposa como ama de casa y madre ya no se dará por sentado ni se subestimarán cuando se disuelva el matrimonio. La habilidad de un ama de casa puede aportar al esposo muchísima más libertad para progresar en su profesión fuera del hogar. La Ley reconoce esta importantísima contribución.

La Ley afirma también que, por primera vez en el derecho canadiense, el cuidado de los hijos, la administración del hogar y el aseguramiento financiero constituyen responsabilidades conjuntas de los cónyuges. Esto elimina de la ley cualquier hipótesis formal respecto de la función respectiva de los sexos en el matrimonio. Debido a que se le considera una asociación, los deberes dentro del matrimonio deben compartirse.

Ya se mencionó que existían reglamentos especiales para la vivienda familiar. Durante el matrimonio, cada cónyuge tiene igual derecho a la posesión de la vivienda familiar, que puede incluir un piso o apartamento alquilado o una vivienda móvil. A pesar de este derecho a la posesión y de quien sea el propietario, un Tribunal puede ordenar que uno de los cónyuges retenga la posesión exclusiva de la vivienda.

/...

La Ley concede protección especial a la vivienda familiar como domicilio principal de la familia. Se requiere el consentimiento de ambos cónyuges para vender, hipotecar o arrendar la vivienda familiar, independientemente de cuál de los cónyuges posea el título. Si uno de los cónyuges trata de vender la vivienda a espaldas del otro, un Tribunal puede anular la venta, ordenar al cónyuge que proporcione una vivienda comparable o dividir el precio de venta como estime conveniente. El resultado práctico de esta parte de la ley es garantizar que todas las decisiones de importancia relativas a la vivienda familiar se adopten de consuno por ambos cónyuges.

Un extenso artículo de la Ley trata de las obligaciones de sustento. Unifica y moderniza la ley de sustento y descarta gran parte de la ley anterior relativa al bienestar de la familia. En el pasado, sólo el marido era responsable del sustento de la esposa y los hijos, y la esposa estaba totalmente exenta de toda responsabilidad de sustento de sí misma, su esposo y sus hijos. Esto se basaba en el supuesto anterior de que la mujer siempre era dependiente de su marido en cuanto a seguridad financiera y no cabía prever que asumiese ninguna de las cargas. De conformidad con la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia, estos supuestos sospechosos han quedado para las páginas de la historia social. La Ley se basa en las circunstancias reales de las necesidades de la familia.

La obligación de la manutención corresponde a los cónyuges, a los padres y a los hijos. Los padres tienen la obligación de mantener a los hijos solteros menores de 18 años; asimismo, los hijos que ya no son menores tienen también la obligación de mantener al progenitor que ha cuidado de él y le ha mantenido. Tanto el progenitor como el hijo se definen en términos amplios de manera que esa definición abarque la situación en que un niño sea tratado como hijo de una familia. No obstante, no se incluye al hijo adoptivo. Tanto el marido como la mujer tienen ahora la responsabilidad de mantenerse a sí mismos y a su cónyuge. Esto significa que cabe prever que cada cónyuge vele por sí mismo tan pronto sea razonablemente posible tras la separación.

Claro está que esto no significa que las parejas que viven felices juntas tengan que estar los dos en las filas de la fuerza de trabajo ganando un salario. Si una pareja decide que uno de los cónyuges trabaje fuera del hogar mientras el otro ocupa todo su tiempo en él, esa decisión corresponde a ambos. No obstante, si más tarde el matrimonio se disuelve, cada uno de los cónyuges tiene la obligación de hacer todo lo posible dentro de lo razonable, en todas las circunstancias, para valerse por sí mismo. El tribunal puede pedir a uno de los cónyuges que se someta a un período de recalificación laboral a este fin.

/...



La ley no establece distinción por motivo de sexo, por lo que ahora es posible que un marido sea mantenido por su mujer o la mujer por su marido. De los medios y necesidades de cada cónyuge dependerá el fallo relativo a la manutención. El reglamento de manutención no discrimina contra ninguno de los cónyuges ni le favorece especialmente, sino que se basa en la realidad económica de la familia en el momento de la separación de los cónyuges.

Los mandatos judiciales relativos a la manutención se basan en la necesidad y capacidad de pago. De conformidad con la ley anterior, la esposa podía reclamar la manutención al marido ante los tribunales sólo en el caso en que pudiera demostrar que él era culpable de adulterio, crueldad o abandono. Por el contrario, el marido no tenía obligación de pagar un centavo para mantener a su esposa si podía demostrar que ella era culpable de adulterio, crueldad o abandono. Un sólo hecho aislado daba derecho a la manutención o a la defensa total para reclamar esa obligación.

La Ley descarta este tipo de inquisición y lleva al Tribunal a considerar la necesidad de consentir en la necesidad y la capacidad de pago, tomando en cuenta factores tales como la contribución de un dependiente a la realización del potencial profesional del cónyuge y las responsabilidades domésticas asumidas por el dependiente. De este modo, la Ley reconoce el valor de las contribuciones hechas dentro y fuera del hogar por ambos asociados en la relación. La obligación de proporcionar sustento existe independientemente de la conducta de las partes.

Ahora bien, cuando se ocupa de casos extremos, al determinar la cuantía del sustento que se ha de proporcionar el Tribunal podrá considerar una línea de conducta que sea tan falta de escrúpulos como para que constituya un repudio evidente y burdo de la relación. Esta medida permite analizar casos como el del marido borracho que pierde su empleo, golpea a su esposa e hijos y los expulsa del hogar y luego reclama que lo mantengan porque no puede trabajar. En los cinco años transcurridos desde que la ley entró en vigor, a nadie se le ha negado el sustento por motivo de una conducta carente de escrúpulos. Asimismo, los llamados concubinos pueden disfrutar de algunos derechos previstos en la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia. Este es el caso en cuanto al sustento, pero no en cuanto a los derechos de propiedad. En virtud de esta Ley, los concubinos no tienen ningún derecho de propiedad. No obstante, si un hombre y una mujer han vivido juntos fuera del matrimonio durante cinco años, o si tienen un hijo, poseen los mismos derechos de sustento de los casados según esta Ley. Por supuesto, esto significa que la persona que reclama sustento debe demostrar esa necesidad que no puede atender por sí misma.

/...

Aunque la Ley establece un amplio plan de participación de la propiedad y obligaciones de manutención que debe aplicarse a todas las parejas casadas, también se hace más flexible el sistema al permitir a las parejas una opción ajena a esta ley para crear sus propios acuerdos de propiedad y manutención mediante contrato escrito. Si consideran que el reglamento de división de la propiedad es demasiado generoso, o no es lo suficientemente generoso, si deciden definir cómo van a atender sus obligaciones de sustento o si desean prever algún otro asunto relativo a sus respectivos derechos y obligaciones, tienen entera libertad para suscribir un contrato interno.

La Ley reconoce los contratos matrimoniales y los acuerdos de separación, así como los acuerdos de cohabitación entre las parejas no casadas. Aunque todo contrato constituye una obligación jurídica, la Ley establece determinadas restricciones en la medida en que alguien pueda renunciar a todos sus derechos amparados por la Ley. Por ejemplo, se conserva la jurisdicción general del Tribunal para proteger los intereses de los hijos; asimismo, ninguno de los cónyuges puede renunciar a sus derechos respecto de la vivienda matrimonial.

La Ley anula la unidad de la personalidad jurídica, doctrina que afirmaba que el marido y la mujer debían considerarse como una entidad jurídica única. También elimina toda incapacidad jurídica impuesta a la mujer casada.

Aunque ninguna ley reciente llega tan lejos como la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia en cuanto a afectar los derechos y la condición jurídica de los miembros de la familia, cabe destacar otras leyes que entraron en vigor al mismo tiempo. La Ley de Reforma de la Legislación sobre la Herencia establece algunas reformas a la ley de testamentaria y de herencia y consolida en una sola ley toda la legislación relativa a los bienes inmuebles. Establece iguales derechos y deberes del marido y la mujer en caso de muerte. Además, establece el principio crítico de que todos los hijos deben recibir igual trato en asuntos de los bienes inmuebles, hayan nacido dentro o fuera del matrimonio.

La Ley de Reforma de la Legislación sobre la Herencia modifica también la ley de Ontario relativa a la sucesión de las personas que mueren sin testar. En este caso, el cónyuge sobreviviente tiene derecho al menos a los primeros 75.000 dólares de la herencia y si no tiene hijos, al total. La Ley establece un reglamento especial para la partición de la herencia entre el cónyuge y los hijos.

Si en el testamento se estipula un sustento insuficiente para un miembro dependiente de la familia, o si no existe testamento y la ley no prevé lo suficiente para el miembro de la familia dependiente, él o ella puede apelar

/...

al tribunal y reclamar una mayor parte de la herencia. Del mismo modo que la parte relativa a las obligaciones de sustento previstas en la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia se aplica a los cónyuges que viven juntos fuera del matrimonio durante al menos cinco años o en una relación que pueda considerarse permanente cuando hay hijos, los concubinos pueden reclamar sustento en caso de muerte. Además, el hijo nacido fuera del matrimonio tiene derecho también a reclamar parte de la herencia del mismo modo que el nacido dentro del matrimonio. Entre los miembros de la familia que pueden presentar reclamaciones figuran el cónyuge o ex cónyuge, el concubino o la concubina, el progenitor, el hijo, el hermano o la hermana.

La tercera ley del cuerpo de leyes de reforma de la legislación sobre la familia fue la Ley de Reforma de la Legislación sobre los Hijos. Esta Ley abolió la condición de ilegitimidad y declaró que, a todos los efectos, la condición jurídica de los hijos debía ser igual, hubiesen nacido dentro o fuera del matrimonio. Según la ley anterior, se privaba a algunos hijos de sus derechos legítimos simplemente porque sus padres no estaban casados. En Ontario, desde el 31 de marzo de 1979 no existen hijos bastardos. A partir de esa fecha, los derechos del hijo dependen del simple hecho de su relación consanguínea; ésta quizás parezca la única posición razonable y sensata, pero cabe señalar que Ontario es una de las pocas jurisdicciones del mundo en que se ha abolido la condición de ilegitimidad.

La cuarta ley de este grupo es la Ley del Matrimonio de 1977. De conformidad con la nueva ley, la edad mínima para el matrimonio se ha elevado a 18 años en que se alcanza la mayoría de edad, o 16 años, con el consentimiento de los padres. Según la ley anterior, solamente se requería el consentimiento del padre para celebrar el matrimonio de una persona menor de edad. Ahora se requiere el consentimiento de ambos padres, según corresponda. Una persona menor de 16 años no puede celebrar la ceremonia matrimonial en Ontario. Para que ésta no sufra demoras, se ha ampliado la categoría de personas públicas que pueden realizar la ceremonia civil.

La última ley de este grupo que se puso en vigor fue la Ley de Enmienda a la Reforma de la Legislación sobre los Hijos, aprobada en 1982. Esta Ley se encarga de asuntos relacionados con la custodia, el acceso y la tutela de los hijos.

La Ley de Enmienda a la Reforma de la Legislación sobre los Hijos no discrimina contra ninguno de los progenitores por motivo de sexo y se aplica de conformidad con la premisa básica expresa de la igualdad de derechos del

/...

padre y de la madre respecto de la custodia del hijo y la tutela de la propiedad de éste. La Ley expresa además que el mérito de una solicitud de custodia o acceso se determinará sobre la base de los mejores intereses del hijo.

### Otra legislación pertinente

#### Cambio de nombre

La legislación vigente en Ontario respecto de la elección del apellido al casarse no garantiza trato igual a hombres y mujeres. De conformidad con lo que establece actualmente la Ley relativa al Cambio de Nombre, la mujer puede adoptar el apellido del marido al casarse sin que medien formalidades judiciales, pero el hombre no puede adoptar el apellido de su mujer sin que intervenga el tribunal.

Además, la Ley de Estadísticas Vitales estipula la regla básica de que el hijo nacido a una mujer casada ha de llevar el apellido de su marido. También existen disposiciones que amparan una solicitud conjunta del marido y la mujer de que se inscriba al hijo con un apellido que combine los de ambos padres.

En 1975, la Comisión de Reforma Judicial de Ontario publicó un estudio titulado A Woman's Name. El objetivo de este estudio fue señalar a la atención del público las dificultades que tienen ante sí las mujeres casadas que desean abandonar la práctica tradicional de asumir el apellido del marido al casarse, así como de las parejas que desean dar a sus hijos un apellido distinto al tradicional del padre. El problema fue simbólico y al mismo tiempo de profunda importancia práctica para muchas mujeres que enfrentaban dificultades y, en ocasiones, la discriminación, si deseaban seguir utilizando su apellido de soltera al casarse.

El estudio de la Comisión de Reforma Judicial generó un gran debate público y las opiniones expresadas se tomaron en cuenta cuando la Comisión publicó su informe sobre los cambios de nombre en octubre de 1976. En este informe se recomendó una mayor libertad de opción al asumir el apellido al casarse tanto para las mujeres como para los hombres, y amplió la gama de apellidos que podían darse al hijo al nacer. Además, el informe formuló algunas recomendaciones para modernizar y simplificar el proceso oficial de cambio de nombre ante los tribunales.

El gobierno de Ontario ha formulado públicamente su compromiso de modificar la ley relativa a los apellidos y reconoció que la legislación actual puede ser inflexible y engorrosa. Cabe prever modificaciones a la legislación, que están en estudio y quizás se introduzcan en el futuro.

/...

### Creencias religiosas

En la Ley de Bienestar de la Infancia figura una disposición que establece el supuesto de que la creencia religiosa del hijo es la de su padre, a menos que un acuerdo por escrito entre sus padres demuestre lo contrario.

Cuando un hijo nace fuera del matrimonio, se considera que tiene la misma creencia religiosa que su madre.

Se prevé que la aplicación de la reciente Carta de Derechos y Libertades del Canadá y el Código de Derechos Humanos de Ontario rectifique el trato desigual que estipulan estas disposiciones de la Ley de Bienestar de la Infancia.

Aunque la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia y otras leyes de reforma han significado grandes avances en la codificación legal de los principios de igualdad y no discriminación contra la mujer, aún quedan algunos artículos de diversas leyes que requieren revisión. Algunos se han mencionado supra, pero hay otros pendientes como, por ejemplo, el Artículo 13 de la Ley de Arresto de los Deudores Culposos, en que figura una exención aplicable a la mujer casada pero no al hombre casado. Esas disposiciones se examinarán sistemáticamente y se eliminarán mediante estatuto como parte del nuevo examen general de la legislación iniciado para preparar la Carta y el Código de Derechos Humanos.

### Conclusión

Como demuestra el examen de la legislación pertinente de la provincia explicado supra, Ontario aplica en sus términos más amplios el contenido de los artículos 15 y 16.

El cuerpo de leyes de reforma que se ha puesto en vigor en los últimos años evidencia un cambio importante con relación a las actitudes pasadas de moda y un compromiso total con la igualdad de condiciones de la mujer en Ontario.

A medida que cobren plena vigencia la Carta de Derechos y Libertades del Canadá y el Código de Derechos Humanos de Ontario, se harán los últimos ajustes restantes y todas las disposiciones legales de la provincia reflejarán el compromiso de Ontario con la no discriminación.

/...

El 21 de diciembre de 1982 se anunció una amplia revisión de la Ley de Reforma de la Legislación sobre la Familia. Tras casi cinco años de experiencia con la Ley, surgió la necesidad de considerar si podrían realizarse algunas mejoras que hubiera dictado el decursar del tiempo. Se han solicitado propuestas por escrito a personas o grupos interesados sobre cualquier aspecto que consideren que requiera modificación con miras a incorporar valiosas propuestas en un proyecto de ley que se presentará a la Asamblea Legislativa en marzo de 1984. Entre los aspectos de interés especial figuran: la idoneidad de las disposiciones sobre la partición de los bienes no familiares, la definición de bienes familiares, la protección de la vivienda familiar y los problemas relacionados con las disposiciones sobre manutención previstas por la Ley.

Fuentes:

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1982

Family Law Reform Act RSO 1980, cap. 152

Children's Law Reform Act RSO 1980 cap. 68

Marriage Act RSO 1980 cap. 256

Succession Law Reform Act RSO 1980 cap. 488

Vital Statistics Act RSO 1980 cap. 524

Child Welfare Act RSO 1980 cap. 66

/...

Gobierno de Quebec  
Ministerio de Asuntos Intergubernamentales

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

INFORME DEL GOBIERNO DE QUEBEC DE  
CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

ENERO DE 1983

1225, Place Georges V, Quebec GIR 427

(El original se presentó en francés y se  
tradujo al inglés por el Gobierno del Canadá)

El gobierno de Quebec ratificó, en su ley nacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial contra la mujer el 20 de octubre de 1981. (Decreto No. 2894-81, Apéndice 1).

## PARTE I

### Artículo 1

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

En la ley de Quebec, la definición de la expresión "discriminación" figura en el Artículo 10 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12) (Apéndice 2):

"Toda persona tiene derecho al reconocimiento y al ejercicio plenos y en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, opinión política, idioma, origen étnico o nacional o condición social, un impedimento o el uso de cualesquiera medios para aliviar un impedimento.

Existe discriminación en el caso en que esa distinción, exclusión o preferencia tenga por objeto anular o menoscabar ese derecho".

En su Cahier (Cuaderno) No. 1, titulado La discrimination (La discriminación)\* (Apéndice 3), la Comisión de Derechos Humanos de Quebec, organización encargada de promover y aplicar la Carta de Derechos Humanos y Libertades, hace referencia a tres formas de discriminación: la discriminación manifiesta, por ejemplo, la política de un empleador de contratar sólo hombres para realizar labores que requieran determinada fortaleza física; la discriminación encubierta por legitimidad aparente, como la decisión de emplear a un hombre debido a que el empleador da por sentado que, si la candidata es mujer con dos hijos, no podrá

---

\* Cuando un documento exista sólo en francés, se le da una traducción no oficial en español.



viajar con la libertad que requiere el empleo; y por último, la discriminación sistemática, que se pone de manifiesto mediante los efectos o los resultados discriminatorios de un sistema.

En la Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (1982, Cap. 61) figuran el embarazo y la edad como motivos ilícitos de discriminación. Asimismo se añade un párrafo al Artículo 10 que estipula que "Nadie puede vejar a una persona sobre la base de cualesquiera motivos mencionados en el Artículo 10".

## Artículo 2

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

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

La segunda consideración del preámbulo a la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q. Cap. C-12) expresa que "todos los seres humanos son iguales en valor y dignidad y tienen derecho a igual protección de la ley". El Artículo 10 de la misma ley, que se menciona en las observaciones al Artículo 1 de la Convención, garantiza a toda persona el derecho al reconocimiento y al ejercicio plenos y en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia basados, entre otras características, en el sexo o el estado civil.

---

1. Comisión de Derechos Humanos de Quebec, Cahier (Cuaderno) 1, La discrimination (La discriminación), 1980, pág. 21. (Apéndice 3).

2. Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (1982, Cap. 61), artículos 3 y 4. (Apéndice 4).

/...

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

La prohibición de discriminación contra la mujer figura en los artículos 10 a 20 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q. Cap. C-12) y las sanciones civiles y penales pertinentes, en los artículos 49, 69 y 87:

- Artículo 10 Toda persona tiene derecho al reconocimiento y al ejercicio plenos y en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, opinión política, idioma, origen étnico o nacional o condición social, un impedimento o el uso de cualesquiera medios para aliviar un impedimento.
- Existe discriminación en el caso en que esa distinción, exclusión o preferencia tenga por objeto anular o menoscabar ese derecho.
- Artículo 11 Nadie puede distribuir, publicar ni exhibir públicamente un aviso, símbolo o anuncio que signifique discriminación ni autorizar a otro a hacerlo.
- Artículo 12 Nadie puede, mediante discriminación, negarse a emprender una acción judicial relativa a bienes y servicios que por lo general se ofrecen al público.
- Artículo 13 Nadie puede en una acción judicial estipular una cláusula que suponga discriminación.
- Se considera sin efecto una cláusula de esa índole.
- Artículo 14 Las prohibiciones contempladas en los artículos 12 y 13 no se aplican a la persona que arrienda una habitación situada en una vivienda si el arrendador o su familia reside en dicha vivienda, arrienda solamente una habitación y no notifica mediante un aviso u otro medio público de solicitud que la habitación se arrienda.

/...

- Artículo 15 Nadie puede impedir, mediante discriminación, que otra persona tenga acceso al transporte público o a lugares públicos tales como establecimientos comerciales, hoteles, restaurantes, teatros, cines, parques, zonas de campismo o parqueos para casas remolque, ni que obtenga los bienes y servicios que se prestan en esos lugares.
- Artículo 16 Nadie puede practicar discriminación respecto de la contratación, el aprendizaje, la duración del período de prueba, la formación profesional, el ascenso, el traslado, la expulsión, el despido, la suspensión, la destitución, o las condiciones de trabajo de de una persona ni del establecimiento de categorías o clases de empleo.
- Artículo 17 Nadie puede practicar discriminación respecto del ingreso de una persona a una asociación de empleadores o empleados o a cualquier agrupación o asociación profesional de personas que tengan la misma ocupación, ni respecto del disfrute de beneficios o la suspensión o expulsión de éstas.
- Artículo 18 Ninguna oficina de empleo puede practicar discriminación respecto de la recepción, clasificación o examen de una solicitud de empleo ni de documento alguno mediante el cual se presente una solicitud a un presunto empleador.
- Artículo 19 Todo empleador debe estipular sin discriminación, igual remuneración o salario a los miembros de su personal que realicen una labor equivalente en el mismo lugar.
- La diferencia en salario o sueldo basada en la experiencia, la antigüedad, los años de servicio, los méritos, la productividad o las horas extraordinarias no se considera discriminatoria, si esos criterios se aplican a todos los miembros del personal.
- Artículo 20 Se considera no discriminatoria una distinción, exclusión o preferencia basada en las aptitudes o capacidades que se requieren de buena fe para un empleo, o se justifican por el carácter benéfico, filantrópico, religioso, político o educativo de una institución no lucrativa o de una institución dedicada exclusivamente al bienestar de un grupo étnico.

/...

Artículo 49 Toda injerencia ilícita en cualquier derecho o libertad reconocidos en la presente Carta da derecho a la víctima a la cesación de esa injerencia y al pago de indemnización por el perjuicio moral o material que de ello se derive.

En caso de injerencia ilícita e intencional, el tribunal puede, además, condenar a la persona culpable de ello a daños punitivos.

Artículo 69 Toda persona que tenga motivos para considerar que es o ha sido víctima de una violación de cualesquiera derechos reconocidos en los artículos 10 a 19 o en el primer párrafo del Artículo 48, puede solicitar a la Comisión, por escrito, que se realice una investigación.

Todo grupo de personas puede, de la misma manera y en las mismas condiciones, solicitar que se realice una investigación.

Artículo 87 Es culpable de un delito toda persona que:

- a) contravenga los artículos 10 a 19;
- b) siendo miembro de la Comisión o de su personal o una persona designada de conformidad con el Artículo 75, revele, sin estar debidamente autorizado a hacerlo, información alguna a la que tenga acceso en el desempeño de sus obligaciones;
- c) trate de obstaculizar u obstaculice a la Comisión, a los miembros de su personal o a la persona designada de conformidad con el Artículo 75, en el cumplimiento de sus obligaciones y, en particular, en la realización de la investigación;
- d) trate de tomar o tome represalias contra una persona, un grupo de personas o una organización que, de buena fe, haya solicitado una investigación o haya aportado pruebas o de lo contrario haya participado en una investigación realizada por la Comisión o en nombre de ésta;
- e) trate de tomar o tome represalias contra una persona a la que se le inició una investigación sin el consentimiento de esa persona, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 70.

/...

La Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (1982, Cap. 61) (Apéndice 4) enmienda los artículos 10, 18 y 20 de la Carta. En el Artículo 10 se añaden la edad y el embarazo a los motivos ilegítimos para la discriminación; el vejamen basado en cualesquiera motivos estipulados en el Artículo 10 es también ilegítimo y se añade el Artículo 18.1:

18.1 Nadie puede, en un formulario de solicitud de empleo o en una entrevista para tal fin, solicitar a una persona que brinde información relativa a cualesquiera motivos mencionados en el Artículo 10 a menos que la información sea útil para la aplicación del Artículo 20 o la ejecución de un programa de medidas afirmativas que ya existían en el momento en que se formuló la solicitud.

De forma análoga, el texto del Artículo 20 será:

"20. Se considera no discriminatoria una distinción, exclusión o preferencia fundada en las aptitudes o capacidades que se requieren para un empleo, o justificada por el carácter benéfico, filantrópico, religioso, político o educativo de una institución no lucrativa o de una institución dedicada exclusivamente al bienestar de un grupo étnico.

Asimismo, en un contrato de seguro o de pensión, un plan de prestaciones sociales, una pensión de retiro o un plan de seguro, o en un plan de pensión o de seguros públicos, se considera no discriminatoria una distinción, exclusión o preferencia fundada en factores que determinan el riesgo o en datos actuariales establecidos mediante reglamento.

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;

La Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12) reconoce dos formas de ejercer el derecho a la no discriminación en Quebec. La primera forma permite a la presunta víctima de la discriminación presentar su caso directamente ante el tribunal, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 49:

/...

"49. Toda injerencia ilícita en cualquier derecho o libertad reconocida por la presente Carta da derecho a la víctima a la cesación de esa injerencia y al pago de indemnización por el perjuicio moral o material que de ello se derive.

En caso de injerencia ilícita e intencional, el tribunal puede, además, condenar a la persona culpable de ello a daños punitivos.

Asimismo la presunta víctima puede solicitar a la Comisión de Derechos Humanos que realice una investigación de conformidad con el Artículo 69 de la Carta:

"69. Toda persona que tenga motivos para considerar que es o ha sido víctima de una violación de cualesquiera derechos reconocidos en los artículos 10 a 19 o en el primer párrafo del Artículo 48, puede solicitar por escrito a la Comisión, que se realice una investigación.

De la misma manera y en las mismas condiciones, todo grupo de personas puede solicitar que se realice una investigación.

Una organización consagrada a la defensa de los derechos humanos y libertades o al bienestar de un grupo de personas también puede presentar una reclamación, si la persona en cuyo nombre se ha formulado, ha dado su consentimiento por escrito. No obstante, si la solicitud se hace en nombre de una persona contemplada en el Artículo 48 de la Carta relativo a la explotación de ancianos o impedidos, la organización puede actuar sin el consentimiento de esa persona (Artículo 70 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades). Tras realizar una investigación, la Comisión de Derechos Humanos tratará de inducir a las partes a que lleguen a un arreglo. Si éste se logra, sus condiciones deben darse a conocer por escrito (Artículo 81 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades).

Cuando la Comisión de Derechos Humanos no logra que las partes lleguen a un arreglo, puede recomendar la suspensión del acto por el que se estableció la reclamación, la realización de un acto o el pago de una indemnización cuya cuantía fijará (Artículo 82 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades). De no acatarse esas recomendaciones en lo que dispone la Comisión de Derechos Humanos, ésta puede apelar al tribunal, con el consentimiento por escrito de la víctima, para lograr la prohibición judicial o bien para presentar reclamación, en favor de la víctima, del pago de la indemnización que recomendó. Ahora bien, si la recomendación beneficia a una persona anciana o impedida que es víctima de la explotación, no obstante lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil y si las circunstancias lo justifican en interés de esa persona, el

/...

tribunal convendrá en atender la solicitud sin su consentimiento (Artículo 83 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades).

Asimismo, la Comisión de Derechos Humanos puede realizar una investigación por iniciativa propia (Artículo 73) de la Carta de Derechos Humanos y Libertades).

Constituye un delito cualquier represalia o intento de represalia contra una persona, grupo de personas u organización que, de buena fe, haya solicitado una investigación o haya aportado pruebas o de lo contrario haya participado en una investigación realizada por la Comisión (Artículo 87 d) de la Carta de Derechos Humanos y Libertades).

La Comisión designa a los funcionarios y los empleados que se requieren para aplicar la Carta de Derechos Humanos y Libertades y, por tanto, no forman parte de la administración pública; este personal puede ser destituido por el vicegobernador del Consejo pero sólo por recomendación de la Comisión (Artículo 60 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades).

- 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;

En el Artículo 54 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12) se estipula que

"La Carta es de obligatorio cumplimiento para la Corona".

Esto significa que las autoridades e instituciones públicas están obligadas a acatar estas disposiciones.

Por tanto, la Comisión de Derechos Humanos puede investigar los actos de discriminación del Estado en su función de empleador o administrador. Además, así lo ha hecho, aunque quedan pendientes algunos litigios contra algunos ayuntamientos.

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

---

3. Para esta cuestión en general, véase CARON, Madeleine, La Commission des droits de la personne du Québec: cinq années de lutte pour la droit à l' égalité (Comisión de Derechos Humanos de Quebec: Cinco años de lucha por el derecho a la igualdad), R.G.D. (1981) pág. 35 ss. (véase Apéndice 5).

/...

En virtud de los artículos 11, 12, 13 y 15 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12), "Nadie puede distribuir, publicar ni exhibir públicamente un aviso, símbolo o anuncio que signifique discriminación; negarse a emprender una acción judicial ni impedir que otra persona tenga acceso al transporte público o a lugares públicos mediante discriminación basada en uno de los motivos ilícitos estipulados en el Artículo 10".

En el Artículo 16 se prohíbe la discriminación respecto de la contratación, el aprendizaje, la duración del período de prueba, la formación profesional, el ascenso, el traslado, el despido, la suspensión, la destitución, o las condiciones de trabajo de una persona ni del establecimiento de categorías o clases de empleo. En el Artículo 17 se prohíbe la discriminación respecto del ingreso de una persona a una asociación de empleadores o empleados o a cualquier agrupación o asociación profesional de personas que tengan la misma ocupación ni respecto del disfrute de beneficios de éstas ni de la suspensión o expulsión de las mismas. En el Artículo 18 se prohíbe a las oficinas de empleo practicar discriminación respecto de la recepción, clasificación o examen de una solicitud de empleo ni de documento alguno mediante el cual se presente una solicitud a un presunto empleador. Por último, en el Artículo 19 se estipula que, todo empleador debe otorgar, sin discriminación, igual salario o sueldo a los miembros de su personal que realicen una labor equivalente en el mismo lugar. Toda persona o grupo de personas que tengan motivos para considerar que no se ha respetado su derecho a la no discriminación puede recurrir a la Comisión de Derechos Humanos para que se reconozca ese derecho.

Asimismo la Comisión de Derechos Humanos tiene la obligación, conforme al Artículo 67 b) de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.L.Q., Cap. C-12) de establecer un programa de información y educación encaminado a promover la comprensión y aceptación de los objetivos y las disposiciones de esta Carta. Se han adoptado algunas formas para garantizar que se cumpla esta obligación. En lo que respecta a la información, se han celebrado algunas conferencias de prensa en diferentes partes de Quebec. Mensualmente se publica un boletín y en ocasiones se publican informes en los que figuran diversas interpretaciones de las disposiciones de la Carta a fin de participar en los debates sobre información, educación e investigación dirigidos a promover la comprensión y la aceptación de los temas y las disposiciones de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.L.Q., Cap. C-12) y contribuir a ellos.

/...



Se ha perseguido el mismo objetivo respecto de varios agentes sociales, universidades e institutos superiores mediante intervenciones de carácter educativo. Para ilustrar el tipo de iniciativa educativa que promueve la Comisión de Derechos Humanos, acompaña a este informe un ejemplar del folleto Young, Equal in Rights and Responsible (Apéndice 6) que se distribuyó entre la población estudiantil de toda Quebec.

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

Ya se señaló la obligación que tiene la Comisión de Derechos Humanos de analizar todos los estatutos que existían en Quebec antes de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12), y que la contravengan, y formular las recomendaciones adecuadas al gobierno. Se analizó también la legislación social en su conjunto, así como la relativa al Ministerio de Justicia.<sup>4</sup>

La importancia de esta obligación se establece en el Artículo 52 de la Carta cuyo texto es:

"Los artículos 9 a 38 prevalecen sobre cualquier disposición de toda ley posterior que los contravenga, a menos que esa ley estipule explícitamente su validez sin perjuicio de la Carta".

La Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (Apéndice 4), que recibió la aprobación de la Asamblea Nacional el 18 de diciembre de 1982, enmienda este artículo para que la precedencia de la Carta se extienda a leyes posteriores:

"Ninguna disposición de Ley alguna, incluso posterior a la Carta, puede derogar los artículos 1 a 38, salvo que así se disponga en esos artículos, a menos que esa Ley estipule explícitamente su validez sin perjuicio de la Carta".

---

4. Como ejemplo, véase Informe del Canadá sobre los artículos 6 a 9, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, parte relativa a Quebec, agosto de 1980, págs. 302 a 338.

/...

Otras intervenciones legislativas, en particular las que se refieren a la modificación del Código Civil y el Código de Procedimiento Civil, han permitido eliminar determinadas disposiciones legales o consuetudinarias en contra de la mujer, que se analizan más adelante en el informe.

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

Con arreglo al derecho constitucional canadiense, la jurisdicción del derecho penal compete al gobierno federal. Las disposiciones penales de Quebec concuerdan con las de la Convención.

### Artículo 3

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

Este informe enumerará algunas de las medidas que han contribuido o contribuirán a poner en práctica las disposiciones de este artículo.

Algunas medidas de esta y otra índole se abordarán a fondo a lo largo de este informe.

La Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec (R.S.Q., Cap. C-12) quedó aprobada el 27 de junio de 1975 y se publicó el 26 de junio de 1976. Esta ley, que prevalece sobre todas las leyes vigentes desde que se adoptó la Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (1982, Cap. 61) (véase Apéndice 4), prohíbe toda discriminación basada en el sexo y el estado civil, entre otros motivos, en las esferas política, social, económica y cultural, y encarga su aplicación a la Comisión de Derechos Humanos de Quebec.

Por ejemplo, en 1981 la Comisión inició una investigación de mil quince (1.015) casos. La discriminación por motivo de "sexo" constituyó el treinta y nueve por ciento (39%) de las investigaciones, con trescientos ochenta (380) casos, de los cuales cincuenta y dos (52) fueron por abuso lascivo y dos (2) relativos al embarazo.

/...

En el sector laboral, el cuarenta y seis por ciento (46%) de los pretendidos actos de discriminación se basó en el sexo.<sup>5</sup>

Además de darle atención a estas reclamaciones, la Comisión de Derechos Humanos, mediante los programas establecidos, ofrece su cooperación, información y educación a diversos organismos sociales.

En mayo de 1977, el Gabinete de Quebec encomendó al Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer la tarea de realizar una investigación a fondo relacionada con la condición jurídica y social de la mujer en Quebec y formular una política amplia. Desde su creación en 1973, el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano consultivo y de investigación patrocinado por el gobierno, había realizado numerosos estudios sobre problemas relacionados con la condición jurídica y social de la mujer.

En informe titulado Pour les Québécoises: égalité et indépendance (Apéndice 8), que se dio a conocer en octubre de 1978, permitió al gobierno contar con un estudio general de la condición jurídica y social de la mujer en que se recomendaba un amplio plan de medidas que permitiese a cada ministerio estatal incluir en su programa medidas prioritarias encaminadas a lograr mejoras sustanciales respecto de la situación de la mujer.

En diciembre de 1978 se creó un comité ministerial especial para asegurar que el gobierno desarrollase una política general sobre la igualdad e independencia de la mujer en Quebec.

En el otoño de 1979, el gobierno estableció una Secretaría General de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. En octubre del mismo año se creó un Comité Ministerial Permanente de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Entre sus miembros figuran el Ministro de Estado encargado de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Ministro de Estado para el Desarrollo Cultural, el Ministro de Estado para el Desarrollo Económico y el Ministro de Estado para el Desarrollo Social. La tarea específica de este comité permanente es coordinar la aplicación de la política general y garantizar que las medidas oficiales relativas a la condición jurídica y social de la mujer sean consecuentes.

---

5. Véase Droits et Libertés (Derechos y Libertades), Vol. 5, No. 5, mayo a junio de 1982 (Apéndice 7).

/...

Todos los ministerios estatales afectados por las recomendaciones del informe del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer nombraron una persona que se encargase de las cuestiones relativas a la condición jurídica y social de la mujer.<sup>6</sup>

Asimismo la labor de otros grupos y asociaciones femeninas ha repercutido en la evolución de la condición jurídica y social de la mujer en la sociedad de Quebec. Más adelante en este informe se hará referencia a medidas específicas adoptadas por diversas asociaciones.

#### Artículo 4

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

A su vez se examinará el propósito legislativo del gobierno de Quebec y su política como empleador. En lo tocante a la cuestión de la protección de la maternidad, remitimos al lector al Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 a 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, parte relativa a Quebec, págs. a y a las observaciones relativas a los artículos 11 1)f, 11 2)b y 11 2)d de la presente Convención.

---

6. Véase Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine (Informe sobre las medidas oficiales relativas a la condición jurídica y social de la mujer, 1980-1981), Secretaría General de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Apéndice 9).

/...

Al aprobarse la Ley que modifica la Carta de Derechos Humanos y Libertades (Apéndice 4), se autorizaron los programas de medidas afirmativas. De hecho, el texto de la Parte III de la Ley dice lo siguiente:

PARTE III

PROGRAMAS DE MEDIDAS AFIRMATIVAS

"86.1 El objetivo de un programa de medidas afirmativas es mejorar la situación de personas que pertenecen a grupos discriminados en el empleo, o en la esfera de la educación o de los servicios médicos u otro tipo de servicios que, por lo general, se brindan al público.

Se considera no discriminatorio un programa de medidas afirmativas si se establece conforme a la Carta".

"86.2 La Comisión debe aprobar todo programa de medidas afirmativas, a menos que ese programa sea impuesto por orden del tribunal.

La Comisión debe, siempre que sea necesario, prestar ayuda cuando se elabore un programa de medidas afirmativas.

"86.3 Si tras realizar la investigación, la Comisión confirma la existencia de una situación que indica discriminación como la que se describe en el Artículo 86.1, puede recomendar la aplicación de un programa de medidas afirmativas en el plazo que fije.

En los casos en que no se acate su recomendación, la Comisión puede apelar al tribunal y, habiéndose comprobado la existencia de una situación como la que se describe en el Artículo 86.1, lograr la elaboración y aplicación de un programa en el plazo que se fije. El programa ya elaborado se presenta al tribunal que, de conformidad con la Carta, puede introducir las modificaciones que considere pertinentes.

"86.4 La Comisión supervisará la administración de los programas de medidas afirmativas. Puede realizar investigaciones y solicitar informes.

/...

"86.5 Cuando la Comisión tiene conocimiento de que no se ha aplicado u observado un programa de medidas afirmativas, en el caso de un programa que haya aprobado, puede retirar su aprobación o, si recomendó la aplicación del programa, puede apelar al tribunal tal como se estipula en el segundo párrafo del Artículo 86.3.

"86.6 Se puede modificar, posponer o cancelar un programa que figure en el Artículo 86.3 si existen nuevos hechos que lo justifiquen.

Si la Comisión y la persona a quien se ha pedido que aplique el programa de medidas afirmativas, convienen en modificarlo, posponerlo o cancelarlo, el acuerdo deberá presentarse por escrito.

De no mediar ese acuerdo, cualquiera de las partes puede solicitar al tribunal que determine si los nuevos hechos justifican que se modifique, posponga o cancele el programa.

Todas las modificaciones deben concordar con lo que dispone la Carta.

"86.7 El gobierno debe exigir a sus ministerios y organismos que pongan en práctica los programas de medidas afirmativas en el plazo que haya fijado.

Los artículos 86.2 a 86.6 no se aplican a los programas a que se refiere este artículo. No obstante, estos programas deben ser objeto de consulta con la Comisión antes de que se apliquen.

#### PARTE IV

#### REGLAMENTO

"86.8 mediante el reglamento, el Gobierno puede

- a) determinar los datos actuariales y los factores que determinan el riesgo que no constituyan discriminación con arreglo a un contrato de seguro o pensión, un plan de prestaciones sociales o una pensión de jubilación o de seguros o un plan de pensión o de seguros públicos;

/...

- b) establecer criterios, normas, escalas, condiciones o modalidades que se puedan aplicar para elaborar, ejecutar o realizar programas de medidas afirmativas, delimitarlos y determinar todo lo que sea necesario o útil a tal fin.

"86.9 Tras la celebración de consultas con la Comisión, el Gobierno publicará el proyecto de reglamento en la Gazette officielle du Québec (Gaceta oficial de Quebec) con la notificación de la fecha en que éste se presentará al Comité Permanente de Justicia y de que, además, se aprobará transcurridos treinta días de que el Comité informe a la Asamblea Nacional de Quebec.

El Gobierno puede entonces modificar el proyecto de reglamento. En ese caso, debe publicar su texto modificado en la Gazette officielle du Québec (Gaceta oficial de Quebec) con la notificación de que se aprobará sin modificaciones transcurridos treinta días de su publicación.

"86.10 Todo reglamento entra en vigor en la fecha de su publicación en la Gazette officielle du Québec (Gaceta oficial de Quebec) o en otra fecha posterior señalada al efecto".

30. Todo programa de medidas afirmativas que exista cuando entre en vigor esta Ley, y que deba someterse a la aprobación de la Comisión de Derechos Humanos, se considera no discriminatorio hasta que la Comisión determine sobre la cuestión".

Además, en 1980 el gobierno de Quebec dio a conocer su política de igualdad de oportunidades para la mujer en la administración pública. (Véase Apéndice 10).

Basándose en estudios que muestran un problema de representación insuficiente de la mujer en todos los niveles de empleo en la administración pública, la política del gobierno como empleador consiste ahora en implantar algunas medidas encaminadas a eliminar de la política de gestión del personal, reglamentos, prácticas y directrices, elementos que, de una forma u otra, pudieran considerarse por su naturaleza discriminatorios contra la mujer y el hombre, especialmente aunque no de forma exclusiva, en cuanto a la contratación, la formación profesional, la evaluación de la experiencia, incluida la que se obtuvo sin remuneración, el ascenso, las condiciones de trabajo, así como el establecimiento de categorías o clases de empleos. Con este fin, el gobierno solicita la participación de todos sus ministerios y organismos.

/...

La introducción de todas las medidas necesarias para aplicar esta política es responsabilidad del más alto nivel de organización.

Con miras a alcanzar los objetivos previstos, se deben revisar todos los reglamentos relativos a la gestión del personal para que correspondan a lo que dispone la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12). Asimismo se han establecido metas cuantificadas a fin de corregir las desigualdades entre los objetivos y los resultados que se examinaron periódicamente.

Asimismo se ha creado un Comité supervisor de la igualdad en el empleo al que se le confió la tarea de supervisar el progreso de los planes de medidas y asesorar al Ministro de Administración Pública. Entre los miembros de este comité supervisor figura un representante de cada Ministerio de Administración Pública, de la Oficina de contratación y selección de personal, de la Junta de Hacienda, de la Secretaría General de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de la Comisión de Derechos Humanos, de la Junta consultiva de gestión del personal y del Sindicato de funcionarios provinciales de Quebec.

El Ministerio de Administración Pública entre otras cosas, debe facilitar diversos instrumentos al gobierno y a los organismos, en particular, programas de capacitación para los funcionarios de los ministerios de que se trate, materiales para los seminarios que den a conocer la planificación profesional al personal de apoyo y para las reuniones de información sobre la forma de culminar su plan de estudios, así como programas que prevean seminarios que sensibilicen al personal de más categoría.

Desde su ejercicio fiscal 1979-1980, el Ministerio de Administración Pública ha estado recopilando un informe estadístico anual en el que figura la siguiente información socioeconómica: distribución de empleados por sexo, clase, edad, salario y categoría en cada uno de los ministerios y organismos oficiales que se rigen por la Ley de la Administración Pública.

El Ministerio asimismo debe recopilar información y publicar un informe relativo a la fuerza de trabajo femenina disponible, que incluya, en particular, las cifras relacionadas con el número de estudiantes que abandonan las universidades, los institutos superiores y escuelas secundarias de enseñanza general y profesional y la cantidad y proporción de graduados por sexo, especialización e institución; las estadísticas relativas a la mano de obra en general, por sexo, nivel académico y sectores de empleo con cifras y proporciones, así como las estadísticas relativas a las solicitudes formuladas a la administración pública por sexo y categoría de los candidatos que presentaron solicitudes y los que fueron aceptados y nombrados.

/...



Además se estipularon algunas medidas adicionales. Por ende, en lo que respecta a estimular las solicitudes de empleo, se toman medidas para asegurar la participación activa de la mujer en los seminarios relacionados con el empleo en la administración pública; estos seminarios se imparten en instituciones docentes, entre otros lugares, para hacer públicos los ejemplos de mujeres que ocupan cargos que tradicionalmente ocupaban los hombres y viceversa y desarrollar programas de publicidad para fomentar la contratación de hombres y mujeres en todas las categorías de empleo en las que estén representados.

En lo que respecta a la selección, el procedimiento debe garantizar que la mujer esté en igualdad de condiciones respecto de las oportunidades de empleo, en particular, exigiendo que todos los miembros de un grupo de selección reciban una capacitación suficiente que garantice la genuina igualdad de acceso a los empleos en la Administración Pública; confeccionando una lista de las mujeres que ocupan cargos profesionales y ejecutivos en organizaciones que no pertenecen a la Administración Pública para que formen parte de los grupos de selección; tomando las medidas necesarias que aseguren la presencia de la mujer en cada grupo de selección y en especial, en los cargos por oposición donde se presenten candidatas; y prestando la misma atención, cuando se evalúe la experiencia pertinente, al estudio de las llamadas tareas para mujeres, remuneradas o no, que la que se le presta al examen de las solicitudes de los hombres.

Otras medidas se relacionan con la formación profesional, la clasificación y la remuneración de los empleos, en particular respecto de la clasificación del personal de oficina y el mejoramiento de su situación.

Por último, el Gobierno apoyará la creación de guarderías cuando haya un número suficiente de empleados que justifiquen la formación de un grupo interesado en organizar un proyecto de esa índole.

Para octubre de 1982 se proyectó culminar la próxima fase, su consolidación y examen global. Para esa fecha se analizaron los dos planes anuales presentados por el Ministerio y el organismo.

El porcentaje de mujeres que ocupaban cargos de alto nivel en la administración pública de Quebec fue de 1,55% en 1976 y 4,5% en 1982.

/...

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

Remitimos al lector a:

Pour les Québécoises: Égalité et indépendance, Apéndice 8, especialmente, las páginas 43 ss., 55 ss., 76 ss y 246 ss del original en francés.

Young, Equal in Rights and Responsible, Apéndice 6, especialmente la página 28 del original en inglés.

Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique (Cuadrícula de selección de estereotipos discriminatorios en los materiales didácticos), Cahier (Cuaderno) I: Guide d'utilisation de la grille d'analyse (Guía para la cuadrícula de selección); Cahier (Cuaderno) II: Les feuilles d'enregistrement des données (Hojas de análisis); Cahier (Cuaderno) III: Synthèse de l'analyse (Resumen), Apéndice 11.

Etats des actions gouvernementales en matière de condition féminine (Informe sobre las medidas gubernamentales respecto de la condición jurídica y social de la mujer), Apéndice 9.

Les Québécoises et le loisir (La Mujer en Quebec y la Recreación), Apéndice 12.

Además de las medidas analizadas de conformidad con otros artículos de la Convención y que figuran en los documentos mencionados supra, cabe destacar otro ejemplo respecto de la publicidad.

El Comité de publicidad contra el sexismo del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se creó en noviembre de 1979 y está formado por representantes de las siguientes organizaciones: el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Oficina de Protección al Consumidor,

/...

la Comisión de Derechos Humanos, la Asociación femenina de Educación y Medidas Sociales, la Federación de Mujeres de Quebec, la YWCA de Montreal, la Unión de Artistas, el Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la Federación de Trabajadores de Quebec, así como por personas experimentadas de la industria y los medios publicitarios de Quebec. Este comité está encargado de sensibilizar y educar al público y a la industria con relación a la publicidad fundada en la discriminación contra el sexo. Los resultados de sus actividades a mediano plazo permitirán al Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer valorar de nuevo la necesidad de que exista una legislación para eliminar la publicidad fundada en la discriminación contra el sexo.

El Comité atiende reclamaciones del público durante todo el año. Cuando estas reclamaciones se consideran justificadas, el director del Comité trata de persuadir a la agencia publicitaria y al patrocinador, ya sea una empresa o un particular, para que cambie su publicidad. Asimismo la publicidad relativa al sexo algunas veces se publica en la Gazette des femmes (Gaceta de la mujer), boletín del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

En 1981, el Comité de publicidad contra el sexismo inició el concurso "Demeritas" y, en 1982, incluyó el concurso "Emeritas" que pone de relieve algunos mensajes publicitarios que no hacen referencia al sexo.

Este concurso Demeritas-Emeritas consolida distintas opiniones aisladas agrupándolas y dando expresión pública a la existencia de una fuerte tendencia en contra del sexismo en la opinión pública de Quebec.

Como resultado del concurso Demeritas de 1981, se retiró gran parte de la publicidad que había recibido menciones negativas. Una empresa multinacional cuyo presupuesto para la publicidad ascendía a veintisiete millones de dólares, retiró del sistema de televisión francesa su publicidad de un producto que había recibido el premio Demeritas en 1981. Mediante las publicaciones del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, esta empresa trata de organizar seminarios sobre sexismo para sus ejecutivos y para el personal de siete (7) agencias publicitarias que dan a conocer sus productos.

El Comité publicó un código de ética sobre el sexismo en la publicidad que dice lo siguiente:

"Por discriminación sexual (o por sexismo) se entiende una distinción que degrade o rebaje a un sexo con relación al otro.

/...

No obstante, las diferentes definiciones de sexismo que por lo general se utilizan, indican que el sexo femenino es la víctima de este tipo de discriminación.

Se han redactado las siguientes cláusulas a fin de mejorar la imagen de la mujer sin menoscabar al sexo masculino.

1. No se utilizará ninguno de los sexos, en su conjunto o en parte, de manera tal que se vea reducido a un objeto sexual o de adorno. En este contexto, adorno significa otro elemento que se utiliza nada más que para embellecer y que no tiene relación alguna con el uso normal que se le da al producto.
2. Ninguno de los sexos debe mostrarse innecesariamente como débil o inferior o dependiente del otro de forma indebida desde el punto de vista físico o emocional.
3. Ninguno de los sexos debe presentarse de forma que menosprecie sus capacidades intelectuales.
4. Las cualidades atribuidas a los personajes que muestra la publicidad deben reflejar la igualdad de los sexos. Con este fin la publicidad no debe:
  - a) atribuir ciertas cualidades físicas a un sexo más que a otro;
  - b) presentar el uso de un producto como si pudiese conferir por derecho propio el poder de seducción.
5. La cualidad de los sexos debe reflejarse asimismo mediante la división entre las funciones social y paternal o maternal.

Con este fin la publicidad debe:

- a) evitar la asociación sistemática de determinados tipos de productos a un sexo solamente, cuando estos productos lo utilicen ambos sexos;
- b) mostrar que, tanto el hombre como la mujer tienen igual acceso a la diversidad de funciones profesionales;

/...

- c) tender a mostrar que ambos sexos tienen la misma responsabilidad respecto de los quehaceres domésticos y de la educación y cuidado de los hijos;
  - d) eliminar las actitudes serviles.
6. Si de niños se trata, como norma la publicidad no debe asociar un producto o servicio a un sexo y excluir al otro.
7. La publicidad debe tratar de utilizar un número equitativo de personas de ambos sexos como voces de fondo para reflejar el principio de la igualdad de sexos.
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Remitimos al lector a que consulte:

Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 a 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, parte relativa a Quebec, págs. 395 a 407.

Observaciones formuladas infra relativas al Artículo 11 1) de la Convención;

Pour les Québécoises: égalité et indépendance, (La mujer de Quebec: igualdad e independencia), Apéndice 8, págs. 87, 168 y 181.

#### Artículo 6

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

Remitimos al lector a:

Prostitution des jeunes? Connais pas... (¿Prostitución de adolescentes? No tenía conocimiento de ello...), Apéndice 13;

/...

Rapport du groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs  
(Informe del grupo de estudio sobre la prostitución de menores), Apéndice 14.

De conformidad con el derecho constitucional del Canadá, la jurisdicción relativa a la explotación de la prostitución incumbe al gobierno federal.

PARTE II

Artículo 7

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

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

La Ley Electoral de Quebec (R.L.Q., Cap. E-3), en su Artículo 48, define los requisitos necesarios para ser elector:

"48. Toda persona física reúne los requisitos para ser elector y estar inscrito en el registro de votantes si cumple las cinco condiciones siguientes.:

1. haber residido en Quebec al menos un año antes del último día de la revisión anual;
2. haber residido en una circunscripción electoral el primer día fijado para la enumeración anual;
3. haber cumplido la mayoría de edad el último día de la revisión anual o el día de la votación general;
4. ser ciudadano canadiense en el momento en que se asiente su nombre durante la enumeración o la revisión;
5. no presentar las limitantes contempladas en esta Ley que le impidan ejercer el voto".

/...

La Referendum Act (R.L.Q., Cap. C-64.1) hace referencia al artículo de la Ley electoral mencionada supra.

En el Artículo 22 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.L.Q., Cap. C-12) se estipula que:

"22. Toda persona que desde el punto de vista jurídico tenga capacidad y reúna los requisitos necesarios tiene derecho a ser candidato y a votar en una elección".

El Ministerio de Asuntos Municipales de Quebec inició una campaña en 1981 para sensibilizar al público acerca de la importancia que reviste la democracia municipal.

Los dos objetivos establecidos en la primera etapa consistían en aumentar el número de candidatos para cargos electivos (alcalde, concejal) insistiendo en la necesidad de que haya más mujeres en los ayuntamientos y elevar el número de votantes cuando se celebren las elecciones.

La segunda fase estaba encaminada a mejorar la imagen pública del gobierno local con miras a que los cargos electivos en los ayuntamientos resultasen atractivos, especialmente para la mujer.

El objetivo de la última etapa de la campaña era motivar que el mayor número de personas posible participase en las elecciones siempre que hubiese varios candidatos.

Algunos organismos oficiales participaron en la aplicación de este programa, entre ellos el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y las oficinas regionales del Ministerio, especialmente en lo referido a la población a la que estaba dirigido (la mujer).

En lo que respecta a la mujer se consideraron positivos los resultados de las elecciones municipales de 1981.

Mientras en 1980, el 1,4% de los alcaldes eran mujeres, este porcentaje se elevó a un 2,3% en 1981. El aumento fue mayor aún respecto de los concejales, ya que de 4,1% se elevó a 8,1% en 1981.

Se previó que más del 4% de los candidatos fuesen mujeres y que más del 4% de los elegidos fuese también del sexo femenino. Los resultados fueron 6,7% y 8,1%, respectivamente.

/...

Véase Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation aux élections municipales de 1981 (Informe de evaluación sobre la campaña encaminada a sensibilizar las elecciones municipales), Apéndice 15.

- 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;

Remitimos al lector a:

Egalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique (Igualdad de oportunidades de empleo para la mujer en la administración pública), Apéndice 10, analizado de conformidad con el Artículo 4 de la Convención;

Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine 1980-1981 (Informe sobre las medidas gubernamentales relativas a la Condición Jurídica y Social de la Mujer 1980-1981), Apéndice 9, págs. 100 a 102.

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

Los dos principales partidos políticos de Quebec, el Parti québécois y el Liberal Party cuentan con 41% y 48% de miembros femeninos, respectivamente.

Entre los miembros de la junta directiva del Consejo de Empleadores de Quebec no hay mujeres, pero en su comité ejecutivo hay una mujer, porque lo permite la estructura de la organización.

En cuanto a las cuatro organizaciones sindicales principales, las cifras son las siguientes: en la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) el 55% de los miembros son mujeres, no hay representación femenina en el comité ejecutivo; en la Federación del Trabajo de Quebec (FTQ) el 33% de los miembros y el 9% del ejecutivo está integrado por mujeres; en la Central Sindical Democrática (Centrale des syndicats démocratiques) (CSD) el 30% de los miembros y el 17% del ejecutivo ampliado son mujeres; en el Sindicato de Maestros de Quebec (Centrale des enseignants du Québec) (CEQ) el 65% de miembros y el 42% del ejecutivo está integrado por mujeres.

En 1981, la Asociación de Mujeres Universitarias graduadas (Association des femmes diplômées des Universités) (Montreal) publicó un estudio sobre La place de la femme dans les corporations professionnelles (El lugar que ocupa la mujer en las asociaciones profesionales), (Apéndice 16).

/...



En cuanto a la representación de mujeres profesionales, el estudio muestra que salvo algunas excepciones, "en las profesiones hay una alta concentración femenina o masculina. Esto es válido tanto para el sector profesional como para las profesiones que tradicionalmente ejercen las mujeres o los hombres".

Para los fines de su investigación, la Asociación dividió las profesiones en tres categorías: profesiones masculinas, con menos del 40% de mujeres; profesiones mixtas, con 30% a 70% de mujeres y profesiones femeninas, con más del 70% de mujeres. Tomando como base esta clasificación, la Asociación confeccionó una lista de dieciocho profesiones en que predomina el hombre, cuatro profesiones mixtas y cinco profesiones en que predomina la mujer. En primer lugar, el estudio indica que las profesiones masculinas son las más numerosas y las que además abarcan el mayor número de esferas. Monopolizan las esferas de la medicina, las ciencias exactas y aplicadas y la administración. Por su parte, las profesiones médicas donde predomina la mujer como la fisioterapia, la enfermería, la odontología, la terapia ocupacional y la dietética están subordinadas a las profesiones masculinas.

En lo referente a las profesiones en que predomina la mujer, en una sola profesión, la de enfermería, hay un 79% del total de mujeres que pertenecen a asociaciones profesionales. En las profesiones donde predominan los hombres, el mismo porcentaje de hombres a saber, 79%, se distribuye entre nueve profesiones.

Asimismo el estudio evalúa la presencia de la mujer en los niveles de toma de decisiones y administración de las asociaciones profesionales. Los resultados pueden resumirse de la siguiente manera:

- "a) en muchos casos, la mujer no participa en los niveles de toma de decisiones y de administración de las asociaciones, o no tiene representación suficiente en relación con la proporción en las asociaciones en su conjunto:
  - en ocho (8) asociaciones, no se han elegido mujeres ni para la junta de directores ni para el comité ejecutivo;
  - en otras nueve (9) asociaciones, la mujer representa entre el 4 y el 18% de los miembros de esos comités;

---

7. Association des femmes diplômées des Universités (Montreal): La place de la femme dans les corporations professionnelles (El lugar que ocupa la mujer en las asociaciones profesionales), mayo de 1981, Apéndice 16, pag. 4.

8. Ibid., págs. 4, 5 y 6.

9. Ibid., pág. 6.

/...

- b) incluso en las profesiones "femeninas", la proporción de mujeres en la junta o en el ejecutivo es casi siempre inferior a la proporción de miembros de la asociación que son mujeres;
- c) esta diferencia se acentúa más en los comités ejecutivos de las asociaciones:
  - sólo diez (10) de las veintisiete (27) asociaciones tienen mujeres en sus ejecutivos;
  - de estas diez (10) asociaciones sólo tres (3) pertenecen a la categoría masculina".<sup>10</sup>

En cuanto al futuro, el estudio llega a la conclusión de que "un análisis de la proporción entre hombres y mujeres en las universidades e institutos superiores de Quebec en las diversas disciplinas no indica que se producirán cambios importantes a corto plazo. No obstante, resulta alentador observar que en la universidad, sectores como el de los servicios médicos, las ciencias exactas, el derecho y la administración, en los que tradicionalmente ha predominado la participación masculina, tengan una proporción mayor de mujeres que antes".<sup>11</sup>

#### Artículo 8

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

El 24 de agosto de 1982, el Ministro de Asuntos Intergubernamentales de Quebec dio a conocer la designación de la Sra. Michèle Thibaudeau-De Guire como Delegada de Quebec en Nueva Inglaterra (Boston). La primera mujer candidata es ingeniera.

Véase asimismo la Liste de participants à des colloques, conférences, symposiums à caractère international (Lista de mujeres participantes en seminarios, conferencias y simposios internacionales), (Apéndice 17).

---

10. Ibid., págs. 14 y 15.

11 Ibid., págs. 32 y 33.

/...

Artículo 9

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

De conformidad con el derecho constitucional canadiense, la jurisdicción relativa a la nacionalidad compete al gobierno federal.

/...

PARTE III

Artículo 10

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;

El objetivo del Ministerio de Educación respecto de la orientación profesional es que los adolescentes logren ampliar sus opciones académicas y profesionales.

Ya culminó la compilación y publicación de la nueva versión del programa de información académica y profesional. (Véase el Apéndice 18). La finalidad de este programa es combatir los estereotipos y prejuicios relativos a la ocupación.

La introducción y distribución del material del programa de orientación "Vire-vie" (Orientación en materia de carreras) (véase el Apéndice 19) tuvo lugar a principios de 1980. También se está compilando una lista de los objetivos de orientación para el nivel de enseñanza secundaria. Por último, existe un plan destinado a que se realice un inventario de los cursos impartidos en los departamentos de orientación y de las nuevas prácticas de orientación con respecto a las estudiantes.

- 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;

En Quebec, todo el sistema de enseñanza desde preescolar hasta la universidad es mixto. Los estudiantes de ambos sexos tienen acceso a los mismos locales y a personal docente del mismo nivel profesional.

Se han añadido otros dos programas al programa de información académica y profesional (véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 10 a) de la

/...

Convención). La introducción a las artes industriales y la economía doméstica se convertirán en asignaturas obligatorias para todos los jóvenes.

El programa de capacitación personal y social, del cual forma parte la educación sexual, incluirá información relativa a la situación socioeconómica de la mujer, los derechos humanos y las disposiciones jurídicas pertinentes. Actualmente se está elaborando el programa que será obligatorio en todos los niveles de enseñanza primaria y secundaria. En lo que se refiere a la formación básica y superior de maestros, el objetivo consiste en incluir información sobre el sexismo y sobre la condición jurídica y social de la mujer en general.

El Ministerio de Educación, conjuntamente con los representantes de las universidades, también participa en la labor de un comité de formación de maestros.

Algunos centros de enseñanza general y profesional de Quebec se encargan de la formación del personal que trabaja en guarderías con niños entre 0 y 6 años de edad. El Ministerio de Educación asegura que esta capacitación no entrañe discriminación contra uno de los sexos.

Con miras a sensibilizar al personal del propio Ministerio de Educación, la Dirección General de Sistemas ha iniciado diversas actividades.

Se compiló una lista del personal femenino en la ciudad de Quebec y en las regiones. Se distribuye al personal del Ministerio toda la información de carácter general relativa a la condición jurídica y social de la mujer.

En el otoño de 1980 se estableció un primer comité de la condición jurídica y social de la mujer integrado por representantes del Ministerio de Educación y de las universidades para atender al personal docente de los sistemas de enseñanza primaria, secundaria, superior y universitaria.

- 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;

/...

Véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 10 a) y b) de la Convención.

El Ministerio de Educación de Quebec ha creado un comité destinado a establecer una red de lectura que tendrá como tarea formular directrices en materia de selección dirigidas, en primer lugar, a eliminar todos los estereotipos discriminatorios y, en segundo lugar, a garantizar la representación de los diversos grupos que forman la población de Quebec. Este comité quedó integrado por representantes del Ministerio de Educación, el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la Comisión de Derechos Humanos. El comité concluyó su labor y se realiza ahora el procedimiento de clasificación (véase el Apéndice 11). Todos los libros escolares de Quebec deberán ajustarse ahora a las disposiciones de este procedimiento de clasificación. Por último, se están preparando materiales que contribuyan al análisis de los textos existentes cuando el procedimiento de clasificación entre en vigor. Ya se han elaborado y se están ensayando cuatro documentos audiovisuales.

Asimismo, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos, el Ministerio de Educación publicó el folleto Young, Equal in Rights and Responsible (véase el Apéndice 6) que se ha distribuido en todo Quebec para la población escolar en su conjunto. Ese documento también se ha utilizado para la formación de maestros.

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

La Ley de Becas y Subvenciones a los Estudiantes (R.L.Q., Cap. p-21) define la palabra "estudiante" como "una persona matriculada en una institución docente en el nivel postsecundario y que en el reglamento se reconoce como estudiante" (Artículo 1c).

- 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;

En enero de 1980, se estableció la Comisión de Estudio sobre la formación de maestros con el fin de llevar a cabo una investigación, en particular sobre las cuestiones relativas a:

/...

- "a) capacitación profesional en los niveles de enseñanza secundaria, superior y universitaria;
- b) el readiestramiento profesional y la capacitación avanzada de los trabajadores, en los diversos sistemas institucionales, industrias, profesiones, sindicatos, etc..., desde el punto de vista de la educación permanente;
- c) la división de las responsabilidades interministeriales e institucionales respecto del apoyo financiero y los servicios de instrucción profesional a los que tiene acceso la fuerza de trabajo;
- d) educación cultural (no profesional) de adultos, en las instituciones docentes y fuera de éstas;
- e) educación de adultos y promoción del bienestar colectivo".

Véase el Apéndice 20 Apprendre: une action volontaire et responsable (El aprendizaje: una actividad voluntaria y responsable), Comisión de Estudio sobre Educación de Adultos), pág. 51 ss.

En febrero de 1982, se presentó el informe al gobierno de Quebec.

Parte del informe trata del acceso a la educación de adultos (Parte 3) y examina las "desigualdades en el acceso relacionadas con la discriminación", incluidas las relativas a la condición jurídica y social de la mujer.

La Comisión de Estudio señala en primer lugar que todavía la sociedad impone con gran presión a la mujer la responsabilidad del cuidado y la educación de los hijos. Por lo general, eso significa que dispone de poco tiempo para otras actividades, así como un estado de dependencia financiera que casi no permite gastos con fines de capacitación.

Todavía en las escuelas se establece una división en las funciones sociales sobre la base del sexo. A partir de la escuela secundaria, las jóvenes todavía tienden a escoger las opciones profesionales tradicionales que les proporcionan un acceso inmediato al mercado de trabajo. En la universidad, la proporción de graduadas disminuye de 42% en la categoría de licenciatura a 23% en la de doctorado. Es más, todavía las mujeres escogen determinados sectores específicos: las ciencias sociales, la enseñanza, las artes y las ciencias de la salud, en las cuales constituyen el 93,7% del grupo paramédico.

/...

Esto significa que en las escuelas se siguen fomentando la división de las funciones sobre la base del sexo y los estereotipos que discriminan uno de los sexos y contribuyen a justificar la discriminación.

Debido a su incompetencia y sexismo, los servicios de orientación bien pueden contribuir a mantener a la mujer confinada a determinados empleos, y a que los mercados de trabajo desarrollen sus propios mecanismos de discriminación. En primer lugar, en el informe se señala que mientras más se relaciona la capacitación con el empleo, más selectivos y restringidos son los mecanismos de acceso para la mujer, porque una mayoría de mujeres no tiene otra opción que empleos en los que se requiere poca capacitación.

Las mujeres también ocupan un 80% de los empleos a jornada parcial en Quebec, y por tanto sufren las desventajas de este tipo de trabajo: falta de estabilidad en el empleo, cambio de actividad de la mano de obra, ausencia casi completa de protección sindical, etc.

(Véase el Apéndice 20, págs. 132 a 137 ).

La Comisión de Estudio formuló ocho (8) recomendaciones relativas a la mujer:

- " - que a la mujer se le garantice igualdad de oportunidades para su desarrollo personal y profesional, entre otras vías, "suprimiendo el sexismo" en los servicios de orientación e información y también "suprimiendo el sexismo" en las normas para el ingreso, los programas de estudio y las estructuras de los programas de capacitación;
- que se eliminen todos los elementos discriminatorios relacionados con el sexo o la edad del material de información que describe el programa de capacitación relacionado con el empleo;
- que los diversos Ministerios y organismos oficiales de Quebec recurran a los medios de comunicación para que contribuyan al cambio de actitud en favor de la "supresión del sexismo" en las funciones sociales;
- que se desarrollen servicios, tales como instalaciones para guarderías en los centros de capacitación, que promuevan el acceso de la mujer a los recursos educacionales, y que esos servicios se consideren tan importantes como los demás servicios de apoyo a la capacitación;

/...



- que las directrices relativas al cambio de ocupación que actualmente se aplican al trabajo a jornada parcial sean más flexibles de manera que la mujer que desee prepararse para regresar al mercado de trabajo pueda hacerlo;
- que se adopten medidas afirmativas en beneficio de la mujer respecto del acceso a otras actividades de capacitación en el empleo, especialmente para las categorías que, por lo general, se desatiendan;
- que la mujer tenga acceso a todas las ocupaciones y que el Estado inste a los empleadores a proporcionarles empleo en las ocupaciones no tradicionales;
- que continúen los actuales programas de capacitación destinados a contribuir a que la mujer regrese, al mercado de trabajo."

(Véase el Apéndice 20, pág.159).

Sobre la cuestión de la alfabetización, véase el Apéndice 20, pág.99 ss.

En julio de 1982, un comité del Ministerio de Educación elaboró un documento en el que se analizaba el informe de la Comisión de Estudios sobre Educación de Adultos desde el punto de vista de la condición jurídica y social de la mujer. La finalidad de este análisis era resumir y determinar los problemas relacionados concretamente con la condición jurídica y social de la mujer en la formulación de las 430 recomendaciones de la Comisión. Véase el Apéndice 21, Analyse du rapport de la C.E.F.A. Apprendre: une action volontaire et responsable - Position du Comité ad hoc sur la formation des adultes et de la coordination à la condition féminine du ministère (Análisis del Informe de la C.E.F.A. El Aprendizaje: una actividad voluntaria y responsable - Posición del Comité Especial sobre educación de adultos y coordinación de la condición jurídica y social de la mujer en el Ministerio), Ministerio de Educación de Quebec, julio de 1982.

Asimismo, el Ministerio de Educación estableció un comité ministerial cuya tarea general será analizar y definir los medios que se podrían aplicar para introducir una política de reconocimiento de la experiencia en los diversos niveles del sistema de enseñanza. Véase el Apéndice 2, la reconnaissance des acquis au ministère de l'Éducation (El reconocimiento de la experiencia en el Ministerio de Educación) y Condition féminine et reconnaissance des acquis de formation (La condición jurídica y social de la mujer y el reconocimiento de la experiencia en la capacitación) Ministerio de Educación de Quebec.

/...

Como ejemplo de otras iniciativas realizadas en este sentido, cabe mencionar el folleto publicado por el Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer titulado: Projets de femmes - Information pour celles qui retournent aux études et/cu qui reviennent sur la marché du travail (Planes con relación a la mujer: información para las mujeres que regresan a los estudios, al mercado de trabajo o ambos) (véase el Apéndice 23).

- 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;

Véanse las observaciones relativas al párrafo anterior y al Apéndice 24, L'abandon scolaire (La deserción escolar), Ministerio de Educación de Quebec, octubre de 1981.

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

La redistribución de espacio constituye la cuarta fase del plan de acción del Ministerio de Educación respecto de la condición jurídica y social de la mujer. Este objetivo se refiere al lugar que la mujer debe ocupar en la esfera de la enseñanza.

El espacio que se debe reasignar a la mujer en cuestiones de educación es físico (en lo relativo a la seguridad y el bienestar en la escuela), psicológico (respecto de las relaciones entre hombres y mujeres en la escuela), económico (en la utilización de los recursos humanos, materiales y financieros de la escuela) y político (en los diversos niveles de responsabilidad y de toma de decisiones en la escuela).

La finalidad de la redistribución económica consiste en distribuir de manera más equitativa los recursos humanos, materiales y financieros disponibles entre la escuela y las actividades extraescolares con los estudiantes de ambos sexos.

En septiembre de 1980 culminó un estudio sobre la situación general de las actividades estudiantiles en el nivel de enseñanza secundaria. En otros estudios más concretos se analiza la participación en las actividades, la distribución de los recursos, las actividades disponibles y las asignaciones presupuestarias, en relación con el sexo de los participantes.

/...

- 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.

Véanse supra las observaciones relativas al Artículo 10 b) de la Convención.

La información en la escuela con relación a la planificación de la familia ha sido objeto de la acción concertada del Ministerio de Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación.

En el marco de la política de planificación de la familia del Ministerio de Asuntos Sociales, desde 1973 la introducción del "programa de información preventiva para las escuelas" ha sido un asunto prioritario.

Al poner a disposición de la población estudiantil los recursos profesionales competentes, este programa se encamina a garantizar que los jóvenes tengan una información adecuada sobre la sexualidad y el control de la natalidad.

Con todo, se pretende realizar esta actividad de conformidad con el derecho de los padres y maestros a participar con los jóvenes en un sistema de enseñanza general.

El Ministerio de Asuntos Sociales pidió a los responsables del programa que dirigiesen sus esfuerzos en primer lugar hacia los estudiantes de más edad de los cursos de capacitación profesional que están próximos a incorporarse al mercado de trabajo. Posteriormente, la actividad se hizo extensiva a los estudiantes de las escuelas secundarias. Los instructores sirven también como personal de apoyo para los padres e instructores en el nivel de enseñanza primaria.

Cada año, el programa se evalúa cuantitativamente. Ya se ensayó en tres regiones de Quebec un proyecto para la evaluación cualitativa.

Este programa se introdujo en todas las regiones de Quebec y, en 1978-1979, abarcó 74.356 estudiantes de 236 instituciones, de las que el 88,6% eran escuelas secundarias o de enseñanza general.

/...

Véanse, infra, las observaciones relativas al Párrafo 1 del Artículo 12 de la Convención.

#### Artículo 11

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

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

Véase el Informe del Canadá sobre los artículos 6 al 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, agosto de 1980, págs. 290 y 291

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

Véanse, ibid y supra, las observaciones relativas al Artículo 2 de la Convención.

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

Véase el Informe del Canadá sobre los artículos 6 al 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, agosto de 1980, págs. 290 y 291 .

- 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;

Véase ibid, página 339 y Apéndice 25, A travail équivalent, salaire égal sans discrimination (Igual remuneración por trabajo igual, sin discriminación), Cahier (Cuaderno) No. 3, Comisión de Derechos Humanos de Quebec, 1980.

/...

- 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;

Véase el Informe del Canadá sobre los artículos 6 al 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, agosto de 1980, págs. 294 y 297 .

- 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.

Véase el Informe del Canadá sobre los Artículos 6 al 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Sección de Quebec, agosto de 1980, págs. 291 a 293 .

La Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo (R.S.Q., Cap. S-2.1) reconoce a "todo trabajador el derecho a condiciones de trabajo que tengan debidamente en cuenta su salud, seguridad y bienestar físico (Artículo 9). La palabra "trabajador" se define en el Artículo 1 de la Ley como "una persona, inclusive un estudiante en los casos que determine el reglamento que, con arreglo a un contrato de prestación de servicio personal o un contrato de aprendizaje, incluso sin remuneración, realiza un trabajo para un empleador, excepto 1) la persona empleada como administrador, superintendente, capataz o delegado del empleador en sus relaciones con sus trabajadores; 2) un director o funcionario de una empresa, excepto cuando la persona actúa como tal ante su empleador tras haber sido designado por los trabajadores o por una asociación acreditada."

A fin de asegurar la aplicación del principio enunciado en el Artículo 1, en primer lugar la Ley reconoce a un trabajador el "derecho de negativa". El texto del Artículo 12 establece:

- "12. Un trabajador tiene derecho a negarse a desempeñar una labor determinada si tiene motivos razonables para considerar que el desempeño de esa labor pondría en peligro su salud, seguridad o bienestar físico, o exponería a otra persona a un peligro similar".

/...

Con todo, ningún trabajador puede ejercer su derecho a la negativa a desempeñar un trabajo si ésta representa un peligro inmediato para la vida, la salud, la seguridad o el bienestar físico de otra persona o si las condiciones en que se ha de desempeñar el trabajo son normales para el tipo de trabajo que realiza (Artículo 13). Una vez que el trabajador haya dado a conocer su negativa a trabajar, su empleador no podrá hacer que otro trabajador del mismo establecimiento u otro desempeñe el trabajo (Artículo 14). Tan pronto como el empleador o su delegado tenga conocimiento de un derecho de negativa, convocará al representante en materia de seguridad para que examine la cuestión y las medidas correctivas que se proponga aplicar. De no existir algún representante en materia de seguridad o si no estuviese presente se le sustituirá por un representante de la asociación acreditada a la que pertenece el obrero (Artículo 16). Si el trabajador persiste en su negativa a desempeñar el trabajo a pesar del criterio de que no existe peligro alguno que justifique su negativa a trabajar, el empleador puede asignar el trabajo a otro trabajador. Este, a su vez, puede aceptar el trabajo tras recibir información de que otro ejercitó el derecho de negativa y de las razones que expuso, (Artículo 17). Si corresponde, un inspector, cuyo nombramiento y remuneración deben ajustarse a la Ley de Administración Pública, puede intervenir y su decisión debe cumplirse, aunque puede ser apelada ante el inspector regional principal (artículos 20 y 21).

En segundo lugar, la Ley reconoce el derecho de un trabajador a recibir otra asignación protectora si presenta a su empleador una certificación en que se hace constar que su exposición a una sustancia contaminante entraña un peligro para él. El trabajador puede pedir que se le asignen otras funciones que no signifiquen exposición hasta que su estado de salud le permita reanudar sus antiguas funciones y sus condiciones de trabajo se ajusten a las normas establecidas en el reglamento relativo a esa sustancia (Artículo 32). Si la reasignación no tiene lugar de inmediato, el trabajador puede dejar de trabajar hasta que se le asignen otras funciones o su salud o las condiciones del trabajo le permitan volver a realizar esas funciones (Artículo 35). Durante los primeros cinco días de cesación de su trabajo, el trabajador tiene derecho a que se le remunere de conformidad con su tarifa salarial. A partir de entonces, tiene derecho a recibir una suma equivalente al noventa por ciento (90%) de su ingreso neto (Artículo 36). Si se le han asignado otras tareas o ha dejado de trabajar, el trabajador conserva todas las prestaciones reconocidas para su puesto de trabajo, sujetas al pago de los impuestos exigibles, de los que el empleador paga una parte (artículos 38 y 39).

/...

En tercer lugar, la Ley también reconoce la asignación de otras funciones a una trabajadora gestante. Si esta última presenta a su empleador una certificación en que se haga constar que sus condiciones de trabajo pueden constituir un peligro físico para su futuro hijo, o para ella debido a su estado de gestación, la gestante puede solicitar que se le asignen otras funciones que le eviten ese peligro (Artículo 40). Si no se efectúa de inmediato la nueva asignación solicitada, la gestante puede dejar de trabajar hasta que se le asignen otras funciones o hasta la fecha del parto (Artículo 41). Una trabajadora que ejerza sus derechos conserva todos los beneficios reconocidos a su empleo regular antes de que se le asignen otras funciones y al término de esta asignación o de la cesación de su trabajo, el empleador debe reincorporarla a su empleo habitual (Artículo 43).

Por último, se reconoce el mismo derecho para la trabajadora que lacta a su hijo (Artículo 46). En este caso, si no se efectúa de inmediato la nueva asignación solicitada, la trabajadora puede dejar de trabajar hasta que se le asignen otras funciones o hasta que el niño termine la lactancia (Artículo 47). La trabajadora conserva todos los beneficios reconocidos al empleo que ocupaba, como en los casos anteriores (Artículo 48).

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;

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, págs. 405 y 406 .

En Quebec los despidos temporales motivados por el estado civil están prohibidos de conformidad con el Artículo 16 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12):

- "16. Nadie puede practicar la discriminación respecto de la contratación, el aprendizaje, la duración del período de prueba, la formación

/...

profesional, el ascenso, el traslado, la sustitución, el despido temporal, la suspensión, la destitución o las condiciones de empleo de una persona o en el establecimiento de categorías o clases de empleo."

La Ley que enmienda la Carta de Derechos Humanos y Libertades, (Apéndice 4) también incluye el "embarazo" como motivo ilegítimo para la discriminación.

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

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, págs. 405 y 406 .

El gobierno de Quebec, en calidad de empleador, en los convenios colectivos que ha firmado con sus empleados, concede veinte (20) semanas de licencia de maternidad durante las cuales la mujer recibe el noventa por ciento (90%) de su salario, y licencia sin remuneración de hasta dos (2) años.

- 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;

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, págs. 395 y 396 .

En Quebec se ha aprobado una política de atención al niño basada en el acceso a servicios de calidad garantizados mediante el aumento de los recursos y los mecanismos administrativos pertinentes.

La Junta de Servicios de Guardería es el organismo responsable de la aplicación de la Ley relativa a las Guarderías (R.S.Q., Cap. S-4. 1), (Apéndice 26). La Junta tiene la tarea de determinar las necesidades de guarderías y de

/...



coordinar, organizar y desarrollar estos servicios. Asimismo, la Junta dispone de personal que contribuye a que personas y organizaciones organicen y mantengan los servicios existentes o los que están en el proceso de creación.

La Junta está integrada por diecisiete miembros, de los cuales trece, incluida la Presidenta, son nombrados por el gobierno.

La Presidenta trabaja a jornada completa y tiene a su cargo la administración de la Junta. Entre los demás miembros, cinco (5) deben ser padres cuyos hijos estén en guarderías y uno de ellos debe ser el padre de un niño impedido. Los otros tres (3) deben ser personas que trabajen en los servicios de guarderías, uno (1) debe ser un padre empleador con un hijo (o hijos) en una guardería, uno (1) debe ser un empleado padre de un niño (o niños) que esté en guardería, un (1) miembro debe ser un comisionado o miembro de la junta de educación, un (1) miembro debe ser consejero municipal y cuatro (4) miembros deben ser funcionarios civiles nombrados por los ministros de Asuntos Sociales, de Educación, de Asuntos Municipales y de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Los servicios de guarderías no son gratuitos. No obstante, la Junta puede eximir a los padres del pago de parte de los gastos que tienen que pagar para que sus hijos reciban los beneficios de los servicios de guarderías en un centro, o en un internado o escuela. En 1982, se invirtieron \$20.606.740 por concepto de exenciones y ayuda financiera a los padres. La cuantía de la exención varía en dependencia del ingreso neto anual de la familia, la cantidad de miembros, el número de niños en guarderías, el costo de este servicio y, en algunos casos, la cantidad de horas que el niño recibe atención.

El 31 de marzo de 1982, existían 281 guarderías con 22.701 plazas y 16 guarderías internados con 874 plazas.

Para 1981-1982, el presupuesto de la Junta fue de \$41.520.000 en comparación con la cifra del año anterior de \$31.689.892.

Sobre el cuidado de niños de edad escolar, véase La garde des enfants d'âge scolaire, Petit à petit, (El cuidado de niños de edad escolar, poco a poco) Vol. 1, No. 3, pág. 4 (Apéndice 27), Les services de garde au Québec: une vue d'ensemble (Servicios de guarderías en Quebec: una visión general), pág. 53 (Apéndice 28).

/...

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

Véase, supra, la información ofrecida sobre el Artículo 11, 1f) de la Convención.

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.

El gobierno de Quebec respalda este compromiso. Véanse las observaciones relativas al Artículo 3 de este informe.

#### Artículo 12

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

En lo tocante a la atención médica, véase el Informe del Canadá sobre los Artículos 6 al 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, agosto de 1980, Lista de leyes sociales, págs. 297 a 302 ; véase "Il était une fois une médecine mâle" (Erase una vez un sistema de medicina de orientación masculina), Gazette des femmes (Gaceta de la mujer), Vol. 2, No. 4, Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Apéndice 29) y "La santé: décider pour soi" (La salud: decisión propia), Gazette des femmes (Gaceta de la mujer), Vol. 3, No. 7, Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer), págs. 8 a 32 (Apéndice 30).

Respecto de la planificación de la familia, en Quebec existen dos programas además de los programas escolares mencionados en el párrafo b) del Artículo 10 de la Convención.

/...

El primer programa se refiere a los servicios básicos de consulta en los centros sanitarios de la comunidad (CSC) y se creó en 1976. Dirigido a ofrecer servicios individualizados a toda la población, este programa se encomendó a los CSC, porque estos centros asumen la responsabilidad de los servicios cotidianos y programas preventivos concretos y de orientación comunitaria.

La finalidad de este programa es prestar a la población servicios básicos completos para el control de la natalidad que incluyen información, enseñanza, consulta médica y psicosocial, remisión y medidas complementarias.

Las partes del programa relativas a enseñanza e información, por lo general, adoptan la forma de actividades por grupos de la población seleccionada que se considera de mayor riesgo (trabajadores jóvenes, mujeres próximas a la menopausia).

Se ofrecen consultas psicosociales y médicas a personas o parejas que presentan una necesidad especial. La atención, la evaluación y la prestación del servicio solicitado o la remisión a otros servicios corresponden en su conjunto a esta actividad.

La consulta de control de la natalidad a menudo requiere la intervención psicosocial además de la atención médica. La capacitación profesional del personal asignado a este programa abarca estos dos aspectos.

En diciembre de 1980, treinta y seis (36) CSC, ubicados en la mayoría de las regiones de Quebec, habían recibido financiación especial para que participasen en estos programas de control de la natalidad.

El segundo programa se refiere al desarrollo de servicios más especializados en los hospitales.

La finalidad específica de este programa es asegurar la prestación de los llamados servicios especializados de consulta para el control de la natalidad (esterilización, aborto terapéutico, infecundidad) en todos los hospitales de Quebec. Estos servicios básicos incluyen la esterilización para el hombre y la mujer, el tratamiento de la infecundidad y los abortos terapéuticos. El programa trata de prestar no sólo atención médica sino también los servicios pertinentes de consulta psicosocial. Todo aquel que tenga alguna de estas necesidades puede acogerse a este programa.

/...

En todas las regiones de Quebec se han creado veintiséis (26) clínicas de control de la natalidad.

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 fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, págs. 461 a 463 e Informe del Canadá sobre los Artículos 6 al 9, sección de Quebec, agosto de 1980, pág. 299.

### Artículo 13

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;

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sección de Quebec, págs. 395 y 396, 399 a 403. Véase también con relación al mismo Pacto el Informe del Canadá sobre los Artículos 6 al 9, sección de Quebec, agosto de 1980, pág. 300.

De conformidad con la Ley relativa al complemento de los Ingresos por concepto de Trabajo (R.S.Q., Cap. C-37.1) (Apéndice 31), toda persona que, para una familia o para sí, desee recibir un complemento de los ingresos por concepto de trabajo, debe presentar una solicitud (Artículo 9) al Ministro del Fisco, quien la examinará "con la debida prontitud" (Artículo 11) y enviará un aviso al demandante en el que le informará su decisión (Artículo 12). Una familia tiene derecho a recibir durante un año un complemento del ingreso por concepto de trabajo si, el 31 de diciembre del año anterior, a) estaba constituida por cónyuges que tenían a su cargo como mínimo un hijo propio o de uno de ellos, una persona con un hijo propio a su cargo como mínimo o cónyuges de los cuales uno haya arribado a la edad de 35 años; b) uno de los cónyuges o la persona recibió ingresos por concepto de trabajo durante el año anterior; c) los cónyuges o esa persona residieron en Quebec y uno de ellos o esa persona residió en Canadá durante un año como mínimo; y d) los cónyuges o esa persona

/...

tenía bienes no excluidos por el reglamento. Una sola persona también tiene derecho a recibir un complemento del ingreso por concepto de trabajo en las mismas condiciones enunciadas supra (Artículo 3).

- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

En los artículos 12 y 13 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12) se estipula que:

"12. Nadie puede, mediante discriminación, negarse a emprender una acción judicial relativa a productos o servicios que por lo general se brindan al público.

"13. Nadie puede en una acción judicial estipular una cláusula que suponga discriminación.

Se considera sin efecto una cláusula de esa índole".

- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Véase Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine (Informe sobre las medidas gubernamentales con respecto a la condición jurídica y social de la mujer) (Apéndice 9), págs.4 a 9 .

### Deportes y recreación

Los estudios y análisis en que se basó el plan de acción del Ministerio de Recreación, Caza y Pesca con respecto a la condición jurídica y social de la mujer demostraron que la mujer participa poco en las actividades recreativas. Estas sólo invierten 25% de su tiempo libre en actividades recreativas organizadas y, por lo general, eligen formas de recreación relacionadas con su vida doméstica y familiar.

Debido a que la mujer practica menos las actividades físicas que el hombre, el Ministerio trata de estimular su participación mediante la campaña publicitaria Kinco-Quebec, que en su mayor parte está dirigida a las mujeres y las adolescentes.

Las condiciones de acceso a las actividades recreativas pueden constituir una barrera para la participación, por lo que el Ministerio decidió crear servicios

/...

de guarderías en los centros de recreación. En los programas de financiamiento de equipos para la recreación se considerarán las peticiones de ayuda para equipar los locales de las guarderías. Continuarán y se ampliarán los experimentos con centros de recreación diversos combinados con los servicios de guardería que se iniciaron en 1980.

Uno de los problemas analizados en el informe del Consejo de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Apéndice 8, pág. 280 ss) sobre la mujer y la recreación es que esas actividades no se adaptan a sus necesidades específicas. Ya sea porque los horarios de las organizaciones recreativas no se ajustan a los de las madres que no trabajan o porque las actividades están muy estructuradas para las amas de casa y las trabajadoras, las mujeres insistieron en la importancia de desarrollar nuevas formas de organización recreativa que tomara en cuenta sus necesidades concretas.

El Ministerio reconoció la necesidad de adaptar los programas de acondicionamiento físico a las necesidades fisiológicas y sociológicas particulares de la mujer. Por ello, se introdujo un programa de acondicionamiento físico para las gestantes, que se adapta a las diversas fases del embarazo y a las diferencias en el estado físico de las gestantes.

De igual modo, el Ministerio aprobó un plan para desarrollar cursos de autodefensa. Su intervención tendrá que ver específicamente con la capacitación básica y avanzada de los responsables de estos cursos. Además, en los proyectos que se aprobarán con relación al establecimiento de albergues de vacacionistas para las familias, por ejemplo, un sistema de cabañas familiares para los días festivos, el Ministerio tomará en cuenta el papel maternal de la mujer mediante la adaptación de estas diversas instalaciones para vacacionistas a sus necesidades. Esto significa que velará por que las instalaciones cuenten con servicios de cafetería, guardería y actividades para niños y adolescentes.

También es preciso que exista una distribución más equilibrada en las estructuras de esos lugares de esparcimiento.

Una encuesta realizada entre los dirigentes de las diversas federaciones y asociaciones para la recreación revela una notable ausencia femenina. La mujer representa menos del 15% de los miembros de sus juntas directivas, sólo el 6% de los directores de organizaciones y no más del 25% del personal profesional de las asociaciones. Por esa razón, el Ministerio decidió tratar de que hubiese

/...

una representación más equitativa de la mujer en las estructuras de las actividades que se organizan en el tiempo libre.

Este objetivo se puede lograr en tres niveles: en primer lugar, asegurando que el gobierno constituya un ejemplo de representación más equilibrada de hombres y mujeres en las organizaciones para las cuales nombra miembros; en segundo lugar, promoviendo la contratación de la mujer en las organizaciones recreativas a todos los niveles del personal, sin olvidar que exista una representación femenina más equitativa en sus juntas directivas; y por último, instando a la mujer a que participe en las estructuras que se establezcan.

El Ministerio también contribuye a que la mujer que se interesa por la recreación, la caza y la pesca, se mantenga informada.

Un estudio de las políticas que se adoptarían con respecto a la situación de la mujer reveló la existencia de lagunas en la investigación en esta esfera. Resulta imprescindible disponer de información precisa relativa a las necesidades de recreación de la mujer y a las normas de conducta para que la intervención sea eficaz.

A ese fin, el Ministerio se cerciora de que en toda investigación que se efectúe se incluya una muestra adecuada de mujeres a fin de que se realicen análisis especiales de este personal.

Específicamente, se realizan investigaciones relativas a la aptitud física de las mujeres de Quebec. Estas investigaciones podrían arrojar interesantes datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en este aspecto.

Se incluirá de manera sistemática la variable del "sexo", cuando se recopilen los datos relativos a los usuarios de diversos servicios. Estas medidas deben proporcionar una imagen más nítida de la participación de la mujer en las actividades recreativas, la caza y la pesca.

Por último, es poco probable que la imagen de la mujer proyectada en los medios de comunicación promueva totalmente su participación en las actividades recreativas, en especial en lo tocante a la caza y la pesca. Pocas deportistas se muestran como modelos: menos del 1% del total de comentarios deportivos televisados se dedican a la mujer, y en los anuncios figuran muy pocos mensajes en los que la mujer se muestre activa practicando un deporte. Por tanto, el Ministerio incluyó en sus políticas, programas de comunicación en que no sólo no hay discriminación contra el sexo sino que muestran imágenes positivas

/...

de la mujer que quizás estimulen su participación en actividades recreativas, de caza y de pesca.

Todavía se tienen que preparar otras actividades, pero en general los programas están muy adelantados. Para su ejecución se cuenta con la colaboración de los ayuntamientos, las organizaciones y las propias mujeres. Con toda seguridad esa colaboración llegará para garantizar la calidad de la vida y el establecimiento en Quebec de una sociedad basada en relaciones igualitarias.

Para ejemplos relativos a la vida cultural, véanse Politique d'égalité des chances (Política de igualdad de oportunidades), Ministerio de Asuntos Culturales, resultados de 1981 a 1982, agosto de 1982 (Apéndice 32) y Concours de création interdisciplinaire: jouet ou jeu, conte et chanson (Concurso de creatividad) interdisciplinaria: juguete o juego, cuento y canción), programa Pareille, pas pareils (Iguales, no idénticos) (Apéndice 33).

#### Artículo 14

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

Véase el Informe del Canadá sobre la aplicación de las disposiciones de los Artículos 10 al 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Civiles y Culturales, sección de Quebec, págs. 406 y 407 y, supra, las observaciones relativas al reconocimiento de la experiencia.

En Quebec, el régimen matrimonial en vigor es el "régime de la société des acquets", o sea, la sociedad de bienes gananciales.

Según este sistema, toda propiedad perteneciente a cualquier de los cónyuges que por ley no se haya declarado privado, forma parte de la propiedad colectiva que, al disolverse el matrimonio, debe compartirse por igual entre los cónyuges.

En el artículo 481 del Código Civil se estipula que "los bienes gananciales de cada cónyuge incluyen todos los bienes no declarados por ley como propiedad privada y, en particular: 1) los ingresos de su trabajo durante la asociación; 2) los frutos e ingresos resultantes o cobrados de toda su propiedad privada o bienes gananciales durante la asociación".

/...



Por ejemplo, la propiedad privada de cada cónyuge consta de la propiedad que posee cuando se inicia la asociación, propiedad que aumenta durante la asociación por sucesión, herencia o donación, propiedad adquirida para sustituir la propiedad privada, los derechos y beneficios que devenga en virtud de un contrato o plan de pensión de jubilación o de seguro personal, etc.

Durante el matrimonio, cada cónyuge administra, disfruta y dispone libremente de su propiedad privada y adquirida (artículo 493, Código Civil). No obstante, sin el consentimiento del otro, ningún cónyuge puede disponer de sus bienes gananciales inter vivos a título gratuito, salvo de pequeñas sumas y regalos acostumbrados (artículo 494).

Uno de los cónyuges también puede hacer una "declaración de domicilio familiar" que impedirá que el otro cónyuge aliene la residencia de la familia, imponiéndole una hipoteca o arrendando la parte que está reservada para el uso de la familia, sin el consentimiento del otro.

Cuando el matrimonio se disuelve o anula, el tribunal también puede conceder a uno de los cónyuges la propiedad o habitación de la propiedad que se utilizó como domicilio principal de la familia, en recompensa por su contribución al enriquecimiento del patrimonio del otro. Este fallo equivale a título y tiene los efectos enunciados en éste.

En la legislación de Quebec se reconoce la condición jurídica y social de la mujer que es colaboradora de su esposo en una empresa lucrativa.

Se enmendó la Ley de Tributación de manera que el dueño de un negocio familiar no incorporado pueda deducir el salario pagado a un cónyuge como gasto de explotación. Esas enmiendas permiten a esas mujeres contribuir al Plan de Pensiones de Quebec. El cónyuge del empleador también recibe los beneficios de las disposiciones de la Ley de Normas de Empleo (R.S.Q., Cap. N-1.1) y la Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo (R.S.Q., Cap. S-2.1).

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;

/...

Véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 7 de la Convención.

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

Véanse, supra, las observaciones relativas a los artículos 10b) y 12.1) de la Convención.

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

Véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 11e) de la Convención.

- 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;

Véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 10 de la Convención y, como ejemplo, el (Apéndice 34), las poblaciones estudiantiles de los Institutos de Tecnología Agrícola de St-Hyacinthe y La Pocatière.

- 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;

Las estadísticas del Ministerio de Instituciones Financieras y Cooperativas no revelan información alguna con relación al número de mujeres que pertenecen a cooperativas en Quebec.

- f) Participar en todas las actividades comunitarias;

Véanse las observaciones relativas a los artículos 7, 10, 11 y 13 de la Convención.

- 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;

/...

En 1981, la Comisión de Derechos Humanos notificó al Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación que una disposición de la Ley de fomento del desarrollo de las operaciones agrícolas (R.S.Q., Cap. M-36) parecía tener carácter discriminatorio. En esa ley se estipulaba que se podría obtener una mayor prestación en los casos en que diversos agricultores operasen una granja de manera conjunta. Empero, en el Artículo 23 se expresaba que "en el caso de dos cónyuges legítimos cuya relación matrimonial no haya sido disuelta judicialmente y una pareja que viva en relación consensual, la cuantía de la prestación se limita a esa empresa, cooperativa, asociación o grupo (...) a una sola vez".

La Comisión de Derechos Humanos reconoció que, a su juicio, no se incluía automáticamente a ambos cónyuges debido a que en la ley se requería que las personas subsidiadas tuviesen una participación importante en la operación de que se trata. Pero como la exclusión se fundaba en el estado civil de una sola persona y no en la participación del cónyuge en la operación de la granja, la disposición resultó discriminatoria.

La Ley de fomento del establecimiento de agricultores jóvenes (R.S.Q., Cap. E-12.1) enmienda la Ley de fomento del desarrollo de las operaciones agrícolas y omite la exclusión del Artículo 23 anterior.

- 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.

Véanse las observaciones relativas a los párrafos b) y c) de este artículo de la Convención.

#### Artículo 15

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

La segunda consideración del preámbulo de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., Cap. C-12) expresa:

"Por cuanto todos los seres humanos son iguales en valor y dignidad, y tienen derecho a igual protección de la ley;"

/...

En el Artículo 10 de la misma ley se reconoce que:

"Toda persona tiene derecho al reconocimiento y al ejercicio plenos y en igualdad de condiciones de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia por motivos de (...) sexo, (...) (y) estado civil..."

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.

En un estudio realizado en 1981 por la sección de investigaciones del Ministerio de Justicia de Quebec se señalaba que cinco artículos del Código de Procedimiento Civil de Quebec eran discriminatorios con respecto a la mujer.

Desde entonces, la Ley que estipula la aplicación de la Reforma de la Legislación sobre la Familia y enmienda el Código de Procedimiento Civil (Apéndice 35), aprobada el 11 de junio de 1982 y promulgada el 1 de diciembre de 1982, enmendó esos cinco artículos. A manera de ejemplo, cabe señalar que ahora pueden entablarse demandas en asuntos relativos al código de la familia ante el tribunal del domicilio común de las partes o, si no existiese tal domicilio, del domicilio de cualquiera de las partes, y no ante el tribunal del domicilio del esposo (Artículo 8, Apéndice 35). De igual modo, en un mandamiento quizás no se señale la condición de casada de una mujer (Artículo 9, Apéndice 35). Es posible que no se designe a una mujer casada por el apellido de su esposo (Artículo 10) en virtud de las enmiendas respecto del apellido de una mujer casada introducidas en el Código Civil de Quebec, cuyos efectos se analizarán infra en el Artículo 16g).

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.

Los artículos 12 y 13 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q.) se refieren a la discriminación en procesos judiciales:

/...

"12. Nadie puede, mediante discriminación, negarse a emprender un proceso judicial relativo a bienes o servicios que generalmente se ofrecen al público.

"13. Nadie puede en una acción judicial estipular una cláusula que suponga discriminación.

Se considera sin efecto una cláusula de esa índole".

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y 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.

Los artículos 79, 80 y 81 del Código Civil de Quebec tratan sobre esta cuestión:

"79. El domicilio de una persona, a todos los efectos civiles, radica en el lugar donde tiene su establecimiento principal.

"80. El cambio de domicilio se efectúa por la residencia real en otro lugar, unido a la intención de la persona de convertirlo en la sede de su establecimiento principal.

"81. La prueba de dicha intención se deriva de las declaraciones de la persona y de las circunstancias del caso".

Para las disposiciones relativas al domicilio de los cónyuges considerado como el lugar de inicio de un juicio civil, véanse supra, las observaciones relativas al Artículo 15.2) de la Convención.

#### Artículo 16

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

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

/...

Se han promulgado varias disposiciones de la Ley que establece un nuevo Código Civil y reforma el Código de la Familia (Apéndice 36), aprobada el 19 de diciembre de 1980, mientras que otras están sujetas a los acuerdos que se concerten con el gobierno federal, porque algunas de las cuestiones relativas al matrimonio competen a la jurisdicción federal. Por consiguiente, en Quebec, de conformidad con el Artículo 115 del Código Civil, un hombre no puede contraer matrimonio antes de la edad de 14 años y una mujer antes de la edad de 12. La ley que establece un nuevo Código Civil (1980, Cap. 39) dispone que "ninguna persona puede contraer matrimonio antes de cumplir los 18 años de edad" (Artículo 402). La misma ley estipula que el tribunal puede conceder una dispensa de la edad requerida por motivos graves (Artículo 403).

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

En el Artículo 116 del Código Civil de Quebec se establece que "no procede el matrimonio sin consentimiento".

La ley que establece un nuevo Código Civil (1980, Cap. 39) enmienda estas disposiciones mediante los nuevos artículos 400 y 401 del Código Civil:

"400. El matrimonio requiere el consentimiento libre y manifiesto de los futuros cónyuges.

"401. El consentimiento para contraer matrimonio es el acuerdo expresado por un hombre y una mujer de aceptarse mutuamente como marido y mujer."

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

El Artículo 441 del Código Civil, en vigor desde abril de 1982, estipula que:

"441. Los cónyuges poseen idénticos derechos y obligaciones en el matrimonio.

Se deben mutuo respeto, fidelidad, auxilio y ayuda. Deben vivir juntos.

/...

- 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;

En el Artículo 443 del Código Civil se expresa que:

"Los esposos se encargan juntos de la dirección moral y material de la familia, ejercen la autoridad paternal y asumen las responsabilidades que de ello se deriven."

Si existe desacuerdo, el Artículo 448 del Código Civil estipula que:

"Si los cónyuges discrepan en cuanto al ejercicio de sus derechos y al desempeño de sus obligaciones, ambos o cualquiera de ellos puede recurrir al tribunal, que decidirá en interés de la familia tras promover la conciliación de las partes."

Además, en cuanto a los cónyuges en relación consensual, en el Artículo 648 del Código Civil se establece que:

"El padre y la madre ejercen juntos la autoridad paternal."

- 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;

Véanse, supra, las observaciones relativas a los artículos 16.1c) y 12.1) de la Convención.

- 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;

Con respecto a estas cuestiones, la mujer tiene la misma capacidad jurídica que el hombre. En el Artículo 1 de la Carta de Derechos Humanos y Libertades (R.S.Q., C-12) (Apéndice 2) se estipula que todo ser humano posee personalidad jurídica. Asimismo, en el Artículo 18 del Código Civil se expresa que "todo ser humano posee personalidad jurídica. Ya sea nacional o extranjero, tiene el pleno goce de los derechos civiles, salvo que la ley establezca expresamente lo contrario".

/...

Respecto de los tutores, en el Artículo 252 del Código Civil se estipula que los familiares que integrarán el consejo de familia "pueden ser del sexo masculino o femenino".

En lo que a los hijos se refiere, la idea de la ilegitimidad ha desaparecido del derecho de Quebec. De manera que "Todos los hijos cuya filiación quede establecida tienen los mismos derechos y obligaciones, sean cuales sean las circunstancias de su nacimiento" (Artículo 594 del Código Civil).

A partir del 1o. de diciembre de 1982, en una revisión del Código Civil se incluyó el título Primero A relativo a los hijos. También desde esa fecha, se incluyeron en el Código Civil disposiciones relativas a la adopción. Empero, el Ministerio de Asuntos Sociales sigue administrando la Ley de adopción.

En el Artículo 30 del Código Civil se expresa que "En toda decisión respecto de un hijo, el interés de éste y el respeto de sus derechos deben ser los factores determinantes (...)." Véase el Apéndice 36, página .

Asimismo, siempre que tenga conocimiento de una aplicación que afecte el interés de un hijo, el tribunal puede dar a éste la oportunidad de ser oído (Artículo 31). En este artículo se establece el derecho del hijo a estar representado por un abogado ante todos los tribunales.

Véanse las observaciones relativas al párrafo g), infra.

En lo tocante a la adopción, "no puede tener lugar adopción alguna salvo en interés del niño y según las condiciones prescritas por la ley." (Artículo 595, Código Civil). Véase el Apéndice 36, páginas 36 ss.

En cuanto a los adoptantes, en el Artículo 598 del Código Civil se estipula que "cualquier persona mayor de edad puede adoptar un niño sola o conjuntamente con otra persona."

Véase también, la Ley de Protección a la Juventud. (Apéndice 37).

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

/...



Con relación a los derechos personales del marido y la mujer, véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 16c) y 16f) de la Convención.

En Quebec, una mujer casada mantiene su apellido y nombre de pila: "En el matrimonio, cada cónyuge conserva su apellido y nombres de pila, y ejerce sus derechos civiles en virtud de ese apellido y esos nombres de pila" (Artículo 442 del Código Civil).

Los padres pueden decidir si su hijo tendrá uno o varios nombres de pila, así como el apellido ya sea del padre, la madre, o un nombre compuesto por los apellidos de ambos:

"Al hijo corresponderá, por decisión de su padre y su madre, uno o más nombres de pila, y el apellido de uno de los padres o un apellido compuesto por no más de dos partes, formado por los apellidos de su madre y su padre."

(Artículo 56.1 del Código Civil)

- 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.

Véanse, supra, las observaciones relativas al Artículo 16c) de la Convención.

La legislación de Quebec ya no contempla el supuesto de que el fallecimiento favorece al hombre en los casos en que varias personas fallezcan sin que se pueda establecer quién sobrevivió más tiempo. En esos casos, se considera que todos murieron simultáneamente sin distinción de sexo o edad.

- 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.

Véanse, supra, las observaciones relativas a los artículos 16a) y 16b) de la Convención.

-----

A P E N D I C E S <sup>1/</sup>

1. Decree of the Government of Quebec concerning the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, No 2894-81, October 20, 1981
2. Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., Chap. C-12
3. Human Rights Commission (Commission des droits de la personne), La discrimination (Discrimination), Cahier (Notebook) 1, Montreal, 1980
4. National Assembly of Quebec, An Act to amend the Charter of Human Rights and Freedoms, December 13, 1982
5. CARON, Madeleine, "La Commission des droits de la personne du Quebec: cinq années de lutte pour le droit à l'égalité" (The Quebec Human Rights Commission: Five Years of Fighting for the Right to Equality), Revue générale de droit (General Law Review) (1981), University of Ottawa, pp 335 ff.
6. Human Rights Commission (Commission des droits de la personne), Young, Equal in Rights and Responsible, Department of Education (Ministère de l'Éducation), 1981
7. Human Rights Commission (Commission des droits de la personne), Droits et libertés (Rights and Freedoms), Vol. 5, No 5, May-June 1982
8. Status of Women Council (Conseil du statut de la femme), Pour les Québécoises: égalité et indépendance (Quebec women: Equality and Autonomy), Quebec Official Publisher (Editeur officiel du Québec), 1978
9. General Secretariat on the Status of Women (Secrétariat général à la Condition féminine), Etat des actions gouvernementales en matière de condition féminine, 1980-1981 (Report on government actions with regard to the status of Women, 1980-1981), Quebec Department of Communications (Ministère des Communications du Québec), 1981
10. Civil Service Department (Ministère de la Fonction publique), Equal Opportunities Program (Programme égalité des chances), Egalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique (Equal employment opportunities for women in the civil service), 1980

- 
1. Since the documents appended to this Report were in French, the original titles have been retained, except where official versions exist (e.g. Statutes). An unofficial translation of the titles is provided.

11. Department of Education (Ministère de l'Education), Education Development Branch (Direction générale du développement pédagogique), Grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires dans le matériel didactique (Screening grid for discriminatory stereotypes in teaching materials), Cahier (Notebook) I, Guide d'utilisation de la grille d'analyse (Guide to the screening grid); Cahier (Notebook) II, Les feuilles d'enregistrement des données (Data Sheets); Cahier (Notebook) III, Synthèse de l'analyse (Summary)
12. Department of Recreation, Hunting and Fishing (Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche), Les Québécoises et la loisir (Quebec women and recreation), 1981
13. Youth Protection Committee (Comité de la protection de la jeunesse), collaboration, La prostitution des jeunes? Connais pas.... (Teenage prostitution? Never heard of it...), 1980
14. Youth Protection Committee (Comité de la protection de la jeunesse), Study Group on the prostitution of minors (Groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs), Rapport de groupe de travail sur la prostitution chez les mineurs (Report of the study group of the prostitution of minors), Montreal 1980
15. Department of Municipal Affairs (Ministère des Affaires municipales), Communications Directorate (Direction des Communications), Rapport d'évaluation de la campagne de sensibilisation aux élections municipales de 1981 (Evaluation report on the 1981 municipal elections sensitizing campaign), April 1982
16. Association des femmes diplômées des Universités (Montreal), La place des femmes dans les corporations professionnelles (The place of women in professional corporations), Montreal, 1981
17. List of women participating in international seminars, conferences and symposia, 1982.
18. Department of Education (Ministère de l'Education), Education Development Branch (Direction générale du développement pédagogique), Programmes d'études, Education au choix de carrière (Study program, Education for a career choice), 1981
19. Department of Education (Ministère de l'Education), collaboration, Historique de jeu Vire-Vie (Development of the "Vire-Vie" (career orientation) game, Student's Workbook, Teacher's Guide, 1980

20. Task Force on Adult Education (Commission d'Etude sur la formation des adultes), Apprendre: une action volontaire et responsable (Learning: a voluntary and responsible action), Department of Communications (Ministère des Communications), 1982
21. Department of Education (Ministère de l'Education), Analyse du rapport de la C.E.F.A., Apprendre: une action volontaire et responsable (Analysis of the C.E.F.A. Report, Learning: a voluntary and responsible action), position du Comité ad hoc sur la formation des adultes et de la coordination à la condition féminine du ministère (position of the Special Committee on adult education and co-ordination of the status of women in the department), 1982
22. Department of Education (Ministère de l'Education), La reconnaissance des acquis au Ministère de l'Education (Recognition of experience at the Department of Education and Condition féminine et reconnaissance des acquis de formation (Status of women and recognition of training experience), Co-ordination of the Status of Women (Coordination à la condition féminine), 1982
23. Status of Women Council (Conseil du statut de la femme), collaboration, Projets de femmes - informations pour celles qui retournent aux études et/ou qui reviennent sur le marché
24. Education Development Branch (Direction générale du développement pédagogique), L'abandon scolaire (School drop-out), 1981
25. Human Rights Commission (Commission des droits de la personne), A travail équivalent, salaire égal, sans discrimination (Equal pay for equal work, without discrimination), Cahier (Book) 3, 1980
26. An Act respecting Child Day Care, R.S.Q., Chap. S-4.1
27. Day Care Services Board (Office des services de garde à l'enfance), Petit à petit (Little by little), Vol. 1, No 3, September 1982
28. Day Care Services Board (Office des services de garde à l'enfance), Les services de garde au Québec: une vue d'ensemble (Child day-care services in Quebec: an overall view), 1982
29. Status of Women Council (Conseil du statut de la femme), Il était une fois une médecine mâle (Once upon a time there was a male-oriented medical system)

30. Status of Women Council (Conseil du statut de la femme), "La santé: décider pour soi" (Health: your own decision), La Gazette de femmes, (Women's Gazette) Vol. 3, No 7, 1982
31. An Act respecting Work Income Supplement. R.S.Q., Chap. C-37.1
32. Department of Cultural Affairs (Ministère des Affaires culturelles), Politique d'égalité des chances (Equal opportunities policy), 1982
33. Department of Cultural Affairs (Ministère des Affaires culturelles), Concours de création interdisciplinaire: jouet ou jeu, conte et chanson (Interdisciplinary creativity competition: toy or game, story and song), programme Pareille, pas pareils (Equal not identical), 1982
34. Institute of Agricultural Technology, La Pocatière and St-Hyacinthe, Clientèle étudiante (Student population), 1982
35. National Assembly of Quebec, An Act to provide for the Carrying out of the Family Law Reform and to amend the Code of Civil Procedure (1982; Chap. 17)
36. National Assembly of Quebec, An Act to establish a new Civil Code and to reform Family Law (1980, Chap. 39)
37. Youth Protection Act, R.S.Q., Chap. 34.1

-----