



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

Distr. general
17 de noviembre de 2009
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

46º período de sesiones
12 a 30 de julio de 2010

Información facilitada en virtud del procedimiento de seguimiento de las observaciones finales del Comité*

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Respuesta del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a determinadas recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, tras el examen de los informes periódicos quinto y sexto del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el 10 de julio de 2008

Introducción

1. En las observaciones finales del examen de los informes periódicos quinto y sexto del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se pide que el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte que, en el plazo de un año del examen, presente información escrita sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones contenidas en los párrafos 261 y 263 de las observaciones finales.

Párrafo 261 en su integridad

2. *El Comité reitera su recomendación anterior e insta al Estado parte a que, habida cuenta de la introducción propuesta de un nuevo proyecto de ley sobre igualdad para Inglaterra, Escocia y Gales, y una legislación única sobre igualdad que abarque todos los motivos de discriminación en Irlanda del Norte, aproveche esta importante oportunidad para incorporar todas las disposiciones de la Convención. El Comité pide al Estado parte que tenga en cuenta como consultoras y colaboradoras a las organizaciones de la sociedad civil, en particular las*

* El presente documento se publica sin revisión editorial formal.



organizaciones relacionadas con las mujeres y los derechos humanos, así como otras partes interesadas en la formulación de las nuevas leyes sobre igualdad, a fin de sensibilizar a la opinión pública y mejorar la comprensión de la Convención y los principios de la igualdad y la no discriminación.

Párrafo 263 en su integridad

3. *El Comité subraya que la responsabilidad primordial de la aplicación de la Convención incumbe al Gobierno del Reino Unido. Reiterando su recomendación de 1999, el Comité pide que se elabore y promulgue una estrategia y política nacional unificada, completa y global para la aplicación de la Convención en todo el Reino Unido, incluidos los territorios de ultramar y las dependencias de la Corona. El Comité pide al Estado parte que tome todas las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación de esta estrategia en una forma sistemática y coherente en todo su territorio, incluso mediante el establecimiento de un mecanismo efectivo de coordinación y supervisión de la aplicación, y que proporcione información completa sobre las medidas adoptadas al respecto en su próximo informe periódico. En particular, el Comité recomienda que el Estado parte preste suficiente asistencia técnica y financiera a los territorios de ultramar y dependencias de la Corona para la aplicación de la Convención. De conformidad con el artículo 24 de la Convención y el artículo 13 de su Protocolo Facultativo, el Comité pide al Estado parte que tome medidas concretas para dar a conocer ampliamente estos dos instrumentos de derechos humanos. Al respecto, el Comité pide al Estado parte que ejecute programas de sensibilización y capacitación acerca de la Convención y su Protocolo Facultativo, y sobre las recomendaciones generales del Comité. También pide al Estado parte que sensibilice a las mujeres respecto de los derechos que les garantiza la Convención y los procedimientos de comunicaciones e investigaciones previstos en su Protocolo Facultativo. Pide también al Estado parte que vele por que la Convención y su Protocolo Facultativo, así como las recomendaciones generales del Comité y las opiniones aprobadas en relación con comunicaciones individuales, se incorporen en los programas de estudio, incluso de los estudios de derecho y la formación de los funcionarios judiciales, los magistrados, los abogados y los fiscales.*

Respuesta del Gobierno del Reino Unido¹ a las recomendaciones contenidas en el párrafo 261

4. **Recomendación: El Comité [...] insta al Estado parte a que, habida cuenta de la introducción propuesta de un nuevo proyecto de ley sobre igualdad para Inglaterra, Escocia y Gales [...] aproveche esta importante oportunidad para incorporar todas las disposiciones de la Convención.**

5. El Reino Unido rechaza esa recomendación sobre la base de que tal enfoque crearía un régimen separado y paralelo dentro de la Ley de igualdad, que incorpora todos los elementos de la Convención que, en la medida en que el Reino Unido está obligado a cumplir con ellos, ya están cubiertos por el derecho del Reino Unido o presentes en otras esferas de esa legislación.

6. El propósito de la Ley de igualdad es prohibir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. Ofrece protección contra la discriminación solamente en ámbitos específicos, a saber, el trabajo, el suministro de bienes, instalaciones y servicios y el ejercicio de funciones públicas, los locales, la educación en las escuelas y en las instituciones de educación superior y universitaria, y en las asociaciones, incluidos los clubes privados. En cambio, la Convención abarca todos los ámbitos, en particular, la esfera social y cultural. La Convención incluye obligaciones, como que *“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”*. Muchas de las obligaciones de la Convención, como ésta, no tienen que ver con la atribución de derechos a las personas, que es de lo que se ocupan las disposiciones contra la discriminación en el proyecto de ley. De hecho, el Reino Unido considera que no es conveniente, y ni siquiera posible, que la legislación aborde esas obligaciones. El artículo 3 de la Convención reconoce que la forma correcta de abordar algunas de las obligaciones de la Convención será mediante medidas no legislativas.

¹ **El Gobierno del Reino Unido y las administraciones descentralizadas:** Al informar sobre los asuntos que interesan al Reino Unido, es muy importante ser conscientes de la estructura del Gobierno del Reino Unido, concretamente en lo que respecta a la función del Gobierno Central en Whitehall y su relación con los gobiernos descentralizados de Escocia, Gales e Irlanda del Norte. En 1999, tras una serie de referendos, se establecieron gobiernos descentralizados en Escocia, Gales e Irlanda del Norte, que recibieron respectivamente las denominaciones de Parlamento de Escocia, Asamblea Nacional de Gales y Asamblea de Irlanda del Norte. Estos gobiernos descentralizados asumen responsabilidad de una serie de cuestiones normativas y legislativas (asuntos delegados), con arreglo a disposiciones que son diferentes para cada administración, como reflejo de su historia y estructuras administrativas. El Gobierno del Reino Unido sigue siendo responsable de la política nacional en todos los asuntos que no le han sido delegados (asuntos reservados), incluidos relaciones exteriores, defensa, seguridad social, gestión macroeconómica y comercio. En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, tales asuntos son en gran parte reservados con respecto a Escocia y Gales (con algunas excepciones). En Escocia, la Ley de Escocia (1998) da al Parlamento de Escocia atribuciones para alentar (no prohibir o reglamentar) la igualdad de oportunidades. En Irlanda del Norte, las cuestiones de igualdad son un asunto transferido en virtud del acuerdo de descentralización del Reino Unido.

7. La igualdad de género se promueve en el marco del proyecto de ley de diversas maneras. Por ejemplo, el proyecto de ley:

- Amplía el período durante el cual se permiten las medidas de acción positiva, incluidas las listas de finalistas compuestas únicamente por mujeres, con el fin de ayudar a aumentar la representación de las mujeres en el Parlamento del Reino Unido y los órganos de elección locales, nacionales y europeos;
- Aumenta la transparencia en la remuneración a fin de hacer frente a las diferencias de remuneración basadas en el género y otras desigualdades persistentes. En concreto, incluye atribuciones para pedir a los empleadores del sector público que informen sobre las disparidades de remuneración en función del género; para poder abordarlo, los empleadores tienen antes que identificar el problema. Incluye otras atribuciones por las que se aplicará este requisito al sector privado en 2013, si éste no ha tomado medidas suficientes para reducir las diferencias de remuneración hasta entonces;
- Promueve las posibilidades de los empleadores de adoptar medidas positivas para aumentar la diversidad de fuerza laboral;
- Promueve el deber actual de la igualdad de género, lo que significa que los organismos públicos deben ponderar las necesidades de todos los que usan sus servicios o trabajan para ellos, independientemente de su género;
- Consagra explícitamente la protección de las mujeres embarazadas y mujeres que acaban de ser madres contra la discriminación;
- Protege de la discriminación a los que tienen responsabilidades de atender a otros, la mayoría de los cuales son mujeres que deben, en determinadas circunstancias, cuidar de un niño discapacitado o un familiar mayor;
- Refuerza las atribuciones de los tribunales de trabajo a fin de que, por ejemplo, si una mujer presentó una demanda de discriminación sexual, pero terminó dejando la empresa para la que trabajaba, el tribunal pueda recomendar que el empleador revise su política de igualdad de oportunidades para evitar que las mujeres estén en una situación en que necesiten presentar demandas similares en el futuro.

8. El proyecto de Ley de igualdad es un asunto reservado y por lo tanto es aplicable a Inglaterra, Escocia y Gales (véase una explicación más completa en la nota 1).

9. Recomendación: El Comité [...] insta al Estado parte a que, habida cuenta de la introducción propuesta de [...] una legislación única sobre igualdad que abarque todos los motivos de discriminación en Irlanda del Norte, aproveche esta importante oportunidad para incorporar todas las disposiciones de la Convención.

10. El gobierno de Irlanda del Norte mantiene en examen permanente todos los aspectos de la legislación sobre igualdad.

11. Recomendación: El Comité pide al Estado parte que tenga en cuenta como consultoras y colaboradoras a las organizaciones de la sociedad civil, en particular las organizaciones relacionadas con las mujeres y los derechos humanos, así como otras partes interesadas en la formulación de las nuevas leyes sobre igualdad, a fin de sensibilizar a la opinión pública y mejorar la

comprensión de la Convención y los principios de la igualdad y la no discriminación.

12. La Oficina Gubernamental para Igualdad entabló una amplia consulta pública durante todo el proceso de redacción del proyecto de Ley de igualdad, entre otras cosas, una consulta pública oficial de tres meses que finalizó en septiembre de 2007, y una serie de reuniones con las partes interesadas. Se recibieron en total 4.000 respuestas a la consulta, de las cuales 600 eran de organizaciones interesadas, como Chwarae Teg, National Assembly of Women, Women's Resource Centre, FATIMA Women's Network, South London Fawcett Group, Women's Voice, National Council of Women of Great Britain, Scottish Women's Convention, Scottish Women's Aid, End Violence Against Women, the UK Resource Centre for Women in Science, Engineering and Technology, Women and Manual Trades, EAVES Housing, Rights of Women, Women's Aid, Breastfeeding Network, Breastfeeding Manifesto Coalition, The Fawcett Society y Welsh Women's Aid.

13. Como parte de esta consulta pública, la Oficina también mantuvo un diálogo permanente y una colaboración estrecha con la Comisión Nacional de la Mujer, a través de su participación en el grupo de interesados de alto nivel y una mesa redonda a la que asistieron altos funcionarios. La Comisión Nacional fue establecida por el Gobierno del Reino Unido en 1979 como un "órgano consultivo independiente oficial que comunique al Gobierno la opinión de las mujeres". La Comisión está financiada íntegramente por el Gobierno, pero es independiente y habla en nombre de su amplia red de más de 500 representantes de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales de mujeres.

14. El proyecto de ley también fue objeto de una rigurosa evaluación de impacto en la igualdad, que está disponible en <http://www.equalities.gov.uk/pdf/Equality%20Bill%20Eq%20Impact%20As.pdf>.

15. En Escocia, el gobierno escocés utilizó los resultados de la consulta sobre el proyecto de Ley de igualdad de diversas maneras. Un representante de Escocia expresó las opiniones del Grupo de partes interesadas de Escocia, que se reunió periódicamente y fue organizado por el gobierno de Escocia, en las reuniones del Grupo de partes interesadas de alto nivel del Gobierno británico. Además, hubo un representante del gobierno de Escocia en los grupos de referencia por edades y funciones específicos del Reino Unido.

16. En Gales, la Asamblea Nacional de Gales colaboró estrechamente con la Oficina durante todo el período de consulta para asegurar que estén representados los intereses de Gales. Esto incluyó asistencia a las reuniones periódicas de los grupos de trabajo intersectoriales del Gobierno para el proyecto de Ley de igualdad.

17. También se han arreglado nuevas consultas sobre el deber de igualdad en el sector público (actualmente en curso) y sobre las excepciones a la discriminación por edad (próximamente). La consulta sobre el deber de igualdad en el sector público está disponible en <http://www.equalities.gov.uk/PDF/Specific%20Duties%20Consultation%20DocumentWEB.pdf>. Está previsto celebrar con la Comisión Nacional de la Mujer una reunión conjunta de partes interesadas sobre estas dos consultas.

18. El desarrollo de deberes específicos, por ejemplo, el deber de igualdad en el sector público, es un tema que pertenece al marco de la descentralización, y por lo tanto incumbe a los Gobiernos de Escocia y de Gales.

19. En Escocia, el gobierno escocés celebró una reunión del sector público el 20 de mayo de 2009, que incluyó debates sobre las opciones para el establecimiento de deberes específicos en Escocia. Como parte de un período de consulta, que se prevé celebrar entre julio y octubre de 2009, tendrán lugar otras reuniones con las partes interesadas para ayudar a determinar los deberes específicos que se deben establecer. El gobierno escocés también organizará una consulta sobre el deber socioeconómico.

20. En Gales, la Asamblea Nacional de Gales ha procurado determinar en la Ley de igualdad atribuciones que permiten a los ministros de Gales imponer deberes específicos de igualdad a las autoridades públicas de Gales, diseñados para que se adapten al contexto galés, y ayudar a esas autoridades a aplicar mejor el nuevo deber de igualdad en el sector público. Durante el verano de 2009 la Asamblea de Gales dedicará un período a escuchar los puntos de vista y opiniones de los principales interesados del sector reglamentario y el tercer sector. Estas propuestas se someterán a una consulta pública a finales del año en curso o a principios de 2010.

Respuesta del Gobierno del Reino Unido a las recomendaciones contenidas en el párrafo 263

21. Recomendación: El Comité pide que se elabore y promulgue una estrategia y política nacional unificada, completa y global para la aplicación de la Convención en todo el Reino Unido, incluidos los territorios de ultramar y las dependencias de la Corona. El Comité pide al Estado parte que tome todas las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación de esta estrategia en una forma sistemática y coherente en todo su territorio, incluso mediante el establecimiento de un mecanismo efectivo de coordinación y supervisión de la aplicación, y que proporcione información completa sobre las medidas adoptadas al respecto en su próximo informe periódico.

22. El Gobierno británico considera que las recomendaciones contenidas en las observaciones finales del Comité forman parte de un diálogo constructivo entre el Reino Unido y las Naciones Unidas. Las recomendaciones también sustentan la labor del Reino Unido sobre la igualdad entre los géneros.

23. Después de intensos debates entre los departamentos, la Oficina, que se encarga de supervisar los compromisos del Reino Unido hacia el Comité, llegó a la conclusión de que, al tener la Convención una base amplia, la formulación de una estrategia nacional que abarque a todos crearía el riesgo de una duplicación entre los marcos de política existentes y un debilitamiento de la sustancia de las recomendaciones.

24. Sin embargo, los Ministros de la Oficina garantizan la incorporación de las recomendaciones del Comité en los marcos de política existentes para hacer avanzar la aplicación de la Convención, en particular:

- Mediante la asignación de las recomendaciones concretas a las autoridades normativas de los departamentos pertinentes en toda la administración pública. A fin de garantizar una adopción de las recomendaciones al más alto nivel, la Ministra de la Oficina y miembro del Parlamento, Maria Eagle, ha escrito a todos los Ministros de los departamentos competentes, detallando las recomendaciones que incumben a sus respectivos departamentos y alentando a

que se dé la debida consideración a esas recomendaciones “en la formulación, planificación, aplicación y/o presentación de informes sobre el programa de trabajo futuro de sus departamentos”;

- Además, la Oficina ha elaborado una matriz de plan de las recomendaciones del Comité para dejar constancia de la actividad. En esa matriz se enumeran las recomendaciones individuales, se identifica la autoridad normativa competente y figura información sobre el estado actual de la aplicación en relación con cada una de las recomendaciones. Esta matriz sirve como mecanismo para determinar la correspondencia del departamento con las recomendaciones y, a través de la actualización periódica, se asegura el compromiso continuo de los departamentos con las recomendaciones;
- La Oficina colabora estrechamente con las autoridades normativas de las administraciones descentralizadas para asegurarse de que se centran en las recomendaciones y participan activamente en el cumplimiento del requisito de presentación de informes del Reino Unido al Comité. Hay un contacto regular, a nivel de política oficial y a través de la Red de Directores sobre las cuestiones de género. Esta red, que fue establecida por la Oficina, es un grupo de trabajo formado por el personal directivo superior que se ocupa de la política de género de la Oficina y las administraciones descentralizadas. Esta red se creó en respuesta al llamamiento del Comité en favor de un enfoque más integrado para la aplicación de la Convención. La red se reúne trimestralmente y trabaja para asegurar un enfoque coordinado en su labor sobre la Convención y sobre otras cuestiones de la Unión Europea e internacionales;
- Además, la Oficina ha incluido referencias claras a las obligaciones del Reino Unido en virtud de la Convención en el Plan de Actividades 2009/2010 de la Oficina, que puede consultarse en [http://www.equalities.gov.uk/PDF/295311_GEO_BusinessPlan_acc%20\(version%20on%20website\).pdf](http://www.equalities.gov.uk/PDF/295311_GEO_BusinessPlan_acc%20(version%20on%20website).pdf).

25. En Irlanda del Norte, los objetivos de la Estrategia de Igualdad de Género 2006-2016 están estrechamente relacionados con la Convención y el plan de acción interdepartamental sobre la igualdad de género para la mujer está calibrado teniendo en cuenta las 12 medidas contenidas en la Plataforma de Acción de Beijing.

26. En Escocia, la Dependencia para la igualdad colabora con los ámbitos de política pertinentes en todo el gobierno de Escocia en relación con los progresos en la aplicación de las recomendaciones del Comité.

27. En Gales, la División de igualdad, diversidad e inclusión colabora con los ámbitos de política pertinentes en todo el gobierno de la Asamblea de Gales respecto de la aplicación de las recomendaciones del Comité. En marzo de 2009, la Asamblea puso en marcha un Plan Único de Igualdad, inspirado por la aspiración de ir más allá del cumplimiento de los compromisos jurídicos asumidos para erradicar la discriminación ilegal por motivos de género, raza y discapacidad. El Plan abarca seis aspectos, a saber, raza, discapacidad, género y transgénero, religión y convicciones o ausencia de convicciones, así como orientación sexual, y constituye un logro fundamental para promover e incorporar plenamente la igualdad en el gobierno de la Asamblea de Gales.

28. La Oficina está trabajando actualmente con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Asuntos del Commonwealth y el Ministerio de Justicia para garantizar

la aplicación efectiva de la Convención en los territorios de ultramar y dependencias de la Corona (véase párr. 36).

29. Además de la labor centrada en la Convención antes señalada, el Gobierno británico lleva también a cabo un trabajo muy importante para promover los derechos de la mujer a través de una labor temática en el seno del Gobierno. Desde el examen del Reino Unido de 2008, y además de la Ley de igualdad que ha de promulgarse, puede ser de interés para el Comité tomar nota de los siguientes ejemplos de la labor legislativa y no legislativa que se ha completado o está en curso.

30. En la actualidad se está trabajando considerablemente para hacer frente a la insuficiente representación de mujeres en la vida pública y política, lo que incluye las siguientes medidas:

- **Grupo de trabajo en favor de las consejeras negras, asiáticas y de minorías étnicas**

En mayo de 2008, los Ministros crearon un nuevo grupo de trabajo compuesto de diversos partidos políticos para encontrar formas prácticas de aumentar el número de mujeres consejeras negras, asiáticas y de minorías étnicas. El grupo de trabajo aplica actualmente un programa de actividades de divulgación a través de Gran Bretaña² para crear conciencia sobre el papel de un consejero y dar asesoramiento e información para ayudar al adelanto de las mujeres negras, asiáticas y de minorías étnicas. El grupo de trabajo también ha puesto en marcha recientemente un programa de tutoría para ofrecer un apoyo adaptado a esas mujeres que estén considerando presentar su candidatura como consejeras locales.

- **Conferencia de presidentes de legislatura**

El 12 de noviembre de 2008, tras un debate dirigido por Harriet Harman, MP, QC, Ministra de la Mujer y la Igualdad, la Cámara de los Comunes acordó establecer una Conferencia de presidentes de legislatura para considerar la subrepresentación de las mujeres, las minorías étnicas y las personas con discapacidad en la Cámara de los Comunes, como parte del programa del gobierno de Gran Bretaña. El 27 de mayo de 2009 la Cámara de los Comunes publicó las pruebas orales y escritas y sigue reuniendo elementos a través de una serie de reuniones públicas en todo el Reino Unido. La Conferencia presentará a finales de 2009 un informe en que se formulen recomendaciones sobre cómo mejorar la representación de las mujeres, las personas con discapacidad y las minorías étnicas en la Cámara de los Comunes, a fin de reflejar mejor la sociedad. A través de su respuesta a las conclusiones de la Conferencia a principios de 2010, el Gobierno tendrá la oportunidad de aumentar la diversidad en el Parlamento. Esta es una importante plataforma para discutir las medidas necesarias.

- **Objetivos de nombramientos en el sector público**

El 17 de junio de 2009, Harriet Harman, MP, QC, Ministra de la Mujer y la Igualdad, presentó los nuevos objetivos del gobierno en su conjunto en materia de género, etnia y discapacidad. Como consecuencia, para marzo de 2011, en

² Gran Bretaña hace referencia a Inglaterra, Escocia y Gales.

todos los nuevos nombramientos públicos regulados por la Oficina del Comisionado para los nombramientos en cargos públicos, las mujeres constituirán el 50%, los discapacitados, el 14% y los pertenecientes a una minoría étnica, el 11% de los nuevos nombramientos, objetivos con los que se obtendría una representación proporcional de la población en su conjunto. Estos objetivos están respaldados por un plan de acción intersectorial del Gobierno, codirigido por la Oficina Gubernamental de Igualdad y la Oficina del Gabinete, que se pondrá en práctica durante el siguiente año. Tales medidas aumentarán la visibilidad del sistema de nombramientos, garantizarán la transparencia y la rendición de cuentas, y permitirán abordar los obstáculos a que deben hacer frente las mujeres, los discapacitados y las minorías étnicas que se presentan para un nombramiento en el sector público.

31. También se está trabajando considerablemente para abordar el problema de la violencia contra las mujeres. Las medidas incluyen:

- **Consulta sobre la violencia contra la Mujer**

El 9 de marzo, el Gobierno inauguró una consulta de 12 semanas en todos los sectores del Gobierno, sobre el tema “Juntos podemos erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas”. Esta consulta constituyó el más importante programa de participación pública jamás realizado en Inglaterra sobre la violencia contra mujeres y niñas, e incluyó una serie de eventos en cada región inglesa, lo que incluye actividades organizadas por los interesados y un espectáculo itinerante, que se detuvo en centros comerciales, universidades, urbanizaciones, campos de fútbol y terminales de viajes, para sondear la opinión pública y crear conciencia de la violencia contra las mujeres y las niñas. Además, la Comisión Nacional de la Mujer emprendió un programa de investigación cualitativa con los usuarios de servicios y grupos de difícil acceso. En la consulta se trabajó activamente con las partes interesadas de los sectores voluntario y estatutario para fomentar el debate y sondear la comprensión pública de cuestiones relacionadas con la violencia contra las mujeres y las niñas. También se invitó a la población a comunicar sus opiniones por correo electrónico o mediante cuestionarios.

Se está trabajando actualmente en curso en todos los departamentos del Gobierno para reunir a todas las vertientes de la actividad en este ámbito y determinar qué más se puede hacer para desarrollar una estrategia coherente para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. La información de la consulta se está recopilando para formular una estrategia global, coordinada, intersectorial y muy fundamentada, con miras a combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. La estrategia se publicará en el curso de 2009.

- **Proyecto de comunicaciones para todos los sectores del Gobierno**

La Oficina dirige actualmente un proyecto de comunicación que apunta a acelerar los cambios culturales y de actitud ante la violencia contra las mujeres y las niñas, mediante la formulación de un enfoque estratégico y coherente de todos los sectores del Gobierno a la labor de promoción para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. El proyecto pretende mejorar la manera en que el Gobierno y los principales interesados comunican mensajes

sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, mediante la preparación de un conjunto de herramientas o una estrategia.

• **Grupo Asesor sobre la violencia contra las mujeres y las niñas**

El Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia se encuentra actualmente en proceso de establecer un Grupo Asesor sobre la violencia contra las mujeres y las niñas. El objetivo de este grupo es analizar cómo las escuelas deberían abordar esa cuestión, y cómo puede aprovecharse las distintas vertientes que trabajan actualmente en las escuelas, para maximizar su impacto en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. El grupo incluye, entre otros, a expertos en educación personal, social y sanitaria, educación sexual y para las relaciones, la intimidación por motivo de género y la prevención de la violencia contra la mujer. El grupo presentará un informe al Ministro del Interior y al Secretario de Estado para la Infancia, la Escuela y la Familia en el segundo trimestre de 2010.

• **Grupo de trabajo de profesionales de la salud sobre la violencia contra las mujeres y las niñas**

El 14 de mayo de 2009, el Gobierno anunció un nuevo grupo de trabajo de profesionales de la salud, que trabajarán conjuntamente para detectar los primeros signos de violencia y abuso contra mujeres y niñas, investigar la magnitud del problema y garantizar que las víctimas en el conjunto del Servicio Nacional de Salud reciban el apoyo que necesitan.

32. En abril de 2009 se obtuvieron progresos importantes para los que dispensan atención primaria (en su mayoría, mujeres) a otras personas, al entrar en vigor la legislación para extender el derecho a solicitar horarios de trabajo flexible, que antes se aplicaba a los padres de discapacitados menores de 18 años y las personas que cuidan a los adultos, a fin de incluir a todos los padres de niños de 16 años. El derecho a pedir un horario flexible de trabajo permite a los empleados seguir trabajando en el mismo puesto a medida que cambia su función de atención a otros, por ejemplo, después de la licencia de maternidad, ajustando su horario para dar cabida a sus funciones de cuidado, en lugar de verse obligado a rebajar su situación dedicándose a una ocupación peor remunerada. La ampliación de esta disposición ha redundado en beneficio de 4,5 millones de personas adicionales.

33. El Comité también tomará nota con interés de que la Oficina asume un papel principal en la ejecución de las tres prioridades clave para abordar la desigualdad de la mujer en el Reino Unido. Estas prioridades, que se enumeran a continuación, fueron identificadas por la Ministra de la Mujer y la Igualdad, en consulta con las partes interesadas, en 2007:

- Apoyar a las mujeres y familias que cuidan a niños y familiares mayores;
- Combatir la violencia contra las mujeres y cambiar la forma en que se trata a las mujeres delincuentes;
- Aumentar la representación de las mujeres negras, asiáticas y de minorías étnicas.

34. El 16 de julio de 2009, la Oficina publicó un informe sobre los progresos alcanzados en dos años, que ofrece a las ONG de mujeres y los ciudadanos del Reino Unido una relación completa de los adelantos obtenidos en las tres áreas

prioritarias. El 16 de julio de 2008 la Oficina también publicó un informe sobre los avances en un año. Ambos informes están disponibles en el sitio web de Oficina, en <http://www.equalities.gov.uk>.

35. En Gales, se ha trabajado considerablemente para abordar las diferencias de remuneración por motivo de género. En abril de 2008, el gobierno de la Asamblea de Gales puso de manifiesto su compromiso de seguir apoyando la campaña contra la diferencia de remuneración iniciada por el Congreso de Sindicatos de Gales y la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos de Gales. En marzo de 2009, se celebró una conferencia sobre igualdad de remuneración dirigida principalmente a las instancias de decisión en el sector público y ofreció la oportunidad para que los responsables políticos dialoguen con los sindicatos y expertos en igualdad de remuneración sobre el impacto de la reciente evolución jurídica y compartan enseñanzas aprendidas fuera de Gales. Además, se ha abonado recientemente una compensación por concepto de igualdad de remuneración en ocho esferas de autoridades locales en Gales, y se prevé que se haga lo mismo en otras cuatro para 2010-2011.

36. Además, la Estrategia Nacional para abordar los malos tratos en el hogar, aplicable en todo el país de Gales, ha permitido obtener avances significativos en la lucha contra la violencia doméstica, y cada esfera de autoridad local en Gales es atendida por un servicio especializado que se ocupa de los malos tratos en el hogar. El presupuesto para esta importante labor se ha incrementado desde 2002 y ahora asciende a 3,7 millones de libras esterlinas para 2009/2010. El programa de Escuelas para todo el país de Gales, que incluye un módulo sobre violencia doméstica, ya está funcionando en el 97% de las escuelas primarias y secundarias.

37. En Escocia, los ministros escoceses han identificado recientemente la violencia contra las mujeres y la segregación ocupacional como esferas prioritarias para el avance de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (ello se ajusta a uno de los deberes específico del Deber de igualdad de género en Escocia). Los ministros tienen la obligación de informar para julio de 2010, y al menos cada tres años, sobre los progresos alcanzados por los organismos públicos enumerados en las esferas prioritarias.

- **La violencia contra la mujer**

Se ha avanzado considerablemente en el combate de la violencia contra la mujer. El enfoque del gobierno escocés a este problema permanente está estructurado en el documento titulado “Safer lives: changed lives” (La vida más segura es una vida diferente), que fue publicado el 1º de junio de 2009. Su labor corre por cuenta del Grupo Nacional para combatir la violencia contra la mujer, que incluye a las principales organizaciones del sector estatutario y voluntario. El gobierno escocés ha asumido el compromiso de asignar más de 44 millones de libras esterlinas hasta marzo 2011 para permitir que mujeres y niños puedan acceder a la ayuda en primera línea³. Ello abarca un importante programa de actividades para atender las necesidades de los niños y jóvenes que experimentan violencia doméstica, con participación de los jóvenes en el

³ Esto incluye 73 proyectos para combatir la violencia contra la mujer en toda Escocia, una red de centros para atender los casos críticos de violaciones y un centro de remisión de casos de agresión sexual, y las líneas telefónicas nacionales escocesas de ayuda para casos de abuso y violación. También encauza financiación para Scottish Women’s Aid y Rape Crisis Scotland.

proceso. También se ha iniciado una labor encaminada a mejorar el tratamiento de los autores, y están en curso campañas de sensibilización pública sobre la violencia doméstica y la violación. El gobierno escocés también ha invertido en mejorar la capacidad de los organismos para identificar y tratar los casos de violencia contra la mujer, lo que incluye interrogatorios de rutina en el sector de la salud y una red de consorcios de formación.

El gobierno escocés ha trabajado para fortalecer la respuesta jurídica a la violencia contra las mujeres, incluso mediante: la introducción del proyecto de ley sobre delitos sexuales, que moderniza la definición de violación y aclara la normativa aplicable al consentimiento; la preparación de un conjunto de herramientas para luchar contra los malos tratos en el hogar, destinado a los interlocutores de la justicia penal locales en toda Escocia; la introducción de una nueva legislación en el proyecto de ley sobre justicia penal y concesión de licencias, para dotar a la policía de atribuciones específicas para cerrar los locales relacionados con la trata de personas o la explotación sexual infantil, y la consulta sobre función potencial de la legislación civil para abordar la cuestión del matrimonio forzado. La consulta concluyó el 27 de marzo de 2009, y los ministros escoceses están considerando los siguientes pasos.

• **La segregación ocupacional**

El gobierno de Escocia actualmente está ejecutando las medidas definidas en el informe del grupo de directores sobre segregación ocupacional⁴, que fue publicado en agosto de 2009. El gobierno escocés ha encargado el proyecto “Close the Gap” (Suprimir la disparidad) como forma de ayudar en esta labor durante el período hasta finales de marzo de 2011. Se trata de un proyecto en asociación (los otros socios son Scottish Enterprise, Highlands and Islands Enterprise, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos y el Consejo de Sindicatos Escoceses), que apunta a sensibilizar a los empleadores y empleados sobre las disparidades de remuneración por motivo de género y sus causas (por ejemplo, la segregación ocupacional) y alienta y apoya las medidas tendientes a suprimir esa disparidad. Además, la Convención de las Autoridades Locales de Escocia ha comunicado que, de las 32 autoridades locales escocesas, 26 han aplicado acuerdos de situación individual, que apuntan a armonizar los términos y condiciones de servicio para los empleados que realicen trabajos manuales y no manuales, eliminando cualquier injusticia en los acuerdos de remuneración y clasificación. Se espera que las seis entidades restantes lo hagan el año siguiente.

38. Recomendación: En particular, el Comité recomienda que el Estado parte preste suficiente asistencia técnica y financiera a los territorios de ultramar y dependencias de la Corona para la aplicación de la Convención.

39. Territorios de ultramar:

En la actualidad, la Convención se extiende a 3 de los 14 territorios de ultramar. Sírvase consultar la lista completa en el anexo. El Reino Unido está trabajando actualmente para extender la ratificación de la Convención por el Reino Unido a todos los territorios de ultramar poblados. Los dirigentes de todos los territorios se han puesto de acuerdo en la fecha límite de noviembre de 2009 para

⁴ Disponible en <http://sh45inta/Publications/2008/08/27101332/0>.

extender la Convención en la reunión del Consejo Consultivo de los Territorios de Ultramar de 2008. El Reino Unido sigue dando su estímulo a esos territorios, y colaborando con ellos, para asegurar que estén en condiciones de observar ese plazo. Hemos ofrecido asistencia técnica y financiera a todos los territorios de ultramar que lo necesiten para preparar la legislación local que permita extender la Convención para noviembre de 2009.

40. Dependencias de la Corona

A continuación se indica el estado actual de la Convención y las tres Dependencias de la Corona del Reino Unido:

Isla de Man: La Convención se ha extendido. La ratificación del Reino Unido de la Convención, que se produjo el 7 de abril 1986, incluía a la Isla de Man;

Baliwick of Jersey: La Convención no se ha extendido a esta dependencia. Jersey está considerando actualmente la aplicación de una ley única contra la discriminación en la que la aplicación de la Convención será una de las disposiciones;

Baliwick of Guernsey: (que incluye Guernsey y sus dependencias): La Convención no se ha extendido a esta dependencia. Guernsey está estudiando activamente la posibilidad de extender la Convención con el gobierno del Reino Unido, pero ha solicitado una reserva en materia de impuestos.

41. Recomendación: De conformidad con el artículo 24 de la Convención y el artículo 13 de su Protocolo Facultativo, el Comité pide al Estado parte que tome medidas concretas para dar a conocer ampliamente estos dos instrumentos de derechos humanos. Al respecto, el Comité pide al Estado parte que ejecute programas de sensibilización y capacitación acerca de la Convención y su Protocolo Facultativo, y sobre las recomendaciones generales del Comité.

42. Desde el examen de 2008 del Reino Unido en virtud de la Convención, la Oficina ha aplicado diversas estrategias con el fin de aumentar eficazmente la conciencia de la Convención y su Protocolo Facultativo entre el público, y en particular entre las mujeres. Las medidas incluyen:

- En enero-mayo de 2009, la Oficina y la Comisión Nacional de la Mujer acogieron conjuntamente cinco eventos de sensibilización de la Convención para la sociedad civil y grupos de mujeres en Londres, Newcastle, Gales, Escocia e Irlanda del Norte. Estos eventos, que fueron financiados por la Oficina y organizados materialmente por la Comisión Nacional, incluyeron presentaciones de funcionarios de la Oficina y representantes de ONG de mujeres sobre la Convención y su Protocolo Facultativo y abarcaron sesiones de debate en que los participantes examinaron cómo las ONG pueden utilizar la Convención y su Protocolo más eficazmente como instrumento para promover y proteger los derechos de las mujeres en el Reino Unido. Estos eventos contaron con una asistencia nutrida y recibieron comentarios muy positivos;
- Además, la Oficina ha participado en una serie de actividades conexas de sensibilización pública de la Convención organizadas por ONG de mujeres (por ejemplo, el Women's Resource Centre) y las organizaciones que se ocupan de la igualdad, entre ellas un gran evento nacional organizado por la

Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, a la que asistió el Presidente del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La Comisión de Igualdad y Derechos Humanos es una organización independiente que está patrocinada y financiada (70 millones de libras esterlinas anuales) por la Oficina;

La Oficina también acogerá conjuntamente con la Comisión Nacional de la Mujer una serie de eventos adicionales de sensibilización y fomento de la capacidad en Inglaterra y las administraciones descentralizadas a fines de 2009 y principios de 2010. Estas actividades se centrarán principalmente en la Plataforma de Acción de Beijing, en particular, su 15º aniversario en 2010 y el examen de los progresos en el 54º período de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. En los eventos también se seguirá poniendo de relieve los enlaces entre la Convención y la Plataforma de Acción de Beijing para promover la causa de la mujer;

- La Oficina también ha incluido información sobre la Convención y su Protocolo Facultativo en su sitio web, que está disponible en http://www.equalities.gov.uk/international/united_nations.aspx;
- El sitio web de la Comisión Nacional de la Mujer también contiene información sobre la Convención y su Protocolo Facultativo, que puede consultarse en <http://www.thewnc.org.uk/work-of-the-wnc/international-articles/cedaw.html>;
- La Oficina está elaborando actualmente una serie de fichas informativas sobre la Convención y su Protocolo Facultativo. Estas se darán a conocer en numerosos eventos públicos de la Oficina y estarán destinadas a las organizaciones de mujeres.

43. En Irlanda del Norte, la Administración de Irlanda del Norte ha organizado y apoyado diversas conferencias y seminarios, incluso con la Comisión Nacional de la Mujer y asociados de organizaciones no gubernamentales, para crear conciencia de la Convención y su Protocolo Facultativo, así como diversos aspectos de la igualdad de género. La Convención está reconocida expresamente en la actual Estrategia decenal sobre igualdad de género del Gobierno.

44. En Escocia, el gobierno escocés ha participado activamente en el evento de la Oficina/Comisión Nacional de la Mujer sobre la Convención, celebrado en Glasgow, al que asistieron numerosos participantes. La Convención está reconocida expresamente en el informe anual de 2009 sobre el Plan de igualdad de género 2008-2011 del gobierno de Escocia.

45. En Gales, el gobierno de la Asamblea de Gales ha participado activamente en el evento de la Oficina/Comisión Nacional de la Mujer sobre la Convención, celebrada en Cardiff, al que asistieron numerosos participantes.

46. Recomendación: También pide al Estado parte que sensibilice a las mujeres respecto de los derechos que les garantiza la Convención y los procedimientos de comunicaciones e investigaciones previstos en su Protocolo Facultativo.

47. Como se indicó anteriormente en este informe, en particular en los párrafos 39 a 42, la Oficina ha emprendido una serie de actividades para concienciar a las

mujeres de sus derechos en virtud de la Convención y los procedimientos de comunicaciones e investigaciones previstos en su Protocolo Facultativo.

48. Además, el Ministerio de Justicia ha publicado recientemente un informe sobre la eficacia del Protocolo Facultativo en el Reino Unido hasta la fecha. En resumen, el informe concluyó que:

- El valor simbólico del reconocimiento por parte del Estado del derecho de queja en virtud del Protocolo Facultativo indica un claro compromiso con los derechos humanos;
- La aceptación del derecho de queja ante el Comité, en principio, se ha añadido a los recursos a disposición de las mujeres en el Reino Unido. Sin embargo, es difícil determinar los beneficios reales en la práctica que derivan de la aceptación por el Reino Unido del derecho de queja individual. El Reino Unido ha sido citado sólo en dos quejas, y ambas fueron declaradas inadmisibles.

49. **Recomendación: Pide también al Estado parte que vele por que la Convención y su Protocolo Facultativo, así como las recomendaciones generales del Comité y las opiniones aprobadas en relación con comunicaciones individuales, se incorporen en los programas de estudio, incluso de los estudios de derecho y la formación de los funcionarios judiciales, los magistrados, los abogados y los fiscales.**

50. El Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia, y el Ministerio de Justicia son responsables conjuntamente de la aplicación de esta recomendación.

Ministerio de Justicia

51. Varias de las disposiciones de la Convención se reflejan en la formación de especialistas jurídicos:

- Los jueces y los asesores jurídicos han recibido formación sobre la violencia en el hogar, en particular los que integran tribunales especializados en la violencia doméstica;
- El Servicio de Fiscalía de la Corona ya ha impartido formación a todos los fiscales y los fiscales auxiliares en el tratamiento de casos de violencia doméstica;
- Los jueces que se ocupan de casos de violación y asesinato reciben una formación específica y tienen que estar “homologados” o aprobados para entender en esos casos;
- El requisito de formación de los juristas que se dedican a la práctica de la abogacía es un asunto que incumbe a su propio cuerpo profesional. A fin de mantener la independencia del proceso judicial, la Junta de Estudios Judiciales no proporciona dicha formación.

52. En Irlanda del Norte, el Presidente del Tribunal Supremo se encarga de la formación judicial, función que cumple en su nombre la Junta de Estudios Judiciales (para Irlanda del Norte), que ha emprendido una serie de actividades de capacitación sobre cuestiones relativas a la mujer, especialmente en relación con la violencia doméstica, y que mantiene estas cuestiones en examen permanente.

53. En Escocia, el Presidente del Tribunal Supremo deberá encargarse de la formación judicial, función que cumplirá en su nombre el Comité de Estudios Judiciales, que ha emprendido una serie de iniciativas de formación sobre cuestiones relativas a la violencia contra la mujer, incluso para jueces integrantes de tribunales especializados en familia. Se prevén nuevas iniciativas, entre ellas la formación en cuestiones derivadas de los malos tratos en el hogar.

Con respecto a la formación de fiscales en Escocia:

- La investigación de delitos sexuales graves está a cargo de fiscales capacitados y aprobados que trabajan en una de las 11 unidades especializadas en todo el país. Los investigadores especializados deben impartir un programa de formación de dos días que aborda las cuestiones de orden jurídico, forense y médico, la psicodinámica de los delitos sexuales y las actitudes de la sociedad. Los especialistas también deben emprender un programa de cursos de aprendizaje electrónico, y su labor es evaluada de acuerdo con las normas nacionales dentro del ministerio público;
- Las unidades locales que se ocupan de los delitos sexuales informan de los casos a la Unidad Nacional de delitos sexuales en la que el Consejero de la Corona adopta decisiones, prepara los casos para el juicio y formula la acusación en los casos especialmente complejos o delicados;
- Se imparte capacitación sobre violencia doméstica como parte de la formación para todos los nuevos procuradores fiscales (fiscales en los tribunales con competencia para imponer condenas de hasta cinco años). También se proporciona un curso de capacitación avanzada de un día a los investigadores del ministerio público, el personal de enlace con las víctimas y los fiscales. Esa formación se refiere a la dinámica de la violencia doméstica, las cuestiones jurídicas pertinentes y las cuestiones particulares que se plantean a través de las vertientes de la diversidad.

Departamento de la Infancia, la Escuela y la Familia

54. Varias de las disposiciones de la Convención se reflejan en marcos de la educación, a saber, educación personal, social, sanitaria y económica; educación sexual y para las relaciones, y educación para la ciudadanía:

- La educación personal, social, sanitaria y económica es un programa planificado de oportunidades y experiencias de aprendizaje que ayuda a los niños y los jóvenes a crecer y desarrollarse como individuos y como miembros de las familias y las comunidades sociales y económicas. Esta vertiente de la educación promueve la igualdad, la comprensión y la actitud no discriminatoria en las escuelas. Los alumnos aprenden acerca de las similitudes, las diferencias y la diversidad entre las personas de diferente raza, cultura, capacidad, discapacidad, género, edad y orientación sexual, y el impacto de los prejuicios, la discriminación y el racismo en los individuos y las comunidades. Se enseña a los alumnos a impugnar con firmeza los prejuicios y la discriminación y entender que el prejuicio, el racismo y la discriminación se deben cuestionar en todos los niveles en nuestra vida. En octubre de 2008 el Gobierno anunció su intención de establecer este tipo de educación como reglamentaria, y ha entablado una consulta pública, que finalizará el 24 de julio de 2009, sobre los principios y los cambios legislativos

que se asocian a la reglamentación de esa enseñanza. Es probable que la educación reglamentaria se introduzca en septiembre de 2011, para que las escuelas tengan un año académico completo para prepararse;

- La educación sexual y para las relaciones tiene como objetivo ayudar y apoyar a los jóvenes a través de su desarrollo físico, emocional y moral. Se les enseña a los alumnos a comprender la importancia de formar y mantener una relación, del matrimonio y de la vida familiar, de relaciones estables y fundadas en el cariño, del respeto, el amor y el cuidado del otro, de la fe y los valores. Abarca la enseñanza sobre el sexo, la sexualidad y la salud sexual. Una buena educación sexual y para las relaciones es una mezcla de conocimientos, desarrollo de aptitudes y de la confianza, por ejemplo, para resistir las presiones para tener relaciones sexuales, y oportunidades para entender los riesgos, clarificar los valores, y comprender las perspectivas de otras personas. Las directrices impartidas a las escuelas dejan claro que la educación sexual y para las relaciones en la escuela debe centrarse en las relaciones y promover los beneficios de postergar la actividad sexual y apoyar a los jóvenes a hacer frente a la presión para tener relaciones sexuales antes de que estén preparados para ello. El Gobierno está actualizando la orientación en materia de educación sexual y de relaciones en las escuelas. La nueva orientación será objeto de consultas y estará disponible para las escuelas en enero de 2010;
- La educación para la ciudadanía es una parte obligatoria del plan nacional de estudios en las escuelas secundarias desde 2002; en las escuelas primarias, la ciudadanía es parte de un marco conjunto no reglamentario que abarca la ciudadanía y la educación personal, social y sanitaria, introducida en 2000;
- La educación para la ciudadanía contribuye considerablemente a dar a los jóvenes los conocimientos, aptitudes y comprensión que necesitan para desempeñar un papel eficaz en la vida pública. Los alumnos aprenden sobre sus derechos, responsabilidades, deberes y libertades y sobre los sistemas de derecho, justicia y democracia. Aprenden a participar en la adopción de decisiones y las diferentes formas de acción. Se les enseña a desempeñar un papel activo en la vida de sus escuelas, barrios, comunidades y la sociedad en general, como ciudadanos activos;
- El primer curso del capítulo de identidad y diversidad del plan de estudios de la ciudadanía comenzó en septiembre de 2008. Con arreglo a las recientes propuestas para el plan de estudios de primaria, la ciudadanía formará parte con carácter reglamentario del plan de la enseñanza primaria. Estas propuestas son objeto de una consulta, y según lo previsto el nuevo plan de estudios se presentaría en septiembre de 2011.

55. En Irlanda del Norte, a través del plan de estudios revisado, los jóvenes exploran temas como la igualdad entre los géneros y el respeto por los demás.

56. En Gales, la Foundation Phase, un nuevo enfoque del aprendizaje para niños de 3 a 7 años, sienta las bases y da los medios para que los niños desarrollen la capacidad para cuestionar los estereotipos, los prejuicios y la discriminación relacionados con la cultura, el género o la discapacidad.

57. En Escocia, el nuevo plan de estudios escolar, denominado Curriculum for Excellence (Plan de estudios para la excelencia), apunta al núcleo de los objetivos del gobierno escocés para mejorar el rendimiento educativo de los jóvenes. Ofrece

un plan de estudios coherente, más flexible y rico para todos los niños y jóvenes de 3 a 18 años de edad, y firmemente centrado en las necesidades de esos niños y jóvenes. El Plan de estudios para la excelencia promueve una enseñanza interdisciplinaria que permite investigar cuestiones tales como la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en el marco de diversas esferas temáticas. En particular, las experiencias y los resultados en materia de la salud y el bienestar han sido diseñados para ayudar a los jóvenes a desarrollar un sentido de autoestima, establecer y mantener relaciones sanas y desarrollar el respeto por la singularidad y la diversidad. Las experiencias y resultados que se obtengan en los temas sociales y la educación moral y religiosa harán una contribución significativa al desarrollo de una ciudadanía responsable, proporcionando el contexto para el aprendizaje de la participación responsable en la vida política, económica, social y cultural. Los estudios sociales también permitirán a los jóvenes desarrollar el respeto por otras personas a medida que aprenden sobre los valores, creencias y culturas de las sociedades en otros tiempos y otros lugares y cuestionar la intolerancia y los prejuicios. Además, a través de educación religiosa y moral, los jóvenes son capaces de desarrollar la capacidad para la tolerancia y el juicio moral. *Careers Box*, de Careers Scotland, es un recurso que el personal docente utiliza con los niños y jóvenes de 3 a 18 años. Incluye actividades dirigidas específicamente a poner en tela de juicio e investigar las hipótesis basadas en el género en torno a los empleos a que se dedican comúnmente las mujeres y los hombres.

Anexo

Territorios de ultramar

(La Convención se extiende a los territorios indicados en negritas)

1. Anguila.
 2. Bermudas.
 3. Territorio Antártico Británico.
 4. Territorios británicos del Océano Índico.
 5. **Islas Vírgenes Británicas.**
 6. Islas Caimán.
 7. **Islas Falkland.**
 8. Gibraltar.
 9. Montserrat.
 10. Islas Pitcairn, Henderson, Ducie y Oeno.
 11. Santa Elena y sus dependencias (Ascensión y Tristán da Cunha).
 12. Georgia del Sur e Islas Sandwich del Sur.
 13. Zonas de soberanía del Reino Unido de Akrotiri y Dhekelia.
 14. **Islas Turcas y Caicos.**
-