



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

Distr. general
10 de junio de 2003
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Cuartos y quintos informes periódicos combinados de los Estados partes

Irlanda*

* El presente informe es traducción de un texto que no ha pasado por los servicios de edición. El informe inicial presentado por el Gobierno de Irlanda figura en el documento CEDAW/C/5/Add.47, que fue examinado por el Comité en su octavo período de sesiones. El informe que combina los informes periódicos segundo y tercero presentado por el Gobierno de Irlanda figura en el documento CEDAW/C/IRL/2-3, que fue examinado por el Comité en su 21º período de sesiones.



Prólogo

Tengo el agrado de presentar el informe que combina los informes periódicos cuarto y quinto de Irlanda, de conformidad con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fueron presentados a las Naciones Unidas el 10 de junio de 2003.

Irlanda adhirió a la Convención el 22 de diciembre de 1985 y presentó su primer informe periódico en febrero de 1987, y el informe que combina sus informes periódicos segundo y tercero en marzo de 1997. En el presente documento se destacan los importantes progresos realizados desde entonces. Los ejemplos incluyen el incremento de la fuerza de trabajo femenina, que pasó de 601.700 en 1997 a 771.300 en 2002, en tanto que la tasa de participación femenina aumentó del 41,4% en 1996 al 48,9% en 2002. Me complace asimismo informar de que en marzo de 2000 Irlanda retiró su reserva al párrafo 3 del artículo 15 de la Convención y que, con posterioridad al examen de las reservas restantes, próximamente el Gobierno irlandés estará en condiciones de retirar la reserva a los incisos b) y c) del artículo 13.

Mi Departamento ha emprendido reformas institucionales, administrativas y jurídicas para promover la igualdad entre los géneros, y ha supervisado una serie de acontecimientos importantes que se han producido desde el último informe presentado por Irlanda. Asimismo, otros Departamentos y organismos gubernamentales están abocados activamente a la promoción de la igualdad, como se pone de manifiesto en el presente informe. Un hito que reviste significación especial fue la promulgación de legislación fundamental sobre igualdad, la Ley de igualdad en el empleo de 1988 y la Ley sobre igualdad de 2000, que disponen el establecimiento de una nueva infraestructura en materia de igualdad.

No obstante, si bien ya se han puesto en práctica muchas de las recomendaciones formuladas en el informe de enero de 1993 de la Segunda Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Gobierno está percatado de que aún queda mucho por hacer para lograr la igualdad plena de oportunidades entre las mujeres y los hombres irlandeses. Con esta finalidad, el Gobierno decidió publicar el Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing que fue presentado a las Naciones Unidas en octubre de 2002. Como parte de la elaboración del Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002, se emprendió un proceso de consultas amplio. El resultado de dicho proceso de consultas se ha volcado en el Informe titulado: "Towards a National Women's Strategy: Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women" (Hacia una Estrategia Nacional para la Mujer: Aspiraciones de las mujeres reunidas en el curso del proceso de consulta sobre el Plan Nacional de la Mujer). Ambos informes permitirán orientar e influenciar la política gubernamental en el futuro.

Como resultado del Informe presentado a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002, el Gobierno asumió el compromiso de formular una Estrategia nacional quinquenal sobre la mujer que se refleja en el último acuerdo de asociación social, denominado “Sustaining Progress” (Progreso Sostenido). La Estrategia consolidará los progresos alcanzados en relación con la ejecución del Informe de la Segunda Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en pos del logro de una mayor igualdad entre los géneros en Irlanda en los próximos años.

Michael Mc Dowell T. D.
Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa

Índice

	<i>Página</i>
Artículo 1	5
Artículo 2	8
Artículo 3	14
Artículo 4	28
Artículo 5	33
Artículo 6	36
Artículo 7	39
Artículo 8	54
Artículo 9	56
Artículo 10	58
Artículo 11	83
Artículo 12	103
Artículo 13	115
Artículo 14	119
Artículo 15	128
Artículo 16	129
Apéndice 1. Texto de la Convención	148
Apéndice 2. Texto de las reservas restantes del Gobierno irlandés a la Convención	160

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 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.

1.1. Tanto en la Constitución como en la legislación irlandesa hay disposiciones para aplicar este artículo.

En el artículo 40.1 de la Constitución se indica que:

Todos los ciudadanos serán considerados, como personas humanas, iguales ante la ley. Esto no significa que el Estado en sus leyes no prestará la debida atención a las diferencias de capacidad física y moral, y de función social.

1.2. En abril de 1995 el Gobierno estableció un Grupo de Reforma de la Constitución, para examinar la Constitución y determinar las esferas en que podría ser necesario introducir cambios constitucionales. La Constitución sólo puede ser enmendada por medio de un referéndum. La legislación que está reñida con la Constitución resulta inválida en lo que atañe a dicha incompatibilidad.

1.3. En julio de 1996 el Gobierno estableció el Comité del Oireachtas, integrado por todos los partidos, en relación con la Constitución, compuesto de miembros de las dos Cámaras del Parlamento, para examinar la Constitución a la luz del informe del Grupo de Reforma de la Constitución y las respuestas a éste, y para formular recomendaciones de cambios, en caso de que éstos fueran necesarios o aconsejables. Hasta la fecha, el Comité ha publicado siete informes sobre la marcha de los trabajos, en su mayoría sobre los artículos relativos a las Instituciones del Estado. El Comité actual se está ocupando de los artículos que tratan de los derechos fundamentales, incluida la igualdad.

1.4. El Grupo de Reforma de la Constitución, que presentó un informe en 1996, recomendó que el artículo 40.1 se enmendara de la siguiente manera:

40.1.1. Todas las personas serán consideradas iguales ante la ley. Esto no significa que el Estado pueda no prestar la debida atención a las diferencias pertinentes.

40.1.2. Ninguna persona deberá ser objeto de discriminación injusta, ni directa ni indirectamente, por razón de sexo, edad, discapacidad, preferencia sexual, color, idioma, cultura, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, social o étnico, pertenencia a la comunidad itinerante, propiedad, nacimiento u otra condición.

1.5. En relación con la segunda oración del artículo 40.1.1. propuesto, el Grupo de Reforma de la Constitución consideró que la referencia actual a “en sus leyes” es excesivamente restrictiva y que el Estado no debe limitarse por el precepto de igualdad, sino que también debe permitírsele tener en cuenta, cuando ello proceda, las diferencias pertinentes, aunque esto no haya sido sancionado expresamente en la legislación.

1.6. El concepto de discriminación ha sido definido en la legislación sobre igualdad, a saber, la Ley de igualdad en el empleo de 1998, la Ley sobre igualdad de 2000 y las Leyes sobre despidos injustos de 1997 a 2001.

1.7. Ley de igualdad en el empleo de 1998

Esta ley prohíbe la discriminación en el empleo por nueve razones, a saber: el género, el estado civil, la condición familiar, la preferencia sexual, el credo religioso, la edad, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad itinerante. Para los fines de la Ley, se entenderá por razones de género que una persona sea definida en función de su condición de mujer y otra en función de su condición de hombre. El alcance de la ley es amplio y abarca la discriminación en relación con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la promoción profesional, la capacitación y la experiencia laboral. Estos tipos de discriminación quedan prohibidos, sean ejercidos por un empleador, una agencia de empleo, un sindicato, un organismo profesional, un organismo de capacitación profesional, o un diario que publica un aviso de empleo en sus páginas de oportunidades profesionales y de empleo. En la ley se prevé la investigación y los recursos, y se autoriza la reparación por conducto de la infraestructura sobre igualdad, a saber, el Organismo de la Igualdad y el Director de Investigaciones sobre la Igualdad – el Tribunal de Igualdad. (Véase también la observación sobre la infraestructura sobre igualdad que figura en relación con el artículo 2.)

1.8. Ley sobre igualdad de 2000

Esta ley otorga protección contra la discriminación en ámbitos distintos del lugar de trabajo, y complementa la Ley de igualdad en el empleo de 1998. Esta ley prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta por las mismas nueve razones que la Ley de igualdad en el empleo de 1998.

La Ley abarca todos los bienes y servicios disponibles al público, sean éstos pagos o no, independientemente de si son provistos por el sector público o el sector privado. Por “servicios” se entiende en un sentido general el acceso a lugares públicos, atención bancaria y de seguros, entretenimiento, viajes, transporte, atención profesional, educación, utilización de instalaciones y provisión de alojamiento y clubes registrados. Las disposiciones de la Ley están sujetas a algunas exenciones.

1.9. Leyes sobre despidos injustos, de 1997 a 2001

Las leyes sobre despidos injustos, de 1997 a 2001, estipulan una reparación para los empleados despedidos injustamente. Entre las razones por las que, según estas leyes, un despido es injusto, cabe citar las siguientes:

- El embarazo de la empleada o cuestiones anexas;
- El ejercicio por una empleada de sus derechos en virtud de la ley de protección de la maternidad de 1994;
- La preferencia sexual;
- El ejercicio o la previsión del ejercicio por una madre adoptiva de su derecho, en virtud de la Ley de licencia por adopción de 1995, a solicitar la licencia por razón de adopción o la licencia adicional por razón de adopción;
- El ejercicio o la posibilidad del ejercicio por un empleado del derecho a la licencia por nacimiento de un hijo o licencia por fuerza mayor de conformidad con la Ley sobre licencia por nacimiento de un hijo de 1998;

- El ejercicio o la posibilidad del ejercicio por un empleado del derecho a la licencia para la prestación de cuidados a otras personas, de conformidad con la Ley sobre licencia para la prestación de cuidados a otras personas de 2001.

1.10. La combinación de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 y de la Ley sobre igualdad de 2000, confiere a Irlanda un código amplio y moderno de medidas contra la discriminación. La Ley de igualdad en el empleo de 1998 se afianzará a partir de la incorporación a la legislación irlandesa de las siguientes directivas de la Unión Europea (UE): Directiva No. 2000/43/EC del Consejo de Europa de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva No. 2000/78/EC del Consejo de Europa, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; y la Directiva No. 2002/73/EC del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la cual se enmienda la Directiva No. 76/207/EEC del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. También se afianzará la Ley sobre igualdad (2000) una vez que se haya aplicado la Directiva relativa a la igualdad racial (2000/43/EC) en 2003.

1.11. La puesta en vigor de la **Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos de 2000**, firmada por el Presidente el 31 de mayo de 2000, que beneficiará a todos los sectores de la sociedad irlandesa, incluidas las mujeres. En virtud de la Ley se establece una Comisión de Derechos Humanos independiente que se encargará de la promoción, la protección y el desarrollo de los derechos humanos dentro del Estado. El establecimiento de la Comisión de Derechos Humanos pone en práctica un compromiso asumido en el Acuerdo de Viernes Santo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos de 2001, se incrementó el número de miembros de la Comisión de 9 a 15, y se enmendó la disposición reglamentaria relativa a la igualdad de representación entre los géneros contenida en la Ley sobre la Comisión de Derechos Humanos de 2000, de manera que por lo menos siete miembros de la Comisión sean mujeres y siete hombres. El establecimiento de la Comisión adquiere aún mayor importancia en el contexto de la decisión del Gobierno de poner en vigor leyes que permitan incorporar las disposiciones de la Convención europea para la protección de los derechos humanos a la legislación irlandesa.

1.12. El 6 de octubre de 1999 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. Irlanda ratificó el Protocolo Facultativo el 7 de septiembre de 2000. En virtud de éste se establece un procedimiento para la presentación de reclamaciones individuales que confiere a las mujeres el derecho de presentar dichas reclamaciones ante el Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer, un comité establecido de acuerdo con lo dispuesto en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para analizar los progresos realizados en la aplicación de la Convención. También se establece un procedimiento general de investigación que permite al Comité llevar a cabo investigaciones sobre violaciones graves y sistemáticas de los derechos de la mujer.

Artículo 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Como se indica en el comentario sobre el artículo 1, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer está consagrado en el artículo 40.1 de la Constitución irlandesa.

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.*

2.1. Actualmente, la legislación de igualdad en el empleo y sobre igualdad en Irlanda abarca tanto las esferas del empleo como de otra índole en relación con la discriminación por nueve razones, a saber: el género, el estado civil, la condición familiar, la preferencia sexual, el credo religioso, la edad, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad itinerante.

El comentario sobre el artículo 1 se refiere a la legislación de igualdad en el empleo.

2.2. Se ha establecido una nueva infraestructura para dar mayor sustento a la legislación de igualdad en el empleo y sobre igualdad. Dicha infraestructura consta de dos nuevos organismos, el **Organismo de Igualdad**, que sustituyó al Organismo de la Igualdad en el Empleo, y la Oficina del Director de Investigaciones sobre Igualdad (ODII) – el Tribunal de Igualdad, que proporciona un foro para la reparación en primera instancia. En virtud de la Ley sobre igualdad de 2000, se amplió el mandato del Organismo de la Igualdad y de la ODII – el Tribunal de Igualdad.

2.3. El **Organismo de la Igualdad** es un organismo independiente establecido por ley para trabajar en pos de la eliminación de la discriminación y las conductas prohibidas en virtud de la legislación sobre igualdad, y encargado de la promoción de la igualdad de oportunidades en relación con las cuestiones a las que se aplica la legislación sobre igualdad. El mandato del Organismo se define en las Leyes de igualdad en el empleo y sobre igualdad. Tiene la obligación de proveer información al público en relación con la legislación sobre igualdad, elaborar códigos sobre prácticas y examinar permanentemente la legislación sobre igualdad. El Organismo también puede pedir a los empleadores que lleven a cabo inspecciones sobre igualdad y formulen planes de acción. Asimismo, el Organismo puede llevar adelante dichas inspecciones, formular planes de acción y realizar investigaciones.

En razón de su especial interés en la igualdad, las medidas y actividades del Organismo de la Igualdad contribuyen a mejorar la condición de la mujer en el ámbito del trabajo y ayudarlas a utilizar servicios, alojamiento y educación.

2.4. La **Oficina del Director de Investigaciones sobre la Igualdad – Tribunal de Igualdad**. Se trata de un tribunal *de facto* sobre igualdad, un organismo normativo independiente encargado de la función de arbitrar o de mediar en casos de reclamaciones sobre discriminación ilegal tanto en virtud de la ley de igualdad en el empleo como de la ley sobre igualdad.

Las reclamaciones pueden ser remitidas a mediación si las partes así lo acuerdan. Los acuerdos concertados por mediación son de carácter vinculante y su cumplimiento puede ser exigido por conducto del Tribunal Comarcal.

Las reclamaciones que no sean resueltas por mediación son investigadas por un funcionario de igualdad. En los casos en que se haya establecido la ilegalidad de la discriminación, se otorgará una reparación, incluida una indemnización y, cuando

ello proceda, se dispondrá la adopción de medidas concretas. Las decisiones adoptadas por los funcionarios de igualdad tienen carácter vinculante, a menos que sean apeladas, y su cumplimiento es exigible por conducto del Tribunal Comarcal.

En el cuadro 2.1 se consigna el impacto de la legislación de igualdad en el empleo y de la legislación sobre igualdad en lo que atañe a abordar el problema de la discriminación.

Cuadro 2.1

Decisiones emitidas en 2001 por razones de género en virtud de la Ley de igualdad en el empleo de 1998, la Ley de igualdad en el empleo de 1977 y la Ley de antidiscriminación (salarios) de 1974

ODII – Tribunal de Igualdad

Total	27*
Satisfactorias	8
Insatisfactorias	18

* En un caso, el funcionario de igualdad estableció que el demandado no había discriminado contra los demandantes por razones de género, sino que habían sido sancionados por haber remitido las reclamaciones al Tribunal de Trabajo.

Tribunal de Trabajo

Apelaciones contra las recomendaciones de los funcionarios de igualdad o tendientes a asegurar la aplicación de las recomendaciones de los funcionarios de igualdad	12*
Satisfactorias	3
Insatisfactorias	8

* En un caso, el Tribunal de Trabajo había confirmado una recomendación emitida por un funcionario de igualdad en contra de los trabajadores. La decisión del Tribunal de Trabajo fue sometida al Tribunal Superior. Éste dispuso una nueva audiencia sobre el caso y el Tribunal de Trabajo emitió una decisión favorable a los trabajadores.

Casos de despido en que se aludió al género como razón	6*
Satisfactorias	2
Insatisfactorias	2

* Un caso se dirimió con anterioridad a la audiencia y otro fue dirimido en la audiencia.

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

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

2.5. La legislación sobre igualdad es aplicable tanto al sector público como al privado. El sector público ha adoptado nuevas medidas positivas para complementar la legislación oficial sobre igualdad y se alienta al sector privado a hacer lo propio.

2.6. La Administración Pública, como empleadora, está consagrada a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, independientemente del estado civil o familiar. La Administración Pública tiene por política la aplicación de los principios y las prácticas de la igualdad de oportunidades a la contratación, la selección, la colocación, la promoción de las perspectivas de carrera y todas las demás condiciones del servicio de los funcionarios públicos.

2.7. Dentro de la Administración Pública, cada departamento es responsable de la aplicación de la Política sobre igualdad entre los géneros, que entró en vigor en septiembre de 2001. Se asigna a las dependencias de personal la responsabilidad concreta de verificar la eficacia de la política en sus propios departamentos. El Departamento de Finanzas verifica la aplicación general de la política en toda la Administración Pública.

2.8. La Administración Pública, como empleadora, está consagrada al establecimiento y mantenimiento de condiciones de trabajo libres de hostigamiento, acoso sexual e intimidación. En el año 2000 se formuló la nueva política de la Administración Pública en esta esfera: "Un ámbito de trabajo positivo". En 2003 comenzará a reunirse datos sobre casos relacionados con la nueva política. En ésta se explican los distintos tipos de conducta que constituyen hostigamiento, acoso sexual e intimidación, las medidas que puede adoptar el personal para presentar una reclamación y los procedimientos que deben seguirse al investigar una reclamación. En la política también se esbozan las disposiciones de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 en relación con los delitos tipificados de hostigamiento y acoso sexual. Se ha capacitado a más de 200 funcionarios de distintos departamentos gubernamentales como investigadores. El Departamento de Finanzas se encarga de la aplicación general de la política.

2.9. Desde 1977, el Gobierno ha reservado un 3% de los empleos de la administración pública para personas con discapacidades. El Departamento de Finanzas, en asociación con el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa y la Comisión de la Administración Pública, encomendaron la realización de un estudio sobre el adelanto profesional de personas con discapacidades dentro de la administración pública irlandesa. Los resultados serán publicados en 2003. La investigación traza las disposiciones actuales en materia de promoción profesional de personas con discapacidades, pone de relieve los retos con los que se enfrentan al tratar de lograr promoción profesional y formula recomendaciones para un modelo de prácticas más idóneas en esta esfera en el futuro. El Departamento de Finanzas está analizando las recomendaciones y formulará propuestas destinadas a mejorar la puesta en vigor de la política y el logro de la meta. En tanto la investigación no planteó cuestiones vinculadas especialmente con el personal femenino con discapacidades, se espera que la aplicación de iniciativas en apoyo del personal con discapacidades en general tenga una repercusión positiva sobre el personal femenino con discapacidades.

2.10. El Comité Nacional Marco para el Adelanto de la Igualdad de Oportunidades en el plano de la Empresa fue establecido con arreglo al Programa para la Prosperidad y la Justicia, para promover la igualdad. El Comité está integrado por representantes de empleadores, sindicatos, los departamentos gubernamentales pertinentes y especialistas en materia de igualdad. Está presidido por el Organismo de la Igualdad. El Comité tiene por objeto prestar asistencia a los empleadores y sindicatos para que respondan a los retos que surgen de la aplicación de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 y promover la igualdad en el lugar de trabajo. Entre las iniciativas emprendidas por el Comité están las “Pautas sobre las políticas de igualdad en el empleo en las empresas” y las “Pautas sobre capacitación en materia de igualdad y diversidad en el plano de la empresa”. Las Pautas sobre las políticas de igualdad pueden encontrarse en la sección de publicaciones del sitio en la Web del Organismo de la Igualdad (www.equality.ie) en tanto que las Pautas sobre capacitación estarán disponibles en la Web próximamente.

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.

2.11. En otros artículos de la Convención se detallan distintas medidas para facilitar la eliminación de la discriminación contra la mujer. Desde la presentación del informe que combina los informes periódicos segundo y tercero de Irlanda se han promulgado leyes importantes.

2.12. Ley de pensiones (enmienda) de 2002

Esta ley provee un marco legislativo para mejorar la situación de las mujeres con antecedentes laborales interrumpidos debido al cuidado de los niños y otras responsabilidades, mediante la introducción de cuentas personales de ahorro para la jubilación.

2.13. Ley de protección de los empleados (Trabajo a tiempo parcial) de 2001

Esta ley pone en práctica la Directiva 97/81/EC de 15 de diciembre de 1997 y establece que los empleados a tiempo parcial (según se define en dicha directiva) no serán tratados de una forma menos favorable que los empleados comparables a tiempo completo en lo que se refiere a las condiciones de empleo.

2.14. Ley sobre protección de la maternidad (Extensión de la licencia) de 2001

De conformidad con los compromisos asumidos por el Gobierno en relación con el examen de la legislación sobre la protección de la maternidad, en 2000 se estableció un *Grupo de Trabajo sobre el examen y el mejoramiento de la legislación sobre la protección de la maternidad*. El 28 de febrero de 2001 se publicó el informe del Grupo de trabajo.

A tenor de las recomendaciones del Grupo de trabajo, el 8 de febrero de 2001 se promulgó la Ley sobre protección de la maternidad (Extensión de la licencia) de 2001. En virtud de ésta, se extendió el derecho a la licencia por maternidad a 18 semanas (anteriormente 14 semanas) (con goce de sueldo) y a 8 semanas (anteriormente 4 semanas) (sin goce de sueldo), respectivamente.

2.15. Ley de licencia por adopción (Extensión de la licencia) de 2001

Conforme al examen de la legislación sobre protección de la maternidad, el 8 de febrero de 2001 se promulgó la ley sobre licencia por adopción (Extensión de la licencia) de 2001. En virtud de ésta, se extendió el derecho a la licencia a 14 semanas (con goce de sueldo) y a 8 semanas (sin goce de sueldo), respectivamente. Asimismo, el Gobierno ha decidido aplicar, cuando ello corresponda, las recomendaciones formuladas en el Informe del Grupo de Trabajo sobre el examen y el mejoramiento de la legislación sobre protección de la maternidad, a la legislación sobre licencia por adopción.

Además de las leyes que figuran *supra* actualmente están en vías de preparación las iniciativas legislativas que se detallan a continuación:

2.16. Examen y mejoramiento de la legislación sobre protección de la maternidad

Aún falta aplicar las demás recomendaciones del Grupo de Trabajo. Éstas afianzarán los derechos establecidos por ley en relación con la protección de la maternidad, y dispondrán entre otras cosas:

- O bien instalaciones para el amamantamiento, o para la extracción de leche materna, o la reducción del horario de trabajo para las madres que amamantan a sus hijos, hasta 4 meses después del nacimiento;
- Tiempo libre pago para que las mujeres embarazadas puedan asistir a la serie completa de clases prenatales y el derecho, por única vez, a tiempo libre pago para que los padres puedan asistir a dos clases prenatales inmediatamente antes del parto;
- El período de licencia de maternidad adicional (sin goce de sueldo) se computará para todos los derechos del empleado (con excepción de la remuneración y la jubilación);
- Las madres que amamanten a sus hijos tendrán durante los 4 meses posteriores al parto, el derecho, sin pérdida de remuneración, o bien a un ajuste en el número de horas de trabajo, o, en los casos en que el empleador provee instalaciones para el amamantamiento, a recesos para amamantar a su hijo.

La aplicación de estas recomendaciones requerirá la elaboración de legislación primaria y reglamentaciones subsiguientes.

2.17. Ley sobre el derecho de la familia

Actualmente está en vías de preparación una ley sobre el derecho de la familia que permitirá a personas casadas separarse por medio de un acta de separación que establezca los arreglos relativos a los derechos de pensión sin tener que incurrir en gastos de procesos judiciales. Si bien la propuesta se aplica por igual a hombres y mujeres, se prevé que beneficiará especialmente a las mujeres.

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

2.18. La legislación penal irlandesa no contiene este tipo de disposiciones.

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.

3.1. En el comentario sobre el artículo 1 se detalla la legislación nacional para la promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. En el comentario sobre el artículo 2 se indica la infraestructura establecida así como las medidas legislativas concretas adoptadas para mejorar la condición de la mujer en la vida económica y social.

3.2. También son importantes las siguientes iniciativas destinadas a promover los derechos de la mujer.

3.3. **Informe de la Segunda Comisión (nacional) sobre la Condición de la Mujer (1993)**

3.3.1. La Comisión sobre la Condición de la Mujer hizo 211 recomendaciones, que abarcan más de 600 temas.

De conformidad con una recomendación contenida en el Informe de la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer, se estableció un comité de supervisión, encargado de verificar la aplicación de estas recomendaciones.

Se publicaron tres informes de supervisión, uno en 1994, otro en 1996 y el tercero en 1999. En éstos se verifica la aplicación de las recomendaciones, y se señala en qué esferas se han logrado progresos y en cuáles se presentaron obstáculos. En vista de la superposición de las cuestiones abordadas por la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing, se amplió el mandato del comité de supervisión y el nombre de éste cambió al de Comité de Vigilancia de la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

En 1999, por recomendación del Comité de Vigilancia de la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa encomendó una investigación sobre el establecimiento de mecanismos para supervisar los progresos en el logro de la igualdad entre los géneros en Irlanda. El ámbito de la investigación incluyó la evaluación de las recomendaciones de la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer y la formulación de propuestas relativas a la adopción de medidas concretas para la aplicación, en los casos en que las recomendaciones podían ser llevadas a la práctica.

3.3.2. La investigación, titulada *The Development of Mechanisms to Monitor Progress in Achieving Gender Equality in Ireland* (El establecimiento de mecanismos para la supervisión de los progresos alcanzados en relación con la igualdad entre los géneros en Irlanda) realizada por la Dra. Yvonne Galligan, fue publicada en octubre de 2001. En ésta se examinan las recomendaciones de la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer y se llega a la conclusión de que más de las tres cuartas partes de las 211 recomendaciones fueron puestas en práctica o figuraban en el programa de políticas de 1999-2000, de que una quinta parte de éstas aún están pendientes, y de que un pequeño número ha perdido actualidad.

Asimismo, en determinadas esferas incluidas dentro de las recomendaciones continúan registrándose progresos. Por ejemplo, se han logrado adelantos significativos en relación con el cuidado de los niños, incluida la asignación de considerables fondos para el período de 2000 a 2006, que ascienden a 436 millones de euros, de los cuales 317 millones son con cargo al Plan Nacional de Desarrollo. Además, se prevé la continuación de esta labor durante los próximos años.

Entre las principales recomendaciones del informe figura la elaboración de un Plan Nacional de la Mujer, así como otros mecanismos para la promoción de la igualdad entre los géneros.

3.4. Plan Nacional de la Mujer de 2002

El Informe a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing es la respuesta de Irlanda a la invitación formulada a los gobiernos en la Declaración Política de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York en 2000 a elaborar y ejecutar planes nacionales de acción tendientes a lograr el adelanto de la mujer en todas las esferas de la sociedad.

El Informe a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002, presentado en octubre de 2002 es el programa de Irlanda para mejorar la situación de la mujer en las doce esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing.

En octubre de 2001 se publicó un borrador de Plan para inspirar y orientar un proceso de consulta que se emprendió al mismo tiempo. La tarea de supervisar el proceso de consulta estuvo encabezada por un representante del Comité directivo presidido por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa.

El proceso de consulta tuvo enorme éxito y dio a las mujeres irlandesas la oportunidad de hacer oír su voz y dejar constancia de sus opiniones. Las mujeres y sus grupos representativos plantearon una amplia variedad de temas. Éstos fueron volcados en un documento separado titulado: "*Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women 2002: Towards a National Women's Strategy*" (Aspiraciones de las mujeres reunidas en el curso del proceso de consulta sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002: Hacia una Estrategia Nacional sobre la Mujer). Éste brinda una percepción singular y valiosa sobre las opiniones y aspiraciones de las mujeres de Irlanda a comienzos del nuevo milenio. Se constituirá en una guía que orientará e influenciará las políticas futuras del Gobierno.

Tanto el Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 como el informe mencionado *supra* pueden consultarse en el sitio en la Web del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa, www.justice.ie.

3.5. Incorporación de una perspectiva de género

3.5.1. En virtud de las normas que rigen los fondos estructurales de la Unión Europea para el período 2000 a 2006, los Estados Miembros tienen la obligación de utilizar esos fondos, entre otras cosas, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto exige que los encargados de la formulación de políticas tengan en cuenta el impacto de las políticas y los programas sobre el género en las etapas de planificación, diseño y ejecución de todos los fondos estructurales.

El Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006 (PND) es un plan destinado a la inversión de 51 mil millones de euros durante siete años en infraestructura, educación, industria, recursos naturales, inclusión social y desarrollo regional en Irlanda. Se financia por conducto del Tesoro de Irlanda (93%) y los Fondos estructurales de la Unión Europea (7%). El Plan está organizado en seis programas: infraestructura económica y social; desarrollo de los recursos humanos y empleo; sector productivo; dos programas de desarrollo regional; y por último, un programa de promoción de la paz y la reconciliación en Irlanda del Norte y los Condados Fronterizos.

El PND tiene por objeto consolidar el reciente progreso económico del país y garantizar que se fortalezcan las bases del permanente crecimiento económico sostenible. El plan se basa fundamentalmente en las necesidades de desarrollo del país. Un reto decisivo es la mejor distribución de los beneficios del crecimiento económico en toda la sociedad.

El PND incluye el principio de la incorporación de una perspectiva de género en todo el Plan. Esto representa un cambio de la política nacional en virtud del cual se evaluarán los efectos de las propuestas y los programas de política sobre el género antes de su aplicación en distintos ámbitos de política, incluidos la infraestructura, la inversión productiva, los recursos humanos y la política regional. Asimismo, se ha asumido el compromiso de supervisar y evaluar los resultados en materia de género para todo el Plan.

3.5.2. La incorporación de una perspectiva de género es un requisito de todos los programas y las medidas financiadas con cargo al PND. La selección y evaluación de proyectos debe incluir igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como criterio; siempre que sea posible deben desglosarse los indicadores para supervisar los progresos por género y debe mantenerse la paridad entre los géneros en la composición de los comités de supervisión que verifican los progresos. También se requiere la evaluación del impacto sobre el género de casi todas las medidas.

El Plan prevé una serie de apoyos estructurales que contribuyen a la incorporación de una perspectiva de género al Plan:

- El establecimiento de una Dependencia de Igualdad entre los Géneros dentro del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa que ayude a los departamentos gubernamentales y a los organismos del Estado a incorporar una perspectiva de género en sus políticas y programas;
- La determinación de la igualdad de oportunidades como un objetivo de los recursos humanos y la política regional;
- El reconocimiento del impacto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el gasto de infraestructura e inversión productiva;
- La realización de una evaluación del impacto sobre el género de los proyectos de todo el Plan;
- El requisito de que los indicadores incluyan resultados diferenciados por sexo “en los casos en que lo permita el carácter de la asistencia”;
- El compromiso de asegurar la paridad entre los géneros en los comités de supervisión;
- El establecimiento de un comité de coordinación sobre igualdad de oportunidades e inclusión social;

- La inversión de 317 millones de euros en el cuidado de los niños, para ayudar a los padres, en particular a las mujeres, a conciliar sus obligaciones profesionales y familiares;
- Una medida sobre igualdad de oportunidades que se centre en las necesidades de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, que aborde la segregación vertical y horizontal, y promueva a las mujeres en el ámbito de la adopción de decisiones, y los arreglos de trabajo que tengan en cuenta a la familia.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa, el responsable de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, está abocado a la aplicación de los compromisos enumerados supra a los seis programas operacionales.

3.6. Dependencia de Igualdad entre los Géneros del PND

3.6.1. La labor de la Dependencia de Igualdad entre los Géneros del PND incluye los siguientes aspectos:

- Proveer asesoramiento, capacitación e información sobre asuntos relacionados con la incorporación de una perspectiva de género en el PND;
- Reunir y analizar datos en apoyo de la incorporación de una perspectiva de género;
- Emprender investigaciones para evaluar y apoyar la incorporación de una perspectiva de género;
- Prestar asesoramiento sobre la evaluación del impacto sobre el género de las propuestas sobre políticas elaboradas en el marco del PND;
- Prestar asesoramiento en relación con la elaboración de los indicadores apropiados (datos estadísticos o de otra índole que miden los progresos hacia un objetivo) en apoyo de la incorporación de una perspectiva de género en el PND;
- Aportar datos al Comité de coordinación sobre igualdad de oportunidades e inclusión social que examina la forma en que se están cumpliendo los compromisos del PND en las esferas de la igualdad de oportunidades y la inclusión social;
- Aportar datos para el examen de mitad de período del PND;
- Apoyar la participación por la comunidad y los grupos de voluntarios en el proceso de incorporación de una perspectiva de género.

3.6.2. Una esfera decisiva de la labor de la Dependencia de Igualdad entre los Géneros del PND es la elaboración de estadísticas e indicadores desglosados. Con esta finalidad, la Dependencia:

- Ha contratado un estadístico, inicialmente para un período de cuatro años, en calidad de adscripción de la Oficina Central de Estadísticas (OCE);
- Ha organizado sesiones de orientación sobre estadísticas desglosadas por género y estadísticas pertinentes al género para cada rama de la Oficina Central de Estadísticas (a las que asistieron estadísticos, estadísticos de categoría superior y directores de la OCE);

- Ha elaborado dos bancos de datos sobre estadísticas desglosadas por género pertinentes a las esferas de política del Plan Nacional de Desarrollo (éstos pueden ser consultados en el sitio de la Dependencia en la Web, www.ndpgenderequality.ie);
- Ha encomendado la elaboración de estadísticas desglosadas por género para distintas esferas de política (transporte, vivienda, negocios y empresas);
- Ha contribuido a la labor del Grupo directivo interdepartamental sobre estadísticas sociales y de igualdad, y al informe preparado por el Grupo;
- Ha preparado un informe en el que se señalan las principales brechas de conocimientos sobre el papel de la mujer en el sector agrícola, que incluye un análisis detallado sobre los datos nacionales disponibles actualmente en esta esfera y se formulan recomendaciones para mejorar esta situación; y
- Se encuentra abocada a la recopilación de un folleto que contiene estadísticas sobre los hombres y las mujeres en Irlanda, que será publicado en 2003.

(Si desea obtener más información, por favor consulte www.ndpgenderequality.ie.)

3.6.3. La Junta Nacional de Estadísticas reconoció oficialmente que se requiere una estrategia amplia de largo plazo para elaborar las estadísticas sociales necesarias para apoyar la formulación de políticas y verificar los progresos en pos del logro de los resultados acordados en materia social e igualdad en Irlanda. Con esta finalidad, se estableció un Grupo directivo sobre estadísticas sociales y de igualdad, con el auspicio del Departamento del Taoiseach (Primer Ministro). Como primera medida, se emprendió un estudio a fin de determinar el alcance de los requisitos esperados o previstos en relación con las estadísticas sociales y de igualdad y el grado en que éstos se estaban cumpliendo, o podían cumplirse merced a los estudios estadísticos y los registros administrativos existentes. El estudio determinó que 189 de las 207 fuentes de datos establecidas estaban total o parcialmente desglosadas por género, si bien únicamente 119 de dichas fuentes aportaban datos desglosados por género en un formato inmediatamente accesible. No obstante, se encontraron brechas de datos significativas en una amplia gama de esferas, que serán abordadas en el contexto de las recomendaciones contenidas en el Informe preparado por el Grupo directivo titulado: *Developing Irish Social and Equality Statistics to meet Policy needs* (Elaboración de estadísticas sociales y de igualdad en Irlanda en respuesta a las necesidades de política) que fue publicado el 17 de abril de 2003. El nuevo acuerdo de asociación *Sustaining Progress* (Progreso sostenible) contiene el compromiso de proseguir esta labor con miras a elaborar un marco para las estadísticas sociales y de igualdad. Asimismo, existe la obligación por parte del Gobierno de elaborar una Estrategia oficial de datos y estadísticas dentro de cada departamento gubernamental como parte integral de su estrategia de información.

3.7. El Departamento también tiene la responsabilidad de elaborar un presupuesto que contemple medidas positivas destinadas a la mujer, y para la ejecución de un Subprograma para el cuidado de los niños durante el periodo de 2000 a 2006.

3.8. La **Iniciativa para la igualdad de la mujer** que forma parte del Plan Nacional de Desarrollo es un nuevo compromiso del Gobierno para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer. En virtud de la Iniciativa se asignará una partida de 35,5 millones de euros para financiar medidas destinadas a promover la igualdad, incluida la reeducación profesional y el perfeccionamiento de mujeres empleadas, la promoción de una mayor participación en las responsabilidades familiares, el apoyo al

desarrollo profesional y el espíritu empresarial entre las mujeres y la comprobación de que las prácticas sobre personal en el empleo son igualmente beneficiosas para el hombre y la mujer. (Véanse también los comentarios en relación con los párrafos 4.6,7.3 y 11.7.)

3.9. El **Plan de Acción Nacional sobre el Empleo de 1999** también incluye el compromiso de adoptar una política sobre la incorporación de una perspectiva de género. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa desempeña una función decisiva en lo que atañe a ayudar a los departamentos gubernamentales a cumplir con sus obligaciones para promover la igualdad de oportunidades en virtud de las Directrices sobre Empleo de la Unión Europea.

La incorporación de una perspectiva de género se encuentra en una etapa avanzada en el programa de asistencia así como en la política sobre educación y salud de Irlanda.

3.10. Pobreza

En abril de 1997 se emprendió la Estrategia Nacional contra la Pobreza, que tiene por objeto reducir la pobreza y la exclusión social tanto en general como en varias esferas fundamentales de política. En febrero de 2002, tras un extenso proceso de consulta, el Gobierno presentó una Estrategia Nacional revisada titulada “Building an Inclusive Society” (Construcción de una sociedad integrada).

En la Estrategia revisada se establece la meta general fundamental de reducir el número de personas estructuralmente pobres a menos del 2% y, de ser posible, eliminar la “pobreza estructural”. Se señalan las principales metas en relación con la suficiencia de ingresos, el empleo y el desempleo, la educación, la salud y la vivienda, la pobreza urbana y las zonas rurales desfavorecidas. En la Estrategia también se establece un enfoque integrado para abordar las necesidades de determinados grupos considerados especialmente vulnerables a la pobreza, entre ellos las mujeres, los niños, los ancianos, los itinerantes, las personas con discapacidades, los inmigrantes y los miembros de minorías étnicas.

La aplicación de la Estrategia se sustenta en la participación de miembros de la sociedad y es supervisada por un Comité Ministerial para la inclusión social, presidido por el Taoiseach. La Estrategia es coordinada en el plano administrativo por la Oficina de Inclusión Social, que depende del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia.

En relación con las mujeres en particular, el objetivo general de la Estrategia es eliminar la pobreza estructural entre las mujeres y mejorar el acceso de éstas al cuidado de la salud, la educación y el empleo apropiados, para reducir así el riesgo de la pobreza de las mujeres y sus familias. Las siguientes son las principales metas en relación con este objetivo:

- Durante el período que llega hasta 2007, la Estrategia se propone reducir el número de mujeres “estructuralmente pobres” a menos del 2% y, de ser posible, eliminar la pobreza estructural, conforme a la definición actual de “pobreza estructural”;
- La Estrategia se propone aumentar la tasa de participación de la mujer en el empleo a un promedio superior al 60% en 2010, como se prevé en el Plan de Acción Nacional sobre Empleo de 2001.

Actualmente los Departamentos gubernamentales tienen la obligación de adoptar medidas para asegurar que no se discrimine contra los pobres en esferas importantes de política. Esto podría tener una repercusión significativa en lo que hace al problema de la pobreza entre las mujeres. Los padres sin pareja, los ancianos y los hogares con un solo adulto son algunos de los grupos a los que se presta más atención en el proceso de comprobación de que no se discrimina contra los pobres. En la Estrategia revisada se prevé la formulación de un proceso mejorado de verificación del trato equitativo de los pobres que funcione correctamente en todas los departamentos gubernamentales pertinentes y que esté coordinado más estrechamente con los procedimientos relativos a la verificación del trato equitativo de ambos sexos y otros grupos.

La posición en relación con los grupos especiales de mujeres vulnerables es la siguiente:

3.11. Padres sin pareja

La inmensa mayoría de las familias de padres sin pareja están presididas por una mujer. En Irlanda, la proporción de madres sin pareja que son económicamente activas es mayor que en el caso de otras madres.

Las mujeres en situación de desventaja social y económica, incluidas las madres sin pareja, que deseen tener acceso a oportunidades de capacitación, educación o empleo recibirán apoyo directo por conducto de la Iniciativa de desarrollo local para la inclusión social de los Programas operacionales regionales del Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006. La promoción de la igualdad tendrá carácter central en los planes de acción local, que aplicarán la Iniciativa. Se están elaborando datos desglosados por género, metas e indicadores para supervisar los resultados.

Se mantendrá el apoyo a los grupos de base local en las tareas de lucha contra la pobreza y la exclusión social que trabajan junto a las mujeres y los padres sin pareja en sus propias comunidades mediante una serie de proyectos y programas de subsidios sociales y orientados hacia la comunidad.

Se está elaborando un programa de medidas destinadas a alentar y apoyar a los padres sin pareja a que se incorporen al mercado laboral.

En 2001 el Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia emprendió un programa destinado a atraer la participación de padres sin pareja. En virtud de éste se procura atraer la participación activa de padres sin pareja y, cuando ello es posible, en forma personalizada. El año pasado se adquirió experiencia valiosa en esta esfera, que se utiliza para abordar las principales cuestiones establecidas en relación con el empleo y la capacitación de padres sin pareja, a saber:

- Encontrar y desarrollar oportunidades de trabajo y capacitación, así como educación, compatibles con las obligaciones del cuidado de los niños de padres sin pareja;
- Establecer centros de capacitación accesibles que incluyan servicios adecuados de cuidado para niños;
- Elaborar programas personalizados para padres sin pareja que contribuyan a mejorar la escasa base de capacitación y la baja autoestima que puede traer aparejada una dependencia de largo plazo de la asistencia social;

- Prestar ayuda para sufragar el transporte y otros gastos vinculados con la posibilidad de aceptar oportunidades de capacitación por parte de padres sin pareja que disponen de recursos limitados. Con esta finalidad, en julio de 2001 se instituyó un subsidio semanal de ayuda para cubrir “gastos personales” derivados de la capacitación.

El método para determinar medios de vida en relación con la prestación para familias de un solo padre (PFSP) es uno de los más flexibles utilizados en los sistemas de bienestar social. Incorpora un componente significativo de volumen de ingresos no considerados para determinar el derecho a prestaciones sociales, que tiene por objeto el reconocimiento de las dificultades especiales a que hacen frente los padres sin pareja para participar en actividades de capacitación y empleo.

La prestación para retomar la educación se extendió a personas de 18 a 20 años, y en virtud de ésta se otorga un subsidio por desempleo o por padre sin pareja durante un período de por lo menos seis meses a aquéllos que han estado fuera del sistema de educación durante por lo menos dos años (en vigencia desde septiembre de 2001).

En la Ley de Bienestar Social de 2001 se incluyen disposiciones que permiten a los beneficiarios de la PFSP retener el 50% del subsidio de manutención que perciben (además de la prestación actual de 95 euros por semana en calidad de subsidio de manutención, no considerados en el cálculo de los gastos de vivienda comprobados). El saldo del subsidio de manutención recibido es considerado un medio de vida y evaluado de conformidad con ello. Esto se ha aplicado en el caso de todos los beneficiarios anteriores y nuevos del sistema de PFSP.

Se han asignado recursos adicionales a fin de incrementar significativamente la recuperación del subsidio de manutención de cónyuges o padres ausentes mediante disposiciones sobre “Responsabilidad del mantenimiento de la familia” de las leyes de bienestar social. Esto permitirá cerciorarse de que los parientes responsables aporten al sistema de bienestar social la contribución que les corresponde en calidad de prestación por alimentos para sus parejas y niños.

3.12. Mujeres itinerantes

3.12.1. Los itinerantes, en cuanto grupo, sufren de forma particular los efectos de la pobreza. Las mujeres itinerantes tienen una tasa de mortalidad más elevada, una esperanza de vida más baja y tasas de mortalidad infantil y de mortinatalidad que son tres veces superiores a las del conjunto de la población de Irlanda. Esta constante de mala salud se agrava por las altas tasas de analfabetismo, malas condiciones de vida y fuertes responsabilidades domésticas.

Desde hace más de 20 años el Gobierno tiene por norma adoptar medidas que permitan el alojamiento adecuado de la comunidad itinerante en casas o lugares de caravanas con servicios, de acuerdo con los deseos de la misma comunidad itinerante.

En virtud de la Estrategia Nacional contra la Pobreza el objetivo general es mejorar las condiciones de vida de la comunidad itinerante mediante servicios de educación, salud y vivienda apropiados y eliminar los obstáculos restantes a la participación plena de los miembros de la comunidad itinerante en el trabajo y la vida social del país. A continuación se consignan las principales metas:

- Reducir la brecha en la esperanza de vida entre la comunidad itinerante y el resto de la población por lo menos en un 10 por ciento para 2007;

- Integrar a todos los miembros de la comunidad itinerante en edad escolar primaria al nivel apropiado para 2003;
- Incrementar al 95% la tasa de continuidad de la educación de los itinerantes posterior a la escolaridad primaria para 2004;
- Duplicar la participación de estudiantes maduros desfavorecidos, incluidos los itinerantes y refugiados (en el marco del cupo del 15 por ciento) en todas las instituciones de nivel terciario para 2006;
- Lograr que todas las familias itinerantes que tengan necesidad de alojamiento según el programa quinquenal de alojamiento para itinerantes del organismo local, hayan recibido alojamiento apropiado para fines de 2004.

3.12.2. En 1998 el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa estableció un comité encargado de vigilar y coordinar la aplicación de las recomendaciones del grupo de trabajo sobre la comunidad itinerante publicadas en julio de 1995. En 2000 el Comité publicó su primer informe sobre los progresos realizados. En el Informe se indica que entre 1995 y 2000 no se habían efectuado progresos suficientes en el plano local y que aproximadamente una cuarta parte de todos los itinerantes continuaban viviendo en condiciones difíciles. No obstante, el Comité de vigilancia celebró que durante el mismo período se hubieran producido muchos acontecimientos importantes que culminaron con la adopción de medidas administrativas y legislativas necesarias para la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo. Estas medidas incluyen el establecimiento de un Comité consultivo nacional sobre alojamiento de la comunidad itinerante y una Dependencia de alojamiento para la comunidad itinerante dependientes del Departamento de Medio Ambiente y Gobierno Local; la promulgación de la Ley de Vivienda (alojamiento para la comunidad itinerante) de 1998 que incluye el requisito de que los organismos locales instituyan programas quinquenales de alojamiento para itinerantes; el establecimiento de un Comité Asesor sobre educación de la comunidad itinerante y la ampliación del servicio de maestros visitantes; el establecimiento de un Comité Asesor sobre salud de la comunidad itinerante y dependencias de salud locales para itinerantes en las juntas sanitarias de todos los distritos; y la promulgación de legislación antidiscriminatoria. El conjunto de estas medidas tendrá efectos positivos y duraderos sobre la comunidad itinerante.

3.12.3. En el ámbito de la salud, se ha elaborado una Estrategia Nacional sobre la salud de la comunidad itinerante para 2002-2005, que ha sido aprobada por el Gobierno. Se han puesto en marcha nuevas estructuras, de conformidad con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la comunidad itinerante mediante el establecimiento de un **Comité Asesor sobre salud de la comunidad itinerante** del Departamento de Salud e Infancia y una Dependencia de salud de la comunidad itinerante dentro de cada junta sanitaria.

El Comité Asesor sobre salud de la comunidad itinerante ha determinado los factores que afectan adversamente la salud de los itinerantes y la Estrategia tiene por objeto poner en vigencia las recomendaciones y abordar estas dificultades. La participación de los propios itinerantes en la prestación de los servicios de salud se considera decisiva para zanjar la brecha entre la comunidad itinerante y los servicios de salud.

En la Estrategia se proponen medidas concretas destinadas a la mujer. Entre éstas cabe destacar los programas de educación anteriores y posteriores al parto, la promoción de la atención de las madres y los niños pequeños, mayor acceso a la planificación de la familia y su práctica, así como a los servicios de salud sexual, y medidas para abordar el problema de la violencia contra la mujer.

La estrategia del Gobierno en relación con los itinerantes incluye los siguientes elementos:

- Una Estrategia nacional quinquenal para el alojamiento de los itinerantes, que será puesta en vigor por el Ministro de Estado del Departamento de Medio Ambiente y Gobierno Local;
- La introducción de legislación que ponga en práctica la Estrategia Nacional para el alojamiento de los itinerantes, incluida una enmienda a las leyes de vivienda, planificación y gestión de gobierno local;
- El establecimiento de una dependencia especial del Departamento de Medio Ambiente y Gobierno Local que se encargue de la vigilancia de la Estrategia Nacional para el alojamiento de los itinerantes, así como un Grupo Consultivo Nacional sobre alojamiento de los itinerantes;
- El compromiso de fortalecer los servicios de salud y educación para itinerantes;
- El compromiso de tener en cuenta las recomendaciones del Grupo de Trabajo en la preparación de legislación sobre igualdad y de igualdad en el empleo; y
- La transferencia de responsabilidades de los Centros de capacitación para itinerantes ancianos del Departamento de Empresa, Comercio y Empleo al Departamento de Educación y Ciencia.

3.12.4. El objetivo fundamental de los centros de capacitación administrados por el Organismo Nacional de Capacitación (FÁS) para los itinerantes es ayudarles a desarrollar todo su potencial, romper el círculo vicioso de analfabetismo y marginación social en que se ven atrapados y ofrecerles la posibilidad de convertirse, lo antes posible, en miembros autosuficientes e independientes de la sociedad. Los centros de capacitación ofrecen una combinación de actividades de capacitación en aptitudes para la vida y en técnicas manuales básicas, junto con un considerable componente de alfabetización y aritmética elemental. La capacitación dura cuarenta y ocho semanas.

3.12.5. En virtud de la **Ley de igualdad en el empleo de 1998** y de la **Ley sobre igualdad de 2000** se prohíbe expresamente la discriminación contra los integrantes de la comunidad itinerante.

3.13. **Mujeres con discapacidades**

En diciembre de 1999 se publicó un informe en el que se esbozan los progresos realizados por todos los departamentos pertinentes en relación con la aplicación de las recomendaciones del informe de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidades publicado en noviembre de 1996. En junio de 2000 se puso en marcha una política sobre la incorporación de una perspectiva de equidad en la prestación de servicios en virtud de la cual se establece que debe integrarse a las personas con discapacidades. Asimismo, en junio de 2000 se estableció un Servicio Nacional sobre la Discapacidad que prevé el trabajo con prestadores de servicios con miras al mantenimiento y la aplicación de un buen nivel de servicios para las personas con discapacidades. El Servicio, junto con el Departamento de Justicia, Igualdad y

Reforma Legislativa vigilará, orientará y verificará los progresos realizados por los departamentos y organismos gubernamentales. Esto incluye la preparación de pautas para ayudar a los prestadores de servicios públicos a cumplir con los requisitos en materia de acceso.

La Comisión sobre la situación de las personas con discapacidades formuló recomendaciones en relación con la participación de mujeres con discapacidades en la toma de decisiones. Como parte de la preparación del Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing se emprendió un proceso de consultas de gran alcance en el que se hizo especial referencia a las mujeres con discapacidades. El resultado de este proceso de consulta se ha volcado en el Informe titulado: “*Towards a National Women’s Strategy: Aspirations of Women collected in the course of the Consultation Process on the National Plan for Women*” (Hacia una Estrategia Nacional sobre la Mujer: Aspiraciones de las mujeres reunidas en el curso del proceso de consulta sobre el Plan Nacional de la Mujer). El Gobierno ha encomendado a los distintos departamentos que tengan en cuenta el contenido de este Informe al formular y examinar las políticas y la legislación y al poner en práctica los programas y las medidas de gobierno.

Irlanda está representada en un Comité del Consejo de Europa en relación con la rehabilitación e integración de personas con discapacidades. La discriminación contra las mujeres con discapacidades será una de las cuestiones interrelacionadas de las que se ocupará una conferencia de ministros que está organizando el Comité y a la que asistirán Ministros encargados de la política sobre discapacidad de unos 40 Estados. Un grupo de trabajo está analizando la cuestión y elaborando recomendaciones en este sentido.

El Gobierno ha aportado financiación a una Iniciativa para la igualdad de la mujer (véanse también los comentarios en los párrafos 4.6, 7.3 y 11.7) que tiene por objeto contribuir a la inclusión social haciendo especial hincapié en mujeres que son objeto de formas múltiples de discriminación. En vista de ello, un requisito de todos los proyectos financiados en el marco de la Iniciativa es tener en cuenta los obstáculos que podrían impedir la participación de las mujeres que experimentan desventajas múltiples, como las mujeres con discapacidades, y adoptar las medidas necesarias para facilitar su inclusión. Así pues, el conjunto de proyectos que apuntan a facilitar la participación de las mujeres con discapacidades debería aportar un valioso caudal de experiencia para la formulación de políticas.

3.14. Mujeres lesbianas

En la **Ley de igualdad en el empleo de 1998** y en la **Ley sobre igualdad de 2000** se incluye la prohibición de la discriminación por motivos de preferencia sexual. Asimismo, en la **Ley sobre despidos injustos (enmienda) de 1993** también se prohíbe específicamente el despido de un empleado por motivos de preferencia sexual. Las parejas lesbianas están en las mismas condiciones que los compañeros heterosexuales que conviven sin haber contraído matrimonio en el sentido de que su relación no está contemplada en la legislación.

En junio de 2000, el Organismo de la Igualdad publicó un informe sobre los derechos de asociación de parejas del mismo sexo, en el que se puso de relieve la discriminación existente en la legislación irlandesa entre parejas casadas y parejas del mismo sexo (y parejas heterosexuales no casadas). En mayo de 2002, el Organismo publicó un informe titulado: *“Implementing Equality for Lesbians, Gays and Bisexuals”* (Aplicación de la igualdad a lesbianas, homosexuales y bisexuales) y actualmente el Foro Nacional Económico y Social está vigilando la puesta en marcha de las recomendaciones formuladas en este informe en los departamentos públicos, los organismos estatales y la sociedad civil.

3.15. Igualdad en el terreno cultural

El financiamiento de las artes contemporáneas es administrado por el Consejo de Artes, organismo establecido por el Oireachtas (Parlamento) con el fin de estimular el interés público por las artes, promover su conocimiento, estima y práctica y ayudar a mejorar la situación en ese terreno.

El Consejo de Artes aspira a un ideal de sociedad basada en principios de equidad e igualdad de oportunidades. Como condición para recibir subsidios del Consejo se exige que las organizaciones se comprometan a evitar toda forma de práctica discriminatoria.

El Consejo de Artes publicó el Plan para las Artes, 2002-2006, en el que se refleja el compromiso del Gobierno con un enfoque planificado del desarrollo de las artes y la cultura en Irlanda, basado en amplias consultas públicas. La visión de largo plazo del Consejo es la de una Irlanda creativa, sus artes dinámicas y autosuficientes, apreciadas y estimuladas por la sociedad y abiertas a todos, para participar en ellas o disfrutarlas. Esta visión se ha constituido en el fundamento de todos los objetivos esbozados en el plan para los próximos cinco años.

3.16. Mujeres refugiadas y migrantes

La migración a Irlanda es un fenómeno cada vez más frecuente. Hay distintos grupos de migrantes, a saber:

1. Nacionales de países no miembros del Espacio Económico Europeo (EEE) que llegan a Irlanda en busca de trabajo, para establecer negocios o estudiar. Fundamentalmente, se espera que sean autosuficientes y que no necesiten apoyo en forma de ingresos o asistencia para la salud a expensas del Estado.
2. Nacionales del EEE. Los derechos de los nacionales del EEE de residir en Irlanda en virtud de la legislación de la UE no son absolutos y, en determinadas condiciones, pueden derogarse si una persona no es autosuficiente. Los derechos de los familiares no nacionales de países miembros del EEE, a cargo de nacionales del EEE, dependen en gran medida de los derechos de éstos últimos.
3. Personas autorizadas para permanecer en Irlanda como cónyuges de ciudadanos irlandeses o como padres de hijos irlandeses. En la práctica, estas personas gozan de prácticamente los mismos derechos a los servicios estatales que los nacionales irlandeses.
4. Refugiados. Gozan de derechos semejantes a los de la categoría 3.
5. Personas en busca de asilo. Éstas tienen derecho a recibir apoyo estatal, sólo que en lugar de recibir la prestación de desempleo reciben la prestación complementaria de asistencia social pues no están autorizados a trabajar.

3.17. El **Comité Nacional Consultivo sobre racismo y multiculturalismo (NCCRI)** es una organización del sector de los servicios voluntarios que en 2002 estableció oficialmente su condición de empresa privada de responsabilidad limitada. NCCRI Ltd. tiene por objeto promover un diálogo significativo entre los sectores público y no gubernamental en relación con cuestiones vinculadas con el racismo. Auspicia un enfoque de asociación frente a las iniciativas multiculturales y de lucha contra el racismo. Recibe gran parte de su financiación básica del Gobierno, como medida de acción positiva. NCCRI Ltd. tiene los siguientes objetivos generales:

- Constituirse en un organismo especializado encargado de elaborar un enfoque integrado y estratégico respecto del racismo y su prevención, y alentar el multiculturalismo dentro de Irlanda;
- Influir en la formulación de políticas y estimular el consenso mediante el diálogo en relación con las cuestiones del racismo y el multiculturalismo;
- Promover la comprensión y la celebración de la diversidad cultural dentro de Irlanda; y
- Establecer vínculos con otras organizaciones o particulares que participan en cuestiones relativas al racismo y el multiculturalismo que tienen su origen en los acontecimientos tanto internacionales como dentro de la Unión Europea.

3.18. En el año 2000 el Gobierno de Irlanda aprobó el **Programa Nacional de Concienciación contra el Racismo para el período 2001 a 2003**. El objetivo general del programa es contribuir a la creación de las condiciones necesarias para construir una sociedad que incorpore a todos los sectores de Irlanda, en la que se aborde firmemente el problema del racismo y se valore la diversidad cultural. Hasta la fecha el Gobierno ha asignado 4,8 millones de euros al programa para el periodo trienal.

El programa se basa en un criterio de asociación y de formulación de actividades e iniciativas en la esfera de los medios y las comunicaciones, la educación, la comunidad y el desarrollo local, los partidos políticos y otros ámbitos como los lugares de trabajo, el mantenimiento del orden, el deporte y el papel de las organizaciones religiosas, que tienen posibilidades de impacto real y sostenible. El programa, que fue formulado por el Grupo directivo de alto nivel, incluye los siguientes mensajes básicos: el racismo niega los derechos humanos básicos; el racismo es contrario a la ley; Irlanda es una sociedad de carácter cada vez más multicultural y precisamente en ello radica su fortaleza; la migración a Irlanda no es la causa del racismo; y todos somos responsables de enfrentar el racismo.

El programa fue presentado oficialmente por el Taoiseach (Primer Ministro) en octubre de 2001. Paralelamente a la presentación, se estableció un sitio en la Web, www.knowracism.ie, y se prepararon juegos de información para el público en general, los medios y los grupos de jóvenes. Se llevó a cabo un análisis de las investigaciones realizadas para establecer la naturaleza y el alcance de las actitudes racistas en la población irlandesa. Se ha emprendido un proceso de vigilancia permanente de la sensibilización de la opinión pública respecto de la campaña y las actitudes frente al racismo y los grupos de minorías, para guiar la ejecución de las actividades y la publicidad del programa.

3.19. Servicios de salud

Todas las personas que llegan a Irlanda en busca de asilo tienen acceso a los servicios médicos para ellos y sus familias. Asimismo, disponen de servicios de atención psicológica tanto personales como de familia, en los casos en que experimentan dificultades. Durante el período que pasan en viviendas de emergencia los asilados tienen acceso a un médico clínico que se ocupa de su atención médica inmediata. Quienes han sufrido agresiones sexuales son remitidos a un centro de crisis sobre violación. Una vez que dejan la vivienda de emergencia, se atiende a sus necesidades médicas en la zona en que viven.

Hay servicios médicos gratuitos para los que han sido clasificados en esa categoría, previa determinación de los medios de vida. A continuación se enumeran los principales servicios disponibles en forma gratuita:

- Consultas médicas gratuitas;
- Recetas médicas y medicamentos (con algunas excepciones) y material quirúrgico gratuito;
- Tratamiento externo y de internación gratuito en hospitales como pacientes públicos;
- Consultas oftalmológicas y anteojos gratuitos;
- Consultas sobre audición y audífonos gratuitos;
- Atención obstétrica gratuita.

En virtud de una iniciativa del Gobierno del 1° de julio de 2001, todos los hombres y mujeres de 70 años o más están automáticamente en condiciones de recibir atención médica gratuita independientemente de sus medios de vida. Hasta la fecha más de 800.000 personas se han beneficiado merced a esta iniciativa.

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.*

4.1. En Irlanda, se considera que las disposiciones que autorizan medidas positivas para corregir las desigualdades existentes no están en conflicto con el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer. Por tanto, el artículo 24 de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 estipula la adopción de medidas para promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, en particular mediante la eliminación de las desigualdades existentes que afectan las oportunidades de la mujer en las esferas del acceso al empleo, la capacitación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

En el ámbito del empleo, se ha puesto en marcha un conjunto de políticas sobre igualdad de oportunidades, especialmente en el sector público. La política sobre igualdad de oportunidades tiene por objeto complementar los derechos contenidos en la legislación por otros medios, por ejemplo abordar las desigualdades derivadas de actos de discriminación anteriores, superar los obstáculos estructurales y promover medidas concretas para que pueda realizarse el potencial de todos los empleados.

4.2. Juntas estatales

4.2.1. Desde la puesta en vigor en 1993 de la política gubernamental de representación del 40% de cada género en las juntas estatales, el porcentaje general de mujeres en dichas juntas ha aumentado del 15% en 1992 al 29% en diciembre de 2002. Durante el mismo período habían aumentado los nombramientos públicos y ministeriales del 17% al 34%. La legislación reciente establece la paridad entre géneros en determinadas juntas estatales. Por ejemplo, la Ley de igualdad en el empleo de 1998, que dispone el establecimiento de un Organismo de la Igualdad (que sustituye al Organismo de la Igualdad en el Empleo) prevé que por lo menos 5 de los 12 miembros de la junta sean mujeres y 5 hombres. El Gobierno está comprometido a asegurar un mínimo del 40% de los nombramientos de la junta estatal de cada género. La paridad entre los géneros de las juntas estatales es objeto de permanente examen con miras al logro de este objetivo.

4.2.2. En julio de 2002 el Ministro de Estado encargado especialmente de la Igualdad se puso en contacto con todos los Ministros para solicitarles que analizaran la paridad entre los géneros de las juntas estatales que dependían de su respectivo Departamento y que adoptaran las correspondientes medidas para corregir cualquier disparidad en materia de género, en los casos en que no se hubiera alcanzado la meta del 40%. Para mejorar la situación, el Ministro de Estado se propone presentar un informe semestral al Gobierno en relación con la composición en materia de género de las juntas de cada departamento, desglosada en: i) Juntas nombradas recientemente durante ese período y ii) Juntas ya existentes. Para principios de 2003 se prevé la

elaboración y presentación del primer informe sobre los progresos realizados que abarca los seis primeros meses desde la asunción del mandato del Gobierno actual. En caso de que no se hayan logrado progresos, se considerará la posibilidad de formular nuevas propuestas.

4.3. **Igualdad entre los géneros en la Administración Pública**

4.3.1. En la Iniciativa de Gestión Estratégica (IGE), el programa de modernización de la Administración Pública de Irlanda, se establece claramente que la igualdad de oportunidades es básica para el desarrollo y la aplicación por los distintos departamentos de políticas eficaces de gestión de los recursos humanos.

Desde hace muchos años se reconoce la importancia de la política de igualdad de oportunidades. En la Administración Pública esto se plasmó en la adopción de las Políticas y pautas para la igualdad de 1986, y la formulación de proyectos favorables a la familia, como el trabajo en horario compartido, períodos de trabajo e interrupciones de la carrera profesional, que han permitido al personal conciliar mejor el trabajo con las responsabilidades familiares.

4.3.2. En tanto las remuneraciones son iguales para todo el personal de la misma categoría, las mujeres ocupan las categorías inferiores de la Administración Pública. Aproximadamente el 11% de todo el personal se acoge a los planes de trabajo a jornada parcial, la mayoría mujeres. Por consiguiente, las mujeres ganan menos que los hombres en el transcurso de su carrera en la Administración Pública. Es evidente que deben abordarse estas cuestiones. La investigación sobre la disparidad en materia de género en el nivel de Oficial Ejecutivo Superior y categorías por encima de ésta, que fue encomendada como parte del proceso de la IGE y publicada en 1999 demostró que las mujeres estaban insuficientemente representadas entre el personal directivo superior de la Administración Pública y que en los últimos diez años se habían logrado escasos progresos hacia una mayor paridad entre hombres y mujeres de esas categorías. En el informe se establece que las mujeres están insuficientemente representadas en la categoría de Suboficial Principal, lo cual constituye un obstáculo importante para el progreso de las mujeres a las categorías directivas superiores de la Administración Pública.

4.3.3. El Gobierno respaldó las principales conclusiones de la investigación, junto con una serie de medidas basadas en las recomendaciones del informe. Las principales medidas fueron la elaboración de una nueva política sobre la igualdad entre los géneros, el requisito de que los departamentos publicaran objetivos estratégicos y metas en materia de igualdad, apoyados por un programa de acción detallado sobre esferas fundamentales de la gestión de los recursos humanos y el fortalecimiento de la dependencia central del Departamento de Finanzas en apoyo de la aplicación de la política.

4.3.4. Todas las medidas han sido puestas en marcha. La Política sobre la Igualdad entre los Géneros para la Administración Pública se acordó en asociación con los representantes del personal, de conformidad con la práctica que rige todas las políticas formuladas en relación con la IGE. El éxito de la nueva política depende fundamentalmente de la responsabilidad y la transparencia. Los departamentos han publicado sus objetivos y metas sobre la igualdad. La Dependencia ampliada de igualdad en la administración pública del Departamento de Finanzas supervisa la aplicación de la política. De las conversaciones mantenidas entre la Dependencia y los departamentos durante 2002 se desprende que están poniendo en práctica con éxito la

política y que están abordando las cuestiones en distintas esferas de la gestión de los recursos humanos. La Dependencia está preparando un informe breve sobre las iniciativas emprendidas por los departamentos y han sugerido otras iniciativas que podrían tenerse en cuenta.

4.3.5. La nueva política apuntará especialmente a resolver el problema de la representación insuficiente de las mujeres en las categorías directivas superiores. A fin de imprimir mayor impulso a esta cuestión, el Gobierno ha fijado la meta de que para junio de 2005 una tercera parte de los puestos clave de la categoría de Suboficial Principal sea ocupada por mujeres. El objetivo de la meta es aumentar el número de mujeres entre los posibles candidatos a la promoción a puestos de categoría superior. También se están logrando progresos en relación con esta meta. En el decenio anterior a 1997 el porcentaje de mujeres en esa categoría aumentó en sólo el 1%, al 24%. Tras la aplicación de las medidas que se describen *supra*, en junio de 2000 la cifra aumentó al 27%, y en septiembre de 2002 al 35%.

4.4. Organismos locales

En 1998 se adoptó un *Programa de Acción sobre Igualdad* para los organismos locales. El programa incluye: la adopción de una *Política sobre Igualdad Activa* por todos los organismos locales; un nuevo enfoque sobre concursos de selección con miras a lograr la paridad entre los géneros; y el nombramiento de *funcionarios de igualdad* y el establecimiento de un *Grupo sobre actividades para la igualdad* dentro de cada organismo local. Tras la puesta en vigor de la Ley de igualdad en el empleo de 1998, se han eliminado los límites de edad para ocupar puestos en los organismos locales. Se ha puesto en marcha un programa especial de desarrollo para mujeres en las categorías directivas intermedias de los organismos locales, a fin de asegurar que una mayor proporción de mujeres esté en condiciones de competir por puestos de categoría superior.

En 1998 se nombraron las primeras mujeres para ocupar los cargos de Directora y Subdirectora de condado. Gradualmente está mejorando el nivel de los cargos de las mujeres nombradas en las categorías superiores de gestión y profesionales y técnicas de los organismos locales. La contratación de personal permanente para ocupar puestos de categoría superior y la mayoría de los puestos profesionales no directivos de los organismos locales está en manos de la Comisión de Contrataciones Locales, que está abocada a la política de igualdad de oportunidades. Todas las demás contrataciones son responsabilidad de los organismos locales en forma independiente.

4.5. Servicios médicos

La necesidad de que los organismos encargados de la salud observen los principios de la igualdad en el empleo y en las prácticas relativas al personal es la piedra angular de la política sobre personal para los servicios médicos. En la elaboración de un modelo sobre políticas de igualdad de oportunidades y un plan de acción para los servicios de salud se pone de relieve este compromiso. Se ha pedido a todos los organismos que adopten una política sobre igualdad que incorpore los principios esbozados en el modelo y que garanticen la ejecución del programa. Se ha hecho hincapié en la necesidad de que los organismos pongan en marcha mecanismos eficaces para supervisar los progresos y evaluar la eficacia de las iniciativas. En relación con el nombramiento de juntas de los organismos establecidos por el Departamento de Salud e Infancia, el Ministro puede rechazar las propuestas si no se observa la paridad entre los géneros, y así lo hará, en caso de tener la certeza de que hay una

candidata idónea para el puesto. En 1997 se nombró la primera Directora General de una junta sanitaria.

4.6. **Iniciativa para la igualdad de la mujer**

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa cuenta con un presupuesto de 35,5 millones de euros para la Iniciativa para la igualdad de la mujer del Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006, en apoyo de los proyectos de promoción de la igualdad de la mujer. (Este presupuesto incluye aproximadamente 3 millones de euros de fondos de la UE.) Un objetivo de la Iniciativa es promover la formulación de estrategias que incorporen una perspectiva de género.

Hasta la fecha, en el marco de la Iniciativa se han aportado fondos que ascienden a 14,7 millones de euros, en apoyo de 70 proyectos en todo el país en relación con las siguientes esferas:

- Acceso al empleo, la educación y la capacitación, con especial referencia a la reeducación profesional y el perfeccionamiento de empleadas;
- Estímulo de las perspectivas de carrera de las mujeres;
- Estímulo del espíritu empresarial de las mujeres;
- Proyectos innovadores para mujeres desfavorecidas y mujeres mayores de 50 años.
- Alentar la paridad entre los géneros en el proceso de adopción de decisiones.

Estos recursos permitirán ayudar a una amplia gama de organizaciones, entre ellas grupos de mujeres, así como otros grupos de la comunidad y del sector de voluntarios, empleadores, sindicatos, el sector comercial, las organizaciones estatales y los partidos políticos. La duración de los proyectos varía de uno a tres años. Se prevé una segunda ronda de financiación para el período 2004 a 2006.

Hasta la fecha, han participado 4.245 mujeres en los cursos de capacitación y otras actividades previstas en relación con la Iniciativa. Esta cifra incluye un número significativo de mujeres que participaron en cursos breves de capacitación previa al empleo y que requieren nuevos aportes de los principales proveedores.

La Iniciativa ha posibilitado la financiación de las siguientes publicaciones de investigación:

- *“Getting out of the House – women returning to employment, education and training”* (Salir de casa: mujeres que regresan al trabajo, educación y capacitación), un estudio destinado a establecer las necesidades y los problemas con los que se enfrentan las mujeres que se reincorporan al mercado laboral;
- *“Planning and Developing Women in Enterprise”* (Planificación y desarrollo de las mujeres en la empresa), un proyecto de investigación documental, publicado por Enterprise Ireland, que se centra en enfoques innovadores y en las prácticas más idóneas para apoyar a las mujeres empresarias;
- *“Fathers and Mothers dilemmas of the work-life balance”* (Dilemas de padres y madres en el equilibrio de la vida laboral), un proyecto de investigación financiado conjuntamente por la UE destinado a analizar las experiencias sobre políticas que tienen en cuenta la familia en Dinamarca, Francia, Irlanda e Italia, con miras a la conciliación de los valores del trabajo y la familia, que fue elaborado en 2002.

Se ha establecido un Comité Nacional Marco para la formulación de políticas favorables a la familia en el plano de la empresa, en virtud del Programa Nacional para la prosperidad y la equidad. La Iniciativa apoya la labor de este Comité (véase el párrafo 11.24.4). Además, la Iniciativa financia un proyecto de subsidios para las organizaciones que deseen examinar los efectos que tienen sus políticas de recursos humanos sobre las mujeres y los hombres.

El primer informe anual de la Iniciativa, que abarca el período 2000-2001 ya se encuentra disponible. Puede consultarse en el sitio en la Web de la Iniciativa www.ewm.ie.

4.7. 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.*

Véase el comentario en relación con el artículo 11.2 b).

Artículo 5

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

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

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.

5.1. Es necesario cambiar las actitudes y los prejuicios culturales para alcanzar la igualdad tanto *de facto* como *de jure* entre el hombre y la mujer. El cambio legislativo y administrativo es un elemento importante para lograr un cambio de actitud.

El concepto de discriminación se ha definido en la legislación sobre igualdad, a saber, la Ley de igualdad en el empleo de 1998, la Ley sobre igualdad de 2000, y las leyes sobre despidos injustos de 1997 a 2001. En el artículo 1 se analizan estos temas. La promulgación de la Ley sobre igualdad facilita el retiro por parte de Irlanda de la reserva en relación con el artículo 13 b) y c) y alentará el cambio social y cultural.

5.2. Publicidad

La Comisión de Radio y Televisión de Irlanda (BCI) es un organismo público establecido en virtud de la Ley de radio y televisión de 1988, que se ocupa de la concesión de licencias, la supervisión y el desarrollo de los servicios de radio y televisión independientes en Irlanda. Verifica la presencia de mujeres en los distintos tipos de empleo, incluidos los cargos directivos y técnicos. En la Política sobre Radio de la Comunidad de la BCI, publicada en 1997, se establecen los requisitos de la Comisión respecto de la paridad entre los géneros en las estructuras de propiedad y dirección de las estaciones de radio de la comunidad.

Los códigos normativos preparados en virtud de la Ley de radio y televisión de 1990 disponen, entre otras cosas, que la publicidad televisiva no debe incluir elementos de discriminación por motivos de sexo. La Dirección de Normas de Publicidad para Irlanda (ASAI) finalizó un examen de su Código de normas de publicidad en 1995 y, al actualizarlo, puso en vigor las recomendaciones de la Segunda Comisión (Nacional) sobre la Condición de la Mujer en relación con el sexismo, el buen gusto y la decencia en la publicidad. En el año transcurrido desde julio de 1997 hasta julio de 1998, solamente cuatro de las reclamaciones relativas a la publicidad recibidas por la ASAI violaban el Código.

5.3. Acciones para eliminar el sexismo y las actitudes estereotipadas

El Organismo de la Igualdad ha preparado un código de prácticas sobre acoso sexual y hostigamiento en el lugar de trabajo —orientación sobre la prevención y los procedimientos para encarar el problema— que el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa ha puesto en vigor. Esto se compadece con sus funciones en virtud del artículo 56 de la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998, según fue enmendada en el párrafo g) del Anexo de la Ley sobre igualdad de 2000. Se prevé continuar trabajando en la elaboración de un código de prácticas sobre el acoso sexual y el hostigamiento en relación con la prestación de servicios.

5.4. En los informes anteriores de Irlanda se alude a la promulgación de la Política sobre igualdad de oportunidades y las Pautas para la Administración Pública. Desde entonces se han producido los siguientes cambios:

- La puesta en marcha de la política de la Administración Pública contra el hostigamiento, el acoso sexual y la intimidación;
- La ampliación de las disposiciones en materia de flexibilidad en el trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida y el estímulo a los departamentos gubernamentales para que pongan estos arreglos a disposición del personal de categoría directiva superior;
- La ejecución de la iniciativa de la Administración Pública sobre el cuidado de los niños en relación con la provisión de 10 a 15 guarderías infantiles para hijos de funcionarios públicos, como parte de una importante iniciativa asumida por el Gobierno para mejorar la prestación del cuidado de los niños y aumentar el número de estos lugares en Irlanda.

5.5. La An Garda Síochána (la Policía irlandesa) apoya la igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente del género. De conformidad con la política del Gobierno, el Jefe de la Garda garantiza que los principios y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades se apliquen a la contratación, la colocación, la selección, las perspectivas de carrera, y todas las demás condiciones del servicio de los miembros de la An Garda Síochána.

La política de la An Garda Síochána sobre el Procedimiento de presentación de reclamaciones sobre la intimidación, el hostigamiento y el acoso sexual ha sido actualizada recientemente, está disponible en el sitio de la Garda en la Web y en cada Cuartel de la Garda hay una copia impresa. Entre otras cosas, la política establece el papel del funcionario de igualdad que tiene la responsabilidad de registrar las reclamaciones relativas a la igualdad de oportunidades y hacer el correspondiente seguimiento. En cada división de la Garda se han establecido Asesores sobre Igualdad, en consulta con las Asociaciones de Personal, para proveer apoyo, información, asistencia y asesoramiento a todo miembro del personal que estuviera sometido a hostigamiento o acoso sexual y que pudiera requerir dicho asesoramiento.

5.6. Para fortalecer su compromiso con las políticas de igualdad de oportunidades para la mujer, los organismos locales:

- Pondrán en marcha evaluaciones de los lugares de trabajo y auditorías sobre la igualdad con el objeto de elaborar Planes de Acción sobre igualdad que incluyan cuestiones relativas a la igualdad;

- Los funcionarios de igualdad y Grupos de acción para la igualdad ejecutarán Planes de Acción en los 34 principales organismos locales;
- Nombrarán personas para prestar servicios de asesoramiento, orientación y asistencia sobre políticas contra el hostigamiento y la intimidación;
- Publicarán datos desglosados por género en los Informes Anuales;
- A partir de 2001, aplicarán nuevas pautas sobre la preselección de los puestos de oficiales administrativos que, entre otras cosas, facilitarán la contratación de mujeres que se retiraron del organismo local al contraer matrimonio y ahora desean reincorporarse al mercado laboral;
- Cooperarán con la red de funcionarios de igualdad, con los auspicios de la Junta de Servicios de Gestión de Gobierno Local que continuará facilitando las prácticas más idóneas y el desarrollo uniforme en el marco de un programa sobre igualdad en todos los organismos locales;
- Los organismos locales están representados en el Comité Marco sobre Igualdad de Oportunidades, que funciona con los auspicios del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa y que fue establecido en virtud del Programa para la prosperidad y la equidad.

5.7. Mediante iniciativas encaminadas a eliminar las opiniones estereotipadas acerca del sexo en las escuelas y en todo el sistema de educación de adultos, se ha intentado derribar las barreras tradicionales que se oponen a la realización de la igualdad en el lugar de trabajo y en el hogar. El comentario al artículo 10 contiene más detalles acerca de estas medidas.

El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluaciones tiene la misión especial de velar por que el sexismo y las opiniones estereotipadas acerca del sexo se eliminen de los programas de estudios de las escuelas de nivel primario y secundario y promover la igualdad entre los sexos en las escuelas. Los nuevos programas que se están introduciendo en el Ciclo Superior de las escuelas contienen un elemento amplio de preparación para la vida, incluido el reconocimiento de la igualdad de las responsabilidades entre el hombre y la mujer.

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.

5.8. Se ha introducido en todas las escuelas un programa de educación sobre las relaciones y la sexualidad. El programa promueve el conocimiento de la reproducción, y el respeto por ésta, y permite a los estudiantes valorar la vida de familia y apreciar las responsabilidades de la paternidad.

Hay varios programas respaldados por la Dependencia de promoción de la salud, del Departamento de Salud, en los que se aborda la educación sobre las relaciones y la sexualidad en el contexto de un amplio programa de educación en materia de salud sexual. Dichos programas tratan de promover la responsabilidad en el ámbito de la salud sexual.

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.

6.1. La enmienda a la **Ley sobre el derecho penal de 1885**, según la enmienda del artículo 2 de la **Ley sobre el derecho penal de 1912** establece que sea un delito explotar niñas o mujeres para que ejerzan la prostitución dentro o fuera del Estado. Se está elaborando legislación para actualizar la ley sobre la trata de personas a los efectos de que, cuando entre en vigor, dé lugar a la ratificación o el cumplimiento de los instrumentos internacionales en la materia. En virtud de la **Ley sobre la trata de niños y la pornografía infantil de 1998**, es un delito, que puede ser castigado hasta con cadena perpetua, que cualquier persona organice o, a sabiendas, facilite el ingreso al Estado, el tránsito por éste o la salida del Estado de un niño o niña con la finalidad de su explotación sexual.

6.2. En virtud de la **Ley de delitos sexuales (jurisdicción) de 1996** se aplica el derecho penal a los actos sexuales en los que participan niños que hayan sido cometidos en el exterior por ciudadanos o residentes irlandeses corrientes. Asimismo, se considera un delito la organización de viajes con la finalidad de facilitar el delito sexual contra niños en el exterior. También se considera un delito publicar información que pueda servir para promover un delito sexual contra niños en el exterior.

6.3. Irlanda ha participado en una serie de conferencias organizadas por la UE sobre la trata de mujeres, en respuesta a la preocupación dentro de la UE acerca del número cada vez mayor de mujeres que son enviadas a Europa para ejercer la prostitución.

6.4. Irlanda está consagrada a la promoción activa de la observancia plena de las normas universales sobre derechos humanos, y se opone a prácticas como la trata de mujeres y la prostitución forzosa, cuya eliminación impulsa. Irlanda se opone a todo acto y práctica que degraden o exploten a la mujer.

6.5. Mediante su participación en foros internacionales como la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), Irlanda ha planteado sus preocupaciones en relación con estas cuestiones, conjuntamente con otros países que piensan en forma semejante.

En una declaración de Irlanda y nuestros asociados de la UE presentada a la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en el marco de la Reunión sobre la aplicación de la dimensión humana celebrada en Varsovia del 9 al 19 de septiembre de 2002, se reconoce la realidad de la trata como una afrenta a la dignidad humana y una amenaza a la seguridad y la estabilidad.

6.6. Irlanda, así como nuestros asociados de la UE, ha reconocido la importancia de abordar el problema de la trata. En el artículo 5 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamada solemnemente por el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo y la Comisión Europea en Niza el 7 de diciembre de 2000, se establece que nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre, o constreñido a realizar un trabajo forzoso u obligatorio. También se prohíbe la trata de seres humanos.

6.7. Irlanda, junto a todos los demás estados miembros de la UE y de la Comisión, en nombre de la Comunidad Europea, ha firmado la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus dos protocolos para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire. En el protocolo sobre la trata de personas se estipulan medidas no sólo para reprimir la trata, sino también para proteger a las víctimas de la trata.

Poner fin a la trata de personas es una prioridad.

6.8. Ley sobre delincuentes sexuales de 2001

En virtud de esta Ley se protege a los niños y otras personas vulnerables contra el abuso y la agresión sexual mediante el establecimiento de un sistema de notificación sobre delincuentes sexuales con sentencia condenatoria. En la ley también se instituye la representación legal separada en determinadas circunstancias, en demandas de violación y otros juicios graves sobre agresión sexual, y se incrementa significativamente el castigo por agresión sexual.

6.9. Ley sobre inmigrantes ilegales (trata de personas) de 2000

Esta ley fue promulgada en septiembre de 2000. En el artículo 2 de dicha ley se crea el delito de trata de inmigrantes ilegales. Este delito es el que comete una persona que organiza o facilita a sabiendas el ingreso en el Estado de una persona de la cual sabe, o tiene causa razonable para creer, que se constituirá en un inmigrante ilegal, o una persona que se propone pedir asilo.

Desde septiembre de 2000, se han detenido unas cincuenta (50) personas de las que se sospecha que han contravenido el artículo 2 de la Ley sobre inmigrantes ilegales (trata de personas) de 2000. Hasta la fecha, se han presentado acusaciones contra tres (3) de ellas. Posteriormente, una de estas personas ha sido sentenciada, en tanto que los otros dos casos están ante los tribunales.

6.10. Se está preparando legislación para poner en vigor el *Protocolo de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*, con el objeto de prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Recientemente se adoptó una Decisión Marco de la UE que trata de cuestiones semejantes, y en la legislación propuesta también se tendrá en cuenta el texto definitivo de la Decisión.

En el cuadro 6.1 pueden verse las estadísticas relativas a las acusaciones presentadas en el marco de la Ley sobre el derecho penal (delitos sexuales) de 1993.

Cuadro 6.1
Ley sobre el derecho penal (delitos sexuales) de 1993

<i>Año finalizado el 31 de diciembre de 1999</i>		
	<i>Delitos en relación con los que se llevaron a cabo procedimientos</i>	<i>Personas condenadas o sobre las que se comprobaron acusaciones o se dictó sentencia sin condena</i>
Sección 6	6	0
Sección 7	357	179
Sección 8	112	71
Sección 10	3	0
Sección 11	0	0
Otros delitos	29	1
Total	395	251
<i>Año finalizado el 31 de diciembre de 2000</i>		
	<i>Delitos en relación con los que se llevaron a cabo procedimientos</i>	<i>Personas condenadas o sobre las que se comprobaron acusaciones o se dictó sentencia sin condena</i>
Sección 6	55	34
Sección 7	449	341
Sección 8	474	235
Sección 10	0	0
Sección 11	1	0
Otros delitos	137	10
Total	1 116	620
<i>Año finalizado el 31 de diciembre de 2001</i>		
	<i>Delitos en relación con los que se llevaron a cabo procedimientos</i>	<i>Personas condenadas o sobre las que se comprobaron acusaciones o se dictó sentencia sin condena</i>
Sección 6	2	0
Sección 7	102	54
Sección 8	218	17
Sección 10	206	98
Sección 11	2	4
Otros delitos	69	45
Total	599	218

Sección 6: Provocar o importunar con el fin de cometer un delito sexual.

Sección 7: Provocar o importunar a los fines de la prostitución.

Sección 8: Callejear a los fines de la prostitución.

Sección 10: Vivir de los ingresos de la prostitución.

Sección 11: Organización de burdeles.

Los datos para 2002 se han registrado en PULSE, el sistema de registro de delitos recientemente introducido, que registra los aspectos relativos al género en el expediente del delincuente.

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

7.1. La Constitución irlandesa establece iguales derechos para el hombre y la mujer a participar en la vida política y pública de la nación.

La elección de la primera Presidenta de Irlanda en 1990, seguida de una segunda mujer Presidenta en 1997, fueron hitos trascendentales en el logro de la plena integración de la mujer en la vida política y pública.

La representación de la mujer en la Dáil es actualmente del 13,25%, tras las últimas elecciones generales celebradas en mayo de 2002. Las mujeres representaron el 23,08% de los candidatos nacionales en la elección para el Parlamento de la UE en junio de 1994, y el 26,67% de las candidatas elegidas. En 1999, el 19,05% del número total de candidatos fueron mujeres, y el 33,3% fueron elegidas.

El Gobierno actual cuenta con dos mujeres como miembros de pleno derecho del Gabinete (la Ministra de Asuntos Sociales y de la Familia y la Ministra de Empresa, Comercio y Empleo, que a su vez es Viceprimera Ministra), de un total de quince, y dos mujeres son ministras de rango inferior, de un total de diecisiete.

7.2. Medidas positivas a favor de los partidos políticos

Los siguientes comentarios fueron suministrados por los partidos políticos nombrados.

7.2.1. **Fianna Fáil** es un movimiento nacional de carácter democrático republicano, y la principal organización política de Irlanda. Representa la principal corriente de la vida y las tradiciones irlandesas y se propone incluir todos los sectores del Estado. El Foro Nacional de la Mujer y la Igualdad de Fianna Fáil representa a todas las mujeres del partido y tiene una representante de la mujer y la igualdad en cada distrito electoral. Fianna Fáil ha nombrado un funcionario de igualdad en el marco del programa Iniciativa para la Igualdad de la Mujer del Plan Nacional de Desarrollo. Se ha elaborado un plan de acción con miras a aumentar el número de mujeres candidatas a las elecciones de gobierno local que se celebrarán en 2004, que ofrece capacitación concreta para apoyar a las candidatas.

7.2.2. La jefa de los **Demócratas progresistas** es la primera jefa de partido de género femenino, así como la primera Tanaiste (Viceprimera Ministra) mujer. Desde sus inicios, los Demócratas progresistas han alentado la participación plena y la inclusión de las mujeres en la vida política. El cincuenta por ciento de los parlamentarios del partido son mujeres y hay ocho mujeres en el plano de los concejos locales, de un total de 27.

7.2.3. *Fine Gael* tiene un programa de acción amplio para alentar una mayor participación de la mujer en la política y para aumentar su nivel de representación. Uno de los afiliados de Fine Gael es un parlamentario ex ministro que tiene la responsabilidad concreta de velar por la igualdad entre los géneros en todas las políticas del partido, así como por la promoción de la mujer dentro del partido. Fine Gael está a favor de metas, y no de cupos, para las mujeres candidatas. Se han destinado recursos especiales, incluidas la capacitación y la supervisión, para las mujeres candidatas, especialmente las nuevas.

7.2.4. *El Partido de los Laboristas* tiene un sistema de cupos que se aplica tanto a los candidatos como a su organismo rector, el NEC. En los comités debe haber por lo menos un 30% de representantes de cada género. El Partido financia la Sección de Mujeres Laboristas del partido, a la cual pertenecen automáticamente todas las mujeres, en tanto que los demás afiliados pueden optar por hacerlo si así lo desean. La Sección de Mujeres Laboristas del partido promueve los intereses de la mujer dentro del partido y en la comunidad en general, y recientemente desarrolló una intensa actividad en relación con el referéndum sobre el aborto que se realizó en 2002, y con las elecciones generales. Para éstas últimas preparó un folleto especialmente destinado a las mujeres votantes. El Partido Laborista tiene una de las mejores paridades entre géneros de ambas cámaras del Oireachtas y se propone mejorarla aún más. Los planes para 2003 incluyen la celebración de una conferencia en primavera para promover a las mujeres candidatas en las elecciones locales y europeas de 2004.

7.2.5. *El Partido verde* tiene una política de paridad entre los géneros para todos los comités y organismos del partido. En todas las reuniones y convenciones del partido se ofrece la posibilidad de dejar a los niños en una guardería a fin de que los padres puedan participar libremente en la labor del partido. El partido también apoya la idea de reconsiderar un cambio de horario de sesiones de la Dáil y el Seanad, así como la provisión de servicios de guardería en ambas cámaras.

7.2.6. *Sinn Féin* es el único partido político con una organización nacional en Irlanda. Con un espíritu y una visión que impulsan la creación de una Irlanda de Iguales, Sinn Féin está plenamente consagrado a construir una nación de iguales. Se ha puesto en marcha un programa de acción estratégico en apoyo de una mayor participación de las mujeres en el sistema de formulación de políticas en las estructuras de toma de decisiones. Esto implica la incorporación de una perspectiva de género en los niveles nacional, regional y de condado. Se ha elaborado un programa que fomenta una mayor representación entre los funcionarios elegidos públicamente a fin de aumentar la representación en la próxima Asamblea, en la UE y en las elecciones de gobierno local. En el plano de la organización, en los niveles superiores el partido tiene mayor paridad entre los géneros, con un 40% de representación femenina en la junta de funcionarios nacionales, más del 30% en el nivel de Ard Chomhairle (el poder ejecutivo nacional) y una mayoría de los puestos directivos en el nivel departamental. El Partido también tiene un funcionario de igualdad.

7.3. En virtud de la **Iniciativa para la igualdad de la mujer** del Plan Nacional de Desarrollo, se han aportado fondos a tres partidos políticos (Fianna Fáil, Fine Gael y Sinn Fein) para que pongan en marcha proyectos con miras a aumentar el número de mujeres que cumplen funciones de toma de decisiones dentro de estos partidos, y para incrementar el número de candidatas electorales y representantes mujeres.

7.3.1. El objetivo general del proyecto de Fiana Fáil es aumentar significativamente el nivel de actividad de las mujeres en todos los niveles de la organización y, en particular, incrementar el número de mujeres que se presentan como candidatas a la función pública. En la fase inicial del proyecto se llevará a cabo una Auditoría sobre Igualdad de la organización a fin de establecer el nivel de participación de las mujeres y determinar los obstáculos que impiden una mayor participación de éstas. El proyecto recibió un subsidio de aproximadamente 133.000 euros para un período de tres años.

7.3.2. El proyecto de Fine Gael tiene por objeto impartir capacitación regional a las mujeres afiliadas al partido, a fin de permitirles participar más eficazmente en la vida pública. Se distribuyó información sobre el proyecto a más de 5.000 afiliados que asistieron a la conferencia anual de Fine Gael en 2002. Se realizó un seminario sobre género en ocho centros regionales en el que se analizaron los obstáculos con los que se enfrenta la mujer. Se prevé seleccionar un grupo de 50 mujeres para que participen en un programa de capacitación que se centrará en los conocimientos especializados necesarios para progresar hacia los niveles superiores de la organización. El proyecto obtuvo una subvención de aproximadamente 95.000 euros para un período de tres años.

7.3.3. Sinn Féin presentó una propuesta destinada a determinar los obstáculos que impiden la participación de la mujer en la toma de decisiones en todos los niveles del partido e impartir capacitación con el objeto de hacer frente a estos obstáculos. Recientemente el proyecto ha finalizado una auditoría sobre género y actualmente está llevando a cabo una investigación para determinar nuevas necesidades de capacitación. El proyecto ha recibido un subsidio de aproximadamente 25.000 euros para un período de tres años.

En el cuadro 7.1 puede verse el número de mujeres que se presentaron como candidatas y los escaños que obtuvieron en las elecciones generales celebradas desde 1997.

Cuadro 7.1
Candidatas y escaños obtenidos por mujeres en las elecciones para la Dáil, 1997-2002

<i>Año</i>	<i>Número total de candidatas</i>	<i>Mujeres candidatas</i>	<i>Número de escaños</i>	<i>Mujeres elegidas</i>	<i>Diputadas en porcentaje del total</i>
1997	484	97	166	20	12,05
2002	463	84*	166	22	13,25

Fuente: Departamento del Medio Ambiente, resultados de las elecciones generales.

* Una candidata independiente se presentó en dos distritos electorales.

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

7.4. Las mujeres y los hombres de Irlanda se encuentran en condiciones de igualdad en lo que se refiere al derecho a votar en todas las elecciones y referéndums nacionales y locales. Igualmente, no hay ninguna discriminación en lo que se refiere al derecho a presentarse a dichas elecciones o a ser miembros de los correspondientes organismos públicos.

En Irlanda las elecciones se efectúan mediante votación secreta y no obligatoria. En las elecciones generales de 2002 para la Dáil (Cámara de Representantes) votó el 62,57% del electorado.

Los siguientes cuadros dan algunas indicaciones de la amplitud y el nivel de participación de la mujer en diversos sectores de la vida pública.

Cuadro 7.2

Representación de la mujer en los órganos ejecutivos de los principales partidos políticos, 2002

	<i>Mujeres en porcentaje del total de afiliados</i>	<i>Representación porcentual de la mujer en los órganos ejecutivos nacionales</i>
Fianna Fáil	40	17,9
Demócratas progresistas	46	25
Laboristas	40	28
Fine Gael	30	30
Sinn Fein	18	33

Fuente: Partidos políticos.

Cuadro 7.3

Miembros de los organismos locales designados por elección, 2001

<i>Autoridades</i>	<i>Número de autoridades</i>	<i>Miembros</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Mujeres en porcentaje del total</i>
Ayuntamientos	29	753	112	14,87
Concejos de burgo de condado	5	130	20	15,38
Concejos de burgo	5	60	10	16,67
Ayuntamientos de distrito urbano	49	450	74	16,44
Comisionados urbanos	26	234	49	20,94
Totales	114	1 627	265	16,29

Fuente: Departamento del Medio Ambiente y Gobierno Local.

Cuadro 7.4
Número de mujeres elegidas y designadas para el Seanad Éireann, 1997-2002

Año	Designadas por el Taoiseach	Grupos de estudio	Universidades	Número total de mujeres miembros	Mujeres en porcentaje del total de miembros
	11	43	6		
1997	3	7	1	11	18,33
2002	2	7	1	10	16,67

Fuente: Departamento del Medio Ambiente y Gobierno Local.

Cuadro 7.5
Composición de los comités del Oireachtas, 2002

Comité	Hombres	Mujeres	Mujeres en porcentaje del total
Comité Mixto sobre Transporte	14	1	6,7
Comité Mixto sobre Asuntos Sociales y de la Familia	14	1	6,7
Comité Mixto sobre Asuntos Europeos	14	3	17,6
Comité Mixto sobre Relaciones Exteriores	15	2	11,8
Comité Mixto sobre Justicia, Igualdad, Defensa y Derechos de la Mujer	12	3	20,0
Comité Mixto sobre Servicios Domésticos	16	2	11,1
Comité Mixto sobre Instrucciones Permanentes	5	1	16,7
Comité Especial sobre Asuntos Sociales y de la Familia	14	1	6,7
Comité Especial sobre Finanzas y la Administración Pública	13	2	13,3
Comité Especial sobre Empresa y la Pequeña Empresa	14	1	6,7
Comité Especial sobre Intereses de los Miembros de la Seanad Éireann	5	1	16,7
Comité Especial sobre Intereses de los Miembros de la Dáil Éireann	5	0	0
Comité Mixto Permanente sobre las Cuentas de Consolidación	6	0	0
Comité de Cuentas Públicas	12	0	0
Comité del Seanad sobre Procedimiento y Privilegios	12	2	14,29
Comité de Selección del Seanad	8	3	27,3
Comité de la Dáil sobre Procedimiento y Privilegios	18	2	10
Comité Mixto sobre Radio y Televisión e Información Parlamentaria	6	2	25
Comité Mixto sobre la Salud y la Infancia	10	5	33,3
Comité Mixto sobre el Medio Ambiente y el Gobierno Local	15	0	0
Comité Mixto sobre Comunicaciones, Recursos Marítimos y Naturales	14	1	6,7

<i>Comité</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres en porcentaje del total</i>
Comité Mixto sobre Educación y Ciencia	11	4	26,7
Comité Mixto sobre Agricultura y Alimentación	14	1	6,7
Comité Mixto sobre Arte, Deporte, Turismo, Asuntos Rurales de la Comunidad y de Gaeltacht	15	2	11,8
Comité de todos los partidos sobre la Constitución	11	3	21,4

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.

7.5. Participación en la formulación de las políticas gubernamentales y en su ejecución

Las mujeres siguen estando menos representadas que el hombre en todos los campos de la vida política y la función pública, así como en las categorías superiores del sector público y de la administración pública. No obstante, esto no supone que no se tienen en cuenta los intereses y las preocupaciones especiales de la mujer en la orientación general de las políticas gubernamentales.

Un ejemplo digno de tenerse en cuenta es que, de resultas del Plan Nacional de la Mujer, en julio de 2002 el Gobierno decidió que el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa elaborara, en consulta con otros departamentos pertinentes, una Estrategia Nacional de la Mujer. Ésta se constituiría en un mecanismo importante para lograr una mayor igualdad entre los géneros y mejorar la condición de la mujer en Irlanda durante los próximos siete años. El Informe a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing y las opiniones de las mujeres según se sistematizaron en el curso del proceso de consultas sobre el Plan, publicadas en el Informe titulado: *Aspirations of Women collected in the course of the consultation process on the National Plan for Women 2002: Towards a National Women's Strategy* (Aspiraciones de las mujeres reunidas en el curso del proceso de consulta sobre el Plan Nacional de la Mujer 2002: Hacia una Estrategia Nacional de la Mujer), serán elementos de referencia importantes para la formulación de la Estrategia.

7.6. La mujer en los cargos públicos

En los cuadros de las páginas precedentes puede verse el número de mujeres que ha ocupado cargos de representación pública nacional y local, junto con el nivel de participación femenina.

La mujer en la administración pública

7.7. Administración pública

La contratación en la administración pública irlandesa se hace por oposiciones públicas y abiertas dirigidas por una comisión estatal independiente.

En el cuadro 7.6 se señala la composición por sexos de los principales cargos de servicios generales en la administración pública durante 1995-2001. En los cuadros 7.7 y 7.8 se observa, respectivamente, la proporción de mujeres en los grados de gestión de servicios generales y la proporción de mujeres en grados de gestión de categoría profesional, técnica y departamental en la administración pública al 31 de diciembre de 2001.

La administración pública ha adoptado una política de igualdad de oportunidades para todos sus funcionarios. Con este fin, no se han ahorrado esfuerzos para evitar todo tipo de obstáculos, ocultos o de cualquier otro tipo, que impiden a la mujer ocupar los cargos superiores. En los comentarios relativos al artículo 5 se describen varias medidas de acción positiva adoptadas hasta ahora.

Cuadro 7.6
Composición por sexo de las categorías de servicios generales, 1995-2001

Categoría	1995		2001		Número total de personas en la categoría
	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	
Secretario General	4	96	17	83	23
Secretario adjunto/Subsecretario	5	95	10	90	132
Oficial principal/Consejero	12	88	25	75	433
Suboficial principal/Primer Secretario/Inspector impositivo superior	24	76	30	70	1 956
Oficial ejecutivo superior	38	62	42	58	2 911
Oficial administrativo/Tercer Secretario/Inspector impositivo	27	73	50	50	771
Oficial ejecutivo/Oficial impositivo superior	53	47	61	39	5 035
Oficial de personal	76	24	81	19	1 399
Oficial administrativo/Categorías equivalentes a Oficial impositivo	79	21	78	22	12 185
Auxiliar administrativo	81	19			
Oficial de documentación	8	92			
Oficial de servicios	6	94	12	88	612
Oficial adjunto de servicios	8	92	12	88	78
Personal de servicios	88	12	90	10	199
Total			64	36	25 734

Nota: Las categorías de Auxiliar administrativo y Oficial de documentación se consolidaron en la categoría de Oficial administrativo en 1997.

Cuadro 7.7
Composición por sexos de las categorías de servicios generales en la administración pública al 31 de diciembre de 2001

<i>Nivel</i>	<i>Mujeres</i> %	<i>Hombres</i> %	<i>Número de personas en servicio al 31/12/01</i>
Secretario General	17,4	82,6	23
Secretario adjunto	9,9	90,1	132
Oficial principal/Consejero	24,7	75,3	433
Suboficial principal/Primer Secretario/Inspector impositivo superior	30,2	69,8	1 956
Oficial ejecutivo superior	42,5	57,5	2 911
Oficial administrativo/Tercer Secretario/Inspector impositivo	49,6	50,4	771

Cuadro 7.8
Proporción de mujeres en las categorías de gestión de nivel profesional, técnico y departamental en la administración pública, al 31 de diciembre de 2001

<i>Nivel</i>	<i>Mujeres</i> %	<i>Hombres</i> %	<i>Número de personas en servicio al 31/12/01</i>
Secretario	0	100	10
Secretario adjunto	32,3	67,7	99
Oficial principal	15,5	84,5	799
Suboficial principal	31,2	68,8	1 084
Oficial ejecutivo superior	38,4	61,6	989
Oficial administrativo			

Nota: En el cuadro que figura *supra* se indican las categorías (abogado, arquitecto, inspector impositivo, etc.) que son de nivel equivalente a las categorías de servicios generales que figuran en los cuadros 7.6 y 7.7, pero que no se incluyen en éstos.

En el cuadro que figura *infra* se indica el porcentaje de puestos administrativos ocupados por mujeres al 31 de diciembre de 2002 en los organismos locales.

Cuadro 7.9
Porcentaje de puestos administrativos ocupados por mujeres al 31 de diciembre de 2001

Puestos directivos, administrativos y de oficina

	<i>31 de diciembre de 2001</i>	
	<i>Hombres %</i>	<i>Mujeres %</i>
Gerente urbano y de condado	94,3	5,7
Director de servicios/Jefe de función	93,4	6,6
Oficial principal	90,5	9,5
Contador administrativo/financiero	30	70
Jefe de Sistemas	92,3	7,7
Oficial financiero	87,5	12,5
Oficial administrativo (categoría VII)	57,5	42,5
Oficial de categoría superior (categoría VI)	43	57
Oficial de arte	31,3	68,7
Secretario de ayuntamiento	72	28

Profesionales, técnicos y otros

	<i>31 de diciembre de 2001</i>	
	<i>Hombres %</i>	<i>Mujeres %</i>
Arquitecto urbano	66,7	33,3
Arquitecto de condado	80	20
Jefe de bomberos	96,2	3,8
Ingeniero auxiliar de condado y otros cargos equivalentes	90,3	9,7
Ingeniero superior	97,2	2,8
Planificador superior	91,3	8,7
Arquitecto superior	83,3	16,7
Técnico ejecutivo superior	91,4	8,6
Ingeniero ejecutivo superior y otros cargos equivalentes	89,6	10,4
Ingeniero ejecutivo superior (incl. estructural)	93,4	6,6
Planificador ejecutivo superior	59	41
Arquitecto ejecutivo superior	72,5	27,5
Oficial auxiliar de prevención de incendios (Dublín y Cork únicamente)	66,7	33,3
Subjefe de bomberos (operacional)	100	0
Subjefe de bomberos (prevención)	86,7	13,3

En los dos cuadros siguientes se indica la representación de mujeres en las juntas sanitarias en 2001.

Cuadro 7.10

Perfil de empleo de hombres/mujeres en el personal administrativo de las juntas sanitarias

<i>Grado o categoría</i>	<i>Hombres %</i>	<i>Mujeres %</i>
Gestión/administración superior	58,67	41,33
Cargos ejecutivos y de administración	23,79	76,21
Profesionales (incluidos profesionales de atención sanitaria y social, médicos, odontólogos y personal de enfermería)	17,44	82,56
Auxiliares administrativos	6,99	93,01
Total	17,89	83,04

Fuente: Departamento de Salud e Infancia.

Cuadro 7.11

Perfil de empleo de hombres/mujeres en el personal médico y odontológico de las juntas sanitarias

<i>Grado o categoría</i>	<i>Hombres %</i>	<i>Mujeres %</i>
Servicios médicos		
Consultor	76,59	23,41
Oficial interno	59,50	40,50
Becario	46,38	53,62
Encargado de registro	68,16	31,84
Encargado de registro superior	52,56	47,44
Total	66,69	33,31
Práctica general		
Médico general (incluidos empleados directos de la junta sanitaria pública únicamente)	68,16	31,82
Total	68,16	31,82
Salud pública		
Director de atención comunitaria	16,67	83,33
Médico de distrito	14,40	85,60
Médico de distrito superior	18,37	81,63
Total	15,10	84,90
Servicios odontológicos		
Puestos de supervisión	51,46	48,54
Puestos básicos	35,34	64,66
Total	38,89	61,11

Fuente: Departamento de Salud e Infancia.

7.8. Igualdad de oportunidades en las juntas sanitarias y organismos locales

En virtud de lo dispuesto en la declaración de igualdad de oportunidades remitida a los organismos locales y las juntas sanitarias en febrero de 1990, tras negociaciones entabladas entre la dirección de las juntas sanitarias y los organismos locales y los sindicatos y departamentos de Medio Ambiente y Salud, el personal puede acogerse a los planes nacionales vigentes sobre interrupción de la carrera y trabajo en horario compartido. En dicha declaración se insta a los organismos locales y juntas sanitarias a que traten y promuevan a todos sus empleados sin ninguna diferencia, y se abordan materias como la contratación, selección, capacitación y desarrollo, así como el problema del hostigamiento. (Véanse también los párrafos 4.4 y 4.5 en relación con el artículo 4.)

7.9. Consejos estatales

Véase el comentario que figura en el párrafo 4.2 en relación con el artículo 4.

En el cuadro 7.12 se indica la composición de los consejos estatales al 31 de diciembre de 2002.

Cuadro 7.12
Composición de los consejos estatales al 31 de diciembre de 2002

Departamento	Total de miembros integrantes		Porcentaje del total	Personal en servicio por nombramiento ministerial/gubernamental		Presidencia			
	Mujeres			Mujeres	Porcentaje del total	Hombres	Mujeres	Porcentaje del total	
Agricultura y Alimentación	57	8	14	38	8	21	4	1	20
Arte, Deporte y Turismo	150	47	31	98	37	38	10	2	17
Comunicaciones, Recursos Marítimos y Naturales	631	86	14	338	73	22	55	3	5
Asuntos Rurales de la Comunidad y de Gaeltacht	107	26	24	70	23	33	6	1	14
Defensa	73	18	25	47	10	21	4	0	0
Educación y Ciencia	825	278	34	137	49	36	27	6	18
Empresa, Comercio y Empleo	734	186	25	104	39	38	39	9	19
Medio Ambiente y Gobierno Local	216	84	39	132	57	43	15	2	12
Finanzas	43	6	14	39	5	13	1	0	0
Relaciones Exteriores	20	7	35	20	7	35	2	0	0
Salud e Infancia	766	263	34	325	139	43	39	6	13
Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa	285	102	36	272	99	36	7	4	36
Asuntos Sociales y de la Familia	61	28	46	47	25	53	3	1	25
Taoiseach	143	52	36	46	21	46	3	2	40
Transporte	90	20	22	63	18	29	8	1	11
Total	4 201	1 211	29	1 776	610	34	223	38	15

Administración judicial

La situación de la mujer en la administración judicial, en diciembre de 2001, era la siguiente:

Cuadro 7.13

La mujer en la administración judicial, diciembre de 2001

	<i>Número total de jueces</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Tribunal Supremo	8	2	6	25
Tribunales de apelación (1 vacante)	28	3	24	11,1
Tribunales comarcales	31	9	22	29
Tribunales municipales	53	10	43	18,9

7.10. Servicios de seguridad

En diciembre de 2002 las mujeres representaban el 14,3 % de la Garda Síochána (policía).

La An Garda Síochána (la Policía irlandesa) ha adoptado una política de igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente del género. De conformidad con la política del Gobierno, el Jefe de la Garda vela por que los principios y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades se apliquen a la contratación, la colocación, la selección, las perspectivas de carrera, y todas las demás condiciones del servicio de los miembros de la An Garda Síochána

El funcionario de igualdad de la An Garda Síochána se encarga de registrar y hacer el seguimiento de las demandas interpuestas en relación con la igualdad de oportunidades. La Garda tiene un miembro designado de género femenino en cada una de sus Divisiones en todo el país para prestar apoyo, proveer información, asistencia y asesoramiento a cualquier mujer del servicio que pudiera ser objeto de acoso sexual y necesitara asesoramiento.

El Servicio Penitenciario irlandés continúa abocado a la política de igualdad de oportunidades en relación con la contratación, el empleo y la capacitación. Actualmente están en vigor en todas las instituciones las políticas favorables a la familia, como la interrupción de la carrera y la posibilidad de que el personal comparta un mismo puesto (en el caso de personal de la Sede Central) y la licencia para padres.

A continuación se desglosa por categoría y sexo el personal que presta servicios actualmente en el Servicio Penitenciario irlandés.

Cuadro 7.14
Personal del Servicio penitenciario irlandés por categoría y sexo

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Director de categoría 1	5	0
Director de categoría 2	15	0
Director de categoría 3	2	1
Subdirector	13	1
Subdirector (Bienestar)	1	0
Director adjunto	21	1
Director adjunto (Bienestar)	2	0
Director adjunto (Bienestar/Capacitación)	1	0
Inspector (E)	2	0
Inspector (M)	2	0
Oficial principal de categoría 1	8	0
Oficial principal de oficinas	5	0
Empleado de oficina de categoría 1	22	6
Oficial principal de categoría 2	31	0
Oficial principal de categoría 2 – Bienestar/Capacitación	2	0
Administrador industrial	5	0
Oficial principal de oficinas de categoría 2	17	0
Instructor de capacitación industrial de categoría 2	16	0
Empleado de oficina de categoría 2	85	25
Oficial principal auxiliar	226	16
Oficial principal auxiliar (de destacamento)	11	0
Oficial principal auxiliar (rural)	1	0
Supervisor industrial	24	4
Oficial de prisión (oficios)	109	0
Oficial de prisión	2 152	326
Supervisor industrial auxiliar	55	8
Médico	23	3
Capellán jefe	1	0
Capellán (de tiempo completo)	10	7
Capellán (de tiempo parcial)	5	2
Oficial de enfermería	21	57
Oficial auxiliar de capacitación (drogas)	1	0
Cocinero	0	4
Total	2 894	461

A continuación se desglosa por categoría y sexo el personal que actualmente presta servicios en la Sede Central del Servicio Penitenciario irlandés.

Cuadro 7.15
Personal de la Sede Central del Servicio Penitenciario irlandés por categoría y sexo

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Director General	1	0
Director	4	1
Director de Servicios Médicos	1	0
Subdirector	5	0
Director Adjunto	2	0
Coordinador de Educación	1	0
Coordinador de Trabajo y Capacitación	1	0
Coordinador de Enfermería	0	1
Farmacéutico	0	1
Psicólogo jefe	1	0
Psicólogo de categoría 1	2	1
Psicólogo de categoría 2	1	4
Gerente	14	3
Subgerente	11	14
Gerente Adjunto	4	18
Oficial de personal	3	5
Oficial administrativo	5	18
Oficial de servicios	3	0
Total	59	66

En los comentarios relativos al artículo 11 se examina la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

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

7.11. No hay obstáculos jurídicos que se opongan a la participación de la mujer en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupan de la vida pública y política del país.

7.12. Consejo Nacional de la Mujer en Irlanda

El Consejo Nacional de la Mujer en Irlanda, conocido antes con el nombre de Consejo para la Condición de la Mujer, se fundó en 1973 con la misión de supervisar la aplicación de las recomendaciones de la primera Comisión Nacional sobre la Condición de la Mujer. Es una organización general que agrupa a unas 150 organizaciones no gubernamentales representativas de los intereses y las preocupaciones

de la mujer. Ha sido reconocida por el Gobierno como organismo encargado de registrar las preocupaciones y perspectivas de la mujer. Recibe casi todo su financiamiento básico del Gobierno, en calidad de medida de acción positiva. Es totalmente independiente del Gobierno en lo que se refiere a cuestiones de política, y sólo debe dar cuenta a sus propios miembros y al comité ejecutivo elegido. Además de su función en el campo del desarrollo, se le reconoce su labor de crítico informado e instruido sobre las iniciativas de política, y sus dirigentes disfrutan de fácil acceso a las autoridades y políticos de alto rango.

El Consejo reconoce entre sus funciones principales las de promover los intereses de la mujer ante el Gobierno, actuar como organismo de fiscalización sobre los problemas de la igualdad, ofrecer capacitación y apoyo a sus miembros, cambiar las actitudes de la sociedad sobre el sexo y vincular e interconectar las organizaciones de mujeres dentro de Irlanda, del norte y del sur, y de la Unión Europea mediante el Grupo de presión de mujeres europeas y en el plano internacional.

El Consejo Nacional de la Mujer en Irlanda declara que pueden participar en él todas las organizaciones de mujeres o aquéllas con una composición femenina considerable. Dichas organizaciones deben tener al menos un año de existencia en el momento de solicitar su adhesión.

Las organizaciones afiliadas están autorizadas a nombrar dos delegados para las reuniones del Consejo, cualquiera que sea el tamaño de la organización. Los delegados también pueden ser elegidos como miembros del Comité Ejecutivo, siempre que hayan desempeñado el cargo de delegado al menos durante un año.

7.13. Las mujeres pueden participar en otras organizaciones no gubernamentales de gran importancia, como los organismos de empresarios y agricultores y los sindicatos.

7.14. El Congreso Irlandés de Sindicatos ha promovido la participación de la mujer en los sindicatos, y ha reservado para ellas algunos puestos de la Junta Ejecutiva Nacional, ha establecido un Comité de la Mujer y organizado una conferencia bienal para las mujeres.

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.

8.1. Las mujeres tienen la oportunidad de representar a Irlanda en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. Las oportunidades de las mujeres de representar a Irlanda en el plano internacional se extienden a todos los departamentos gubernamentales, y no se limitan al cuerpo diplomático. En su calidad de país miembro de una amplia gama de organizaciones internacionales, incluidas las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Irlanda tiene que asistir a muchas reuniones en estos foros. Si bien no hay estadísticas en las que se desglosen por sexo los funcionarios que representan a Irlanda en dichas reuniones, la consideración predominante en todo momento al designar a los funcionarios es su competencia personal y su conocimiento del tema de la reunión. No hay ninguna discriminación por motivo de sexo en este aspecto, y muchas mujeres irlandesas representan a su país en reuniones internacionales en los foros antes mencionados.

En el siguiente cuadro se desglosa por categoría y sexo la composición del personal del cuerpo diplomático del Departamento de Relaciones Exteriores.

Cuadro 8.1
Personal del cuerpo diplomático en el Departamento de Relaciones Exteriores (2002)

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total de puestos</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Secretario general	1	–	1	0
Embajador Grado I	1	–	1	0
Segundo Secretario	3	–	3	0
Embajador Grado II	4	1	5	20
Secretario Adjunto/Embajador	32	4	36	11,11
Consejero	55	13	68	19,12
Primer Secretario	79	21	100	21
Tercer Secretario	37	55	92	59,78

8.2. Con respecto a la participación en la labor de las organizaciones internacionales, los puestos vacantes anunciados en éstas se envían a todos los funcionarios de la administración pública irlandesa y se presta todo el apoyo y la asistencia posibles a los futuros candidatos —independientemente del sexo— en la preparación de las solicitudes. Las principales organizaciones internacionales en las que participan ciudadanos irlandeses son la Unión Europea y las Naciones Unidas. A continuación se desglosa la representación de hombres y mujeres en las dos organizaciones. Cabe destacar que el Gobierno de Irlanda no tiene ninguna influencia sobre los procedimientos internos de contratación de estas dos organizaciones.

8.3. Unión Europea

En el siguiente cuadro se desglosa por sexo y categoría el personal irlandés empleado en puestos administrativos en instituciones de la Unión Europea.

Cuadro 8.2

	<i>Categoría A (Administrador)</i>	<i>Categoría LA (Servicios de traducción)</i>	<i>Categoría B (Oficial ejecutivo)</i>	<i>Categoría C (personal administrativo/ de secretaría)</i>	<i>Categoría D (ordenanzas, choferes, personal de maestranza)</i>	Total
Hombres	156	18	53	25	9	261
Mujeres	39	14	37	262	3	355
Total	195	32	90	287	12	616
Porcentaje de mujeres	20	43,75	41,11	91,19	25	57,63

En el siguiente cuadro se desglosa por sexo el personal irlandés del Parlamento Europeo y otras instituciones de la UE.

Cuadro 8.3

<i>Organización</i>	Total	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Parlamento Europeo	16	11	5	31,25
Tribunal de Justicia	1	0	1	100
Tribunal de primera instancia	1	1	0	0
Tribunal de cuentas europeo	1	-	1	100
Comisión Europea	1	1	-	0
Comité Económico y Social Europeo	9	6	3	33,33
Comité de las Regiones	8	5	3	37,5
Miembros suplentes	9	3	5	62,5

Naciones Unidas

En el siguiente cuadro se desglosa por sexo el personal irlandés empleado en las Naciones Unidas, incluidos los representantes irlandeses que trabajan en la Secretaría de las Naciones Unidas y en los organismos con sede en Nueva York, Ginebra y Viena.

Cuadro 8.4

<i>Total de representantes irlandeses</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
130	86	44	33,85

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.*

9.1. En virtud de las disposiciones de las leyes de ciudadanía y nacionalidad irlandesas, 1956 a 2001, no hay ninguna diferencia entre los sexos en lo que se refiere a la adquisición de la ciudadanía irlandesa.

9.2. De conformidad con la Ley de ciudadanía y nacionalidad irlandesas de 1986, todos los cónyuges de ciudadanos irlandeses (que no sean ciudadanos honorarios, naturalizados o por matrimonio) tienen derecho a la ciudadanía irlandesa al depositar una declaración por la cual aceptan la ciudadanía irlandesa como ciudadanía posnupcial a condición de que:

- a) El matrimonio persista en la fecha de depósito de la declaración, y
- b) Ambos cónyuges vivan juntos como marido y mujer y que el cónyuge que es ciudadano irlandés presente una declaración jurada en el sentido de que se ha depositado la declaración.

9.3. Con efecto al 30 de noviembre de 2002, en virtud de la Ley de ciudadanía y nacionalidad irlandesas de 2001 se ha derogado la disposición que figura *supra*. No obstante, mediante un acuerdo de transición se permite a las parejas que contrajeron matrimonio con anterioridad a esa fecha depositar una declaración de ciudadanía posnupcial hasta el 29 de noviembre de 2005. Los extranjeros que hayan contraído matrimonio con un ciudadano irlandés a partir del 30 de noviembre de 2002 deberán solicitar la naturalización. El Ministro podrá aceptar esa solicitud de un cónyuge extranjero en caso de que el solicitante:

- i) Sea mayor de edad;
- ii) Sea una persona proba;
- iii) Esté casado con ese ciudadano desde hace por lo menos tres años;
- iv) El matrimonio persista y esté reconocido como tal por las leyes del Estado;
- v) Ambos cónyuges vivan juntos como marido y mujer y que el cónyuge que es ciudadano irlandés presente al Ministro una declaración jurada de la forma estipulada en ese sentido;
- vi) Haya residido en Irlanda durante por lo menos un año seguido durante el período inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud;
- vii) Haya residido durante dos años en Irlanda durante los cuatro años inmediatamente anteriores a ese período;
- viii) Se proponga de buena fe continuar residiendo en Irlanda después de su naturalización, y

ix) Haya declarado de la forma estipulada su fidelidad a la nación y lealtad al Estado, ya sea ante un juez del Tribunal municipal en un tribunal abierto, o de la forma que el Ministro lo permita por razones especiales.

El Ministro está facultado para eximir al solicitante de las condiciones iii), vii) y viii) si considera que éste sufriría graves consecuencias en relación con su integridad física o su libertad si no se le otorgara la ciudadanía irlandesa.

9.4. De conformidad con la legislación irlandesa, los ciudadanos no están obligados a cambiar de nacionalidad al contraer matrimonio con un extranjero. De manera análoga, el cambio de nacionalidad por uno de los cónyuges durante el matrimonio no cambia automáticamente la nacionalidad del otro cónyuge, no le convierte a él/ella en apátrida ni obliga a él/ella a adquirir la nacionalidad del otro cónyuge. Además, la legislación irlandesa permite la doble nacionalidad.

Las leyes de ciudadanía y nacionalidad irlandesas de 1956 a 2001 conceden a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

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;

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

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

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

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

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

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

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

10.1. El objetivo fundamental del sistema de educación irlandés es permitir que todas las personas alcancen su potencial.

10.2. En la **Ley de Educación de 1998** se dispone expresamente la promoción de la igualdad de acceso a la educación y su participación en ella, así como los medios que permiten a los estudiantes beneficiarse mediante la educación. En la ley se establece concretamente la igualdad de acceso a todas las formas de educación y los cursos de aprendizaje y la igualdad de oportunidades para los estudiantes y el personal de ambos sexos. En virtud de la ley las Juntas de Administración de las escuelas tienen la obligación de promover el respeto hacia la diversidad de valores, creencias, tradiciones y formas de vida dentro de la sociedad.

Todas las estadísticas reunidas por el Departamento de Educación y Ciencia están desglosadas por sexo.

10.3. En virtud de lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006, el Departamento de Educación y Ciencia recibió fondos para establecer una Dependencia de igualdad entre los géneros especialmente encargada de coordinar y supervisar el proceso de incorporación de una perspectiva de género en todas las esferas del sistema de educación. La Dependencia también establecerá un sistema de gestión electrónica de datos y redes de enseñanza superior. Cuando proceda, continuarán adoptándose medidas de acción positiva.

La Dependencia de igualdad entre los géneros fue establecida en junio de 2001 y su Misión es la siguiente: *La Dependencia de igualdad entre los géneros está consagrada a garantizar que el Departamento de Educación y Ciencia tenga los medios para incorporar una perspectiva de género en todos sus servicios, actividades, programas e iniciativas para niños y adultos, en todos los niveles. Se promoverá y mantendrá un nivel elevado de observancia de la legislación sobre igualdad.* Esta Dependencia funciona en el ámbito de la Dependencia de Política Estratégica del Departamento y el Director de Política Estratégica preside su Comité de Administración. Se ha preparado un Plan de Acción para la Dependencia, que fue presentado públicamente en diciembre de 2001.

Actualmente se están ejecutando las siguientes actividades:

10.4. La Dependencia ha encomendado a la Sección de Estadística del Departamento que lleve a cabo un examen detallado de los indicadores actuales en virtud de los cuales la Sección reúne datos. Esta labor habrá finalizado en mayo de 2003 y constituirá un medio de referencia sobre información y permitirá establecer las esferas en que podrían resultar necesarios nuevos indicadores para supervisar los progresos en pos del logro de la igualdad entre los sexos en la educación irlandesa. Se prevé la publicación de un informe sobre el examen en 2003.

10.5. Se ha establecido un Comité de Investigación dentro de la Dependencia. Este Comité otorga subvenciones a organismos de investigación y becas a estudiantes de doctorado para que emprendan investigaciones en esferas relacionadas con la igualdad entre los géneros. El Comité incluye expertos en género y educación de dos universidades. En 2002 el Comité otorgó nueve subvenciones para la investigación y siete becas. Durante el período de 2003 a 2006 se otorgarán nuevas subvenciones y becas.

10.6. Se estableció la ***Iniciativa para la Educación de la Mujer***, financiada por el Departamento de Educación y Ciencia y con la asistencia del Fondo Social Europeo, con el objeto de prestar ayuda a los proyectos que se ocupan de zanjear las brechas actuales en la prestación de asistencia a mujeres en situación educacional desfavorecida. Fue establecida en 1998 y durante el período de dos años hasta 2000, se prestó apoyo a 13 proyectos destinados a elaborar modelos de buenas prácticas para mejorar la prestación de servicios a mujeres en situación educacional desfavorecida. El objetivo fue que estos modelos pudieran ser aplicados más ampliamente y tuvieran impacto sobre las políticas futuras, para así promover cambios de largo plazo en las oportunidades educacionales futuras de las mujeres en situación educacional desfavorecida.

10.7. En 2000 se emprendió una nueva ***Iniciativa para la Igualdad en la Educación***, que tiene por objeto abordar el problema de la desventaja en materia de educación mediante la asignación estratégica de financiación por un valor de 4,44 millones de euros con cargo al Plan Nacional de Desarrollo durante el período de 2000 a 2006.

Esta iniciativa está destinada especialmente a los grupos de hombres y mujeres en situación desfavorecida. Durante la primera fase de la iniciativa, recibirán financiación dieciocho proyectos, seis para mujeres, dos para grupos de hombres y los restantes de enseñanza mixta. Uno de estos proyectos está destinado a mujeres que han sido objeto de malos tratos. El **Programa Nacional de acceso a la educación para las mujeres que han sido objeto de malos tratos** ofrecerá a las mujeres que han sido objeto de trato violento por parte de los hombres la oportunidad de prepararse para continuar sus estudios o reincorporarse al mercado de trabajo. Esto alentará y facultará a las mujeres a asumir nuevamente el control de sus propias vidas y su futuro.

10.8. En virtud de la *Iniciativa Volver a Estudiar* se ofrece a los jóvenes y los adultos la posibilidad de retomar los estudios, a los que están empleados perfeccionar sus conocimientos de conformidad con las nuevas necesidades, y mediante la posibilidad de asistir a tiempo parcial, permite combinar la vuelta a los estudios y la capacitación con la familia, el trabajo y otras responsabilidades. El objetivo general de esta Iniciativa es incrementar la participación de los jóvenes y los adultos con un nivel de educación inferior a los estudios secundarios superiores en una amplia gama de oportunidades flexibles de aprendizaje. La Iniciativa se propone facilitar el acceso a la educación permanente a todos. Sin embargo, una de las prioridades es atraer a las personas y grupos que hacen frente a obstáculos especiales y graves para participar. Por consiguiente, se dará elevada prioridad a la participación de personas de determinados grupos, incluidas las mujeres en situación desfavorecida, los padres sin pareja y las personas con obligaciones relativas al cuidado de otras personas, que podrían verse impedidas de participar en cursos de tiempo completo.

10.9. En 1990 el Organismo Nacional de Capacitación y Empleo, FÁS, emprendió su primer Programa de Acción para Mujeres. Desde entonces, el FÁS ha elaborado y puesto en práctica un programa de acción anual, que consolida los logros alcanzados en años anteriores. El programa se propone incrementar y ampliar las posibilidades de capacitación y empleo disponibles a las mujeres. En virtud del programa *Women in Focus* de 1998, se examinó el nivel general de participación de la mujer en todos los programas del FÁS y se esbozó la estrategia que se adoptaría en el curso del nuevo Programa *Women in Focus* durante el período de 1998 a 2000. El FÁS emprendió un examen del papel y la función del programa de 1998 y decidió cambiar su idea central y dar mayor preponderancia a la supervisión a fin de velar por el mantenimiento y la consolidación de los progresos. Durante el período de 1998 a 2000 el interés se centró en garantizar la prestación de servicios a grupos clave, como las personas que llevaban mucho tiempo desempleadas, las mujeres que se reincorporaban al mercado laboral, las mujeres con discapacidades, las mujeres itinerantes y las que hubiesen dejado los estudios prematuramente.

10.10. El FÁS continúa vigilando la participación de las mujeres en todos sus programas y está elaborando indicadores del cumplimiento de las normas a fin de que se mantengan las tasas de participación de las mujeres en todos los programas del FÁS.

10.11. En 2001, el FÁS presentó una propuesta en el marco de la Iniciativa para la Igualdad de la Mujer al Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa. La propuesta fue aceptada y en enero de 2002 comenzó a ejecutarse el proyecto. Se dispone de fondos hasta fines de 2003. Mediante el proyecto “Portal de acceso para la mujer” se ha adoptado un nuevo enfoque destinado a proveer una amplia gama de medios de apoyo a las mujeres que desean reincorporarse al mercado laboral, y asistencia financiera para el establecimiento de organismos de coordinación local en

todas las regiones de la jurisdicción del FÁS para impulsar y coordinar servicios integrados y de base local para mujeres que regresan al mercado laboral.

El proyecto “Portal de acceso para la mujer” es uno de los mecanismos utilizados por el FÁS para adoptar métodos más flexibles de prestación de servicios. Es una respuesta a medida de las necesidades individuales centrada en los problemas a los que hacen frente las mujeres que regresan al mercado laboral, como la flexibilidad de la capacitación y la asequibilidad de los servicios. Su prestación es de base local y se adapta a las necesidades particulares de cada mujer. Actualmente el proyecto está funcionando en la región de Dublín y en el curso de los próximos doce a dieciocho meses se prevé su aplicación en otras regiones del país.

Además de administrar el proyecto “Portal de acceso para la mujer”, también se encomendó al FÁS que se hiciera cargo de seis proyectos rurales que recibieron financiación de la Iniciativa para la Igualdad de la Mujer. Los seis proyectos son de base comunitaria y ofrecerán programas para mujeres que se reincorporan al mercado laboral. El proyecto “Portal de acceso para la mujer” cuenta con el apoyo de la Confederación de Empleadores de Empresas Irlandesas, el Congreso de Sindicatos de Irlanda, el Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda y Northside Partnership, Dublín. Este proyecto es financiado conjuntamente por el FÁS y la Iniciativa para la Igualdad de la Mujer del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa.

10.12. **Medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros**

La Dependencia de igualdad entre los géneros del Departamento de Educación y Ciencia ha impartido capacitación a los principales responsables del sistema de educación sobre el proceso de incorporación de una perspectiva de género. Las actividades incluyeron capacitación para los Servicios de apoyo a la planificación del desarrollo escolar para la enseñanza primaria y secundaria. En virtud de la Ley de Educación de 1998, todas las escuelas deben elaborar un Plan Escolar por escrito en el que exponen, entre otras cosas, la filosofía básica de la escuela, una declaración de su misión, su visión y objetivos, así como sus programas de estudio. Para ayudar a las escuelas a elaborar su Plan, el Departamento estableció un Servicio de apoyo que incluye grupos de consultores en los niveles tanto primario como secundario. Además de ayudar a las distintas escuelas, los consultores del Servicio han preparado pautas que, de resultados de la capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género, incluyen una sección sobre mecanismos para **asegurar la igualdad**. En las pautas futuras se describirán más detalladamente los enfoques para promover la igualdad entre los géneros. Los consultores también fomentan la concienciación sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en seminarios regionales para escuelas y en los días de planificación de las comunidades escolares.

Todos los miembros de la Inspección del Departamento de Educación y Ciencia han recibido capacitación sobre el proceso de incorporación de una perspectiva de género en las esferas de trabajo de la Inspección.

10.13. El Organismo de la Igualdad, conjuntamente con el Departamento de Educación y Ciencia, está elaborando un Código de Prácticas sobre *La Escuela Integral*.

10.14. Acoso sexual en las escuelas

Los sindicatos de maestros cuentan con procedimientos para ocuparse de los casos de acoso sexual de maestros, ya sea por los directores, otros maestros o los alumnos. La Ley de Igualdad en el empleo de 1998 incluye disposiciones sobre el acoso sexual y la Ley sobre igualdad de 2000 prohíbe el acoso sexual (y el hostigamiento) en los establecimientos de enseñanza.

En 2001 el Tribunal del Trabajo otorgó 10.000 y 20.000 euros, respectivamente, a dos maestras que fueron objeto de acoso sexual por alumnos de una escuela durante un período de tiempo prolongado. La decisión del Tribunal del Trabajo fue el resultado de una apelación de la Junta de Administración de la escuela contra la recomendación de un funcionario de igualdad emitida en 2001 en virtud de la Ley de igualdad en el empleo de 1977. El Tribunal estableció que la escuela había discriminado contra las demandantes por razones de sexo, al no haberles proporcionado un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

En relación con el acoso sexual de estudiantes por parte de estudiantes, las autoridades escolares reciben ayuda de los sindicatos de maestros y del Departamento de Educación y Ciencia para la elaboración de una política escolar sobre esta cuestión que incluya procedimientos para abordar el problema tanto de los perpetradores como de las víctimas de acoso sexual. Dos de los programas de actividades del Departamento se ocupan concretamente de la cuestión: *BALANCE – who cares?* (Paridad – ¿a quién le interesa?) y *Exploring Masculinities* (Exploreemos la masculinidad). Este último es un proyecto de actividades dirigido a los varones.

Ambos programas tratan también de otras cuestiones relacionadas con el género, como la necesidad de compartir responsabilidades tanto en el hogar como en la comunidad.

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

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

10.15. En Irlanda hay igualdad formal entre el hombre y la mujer en todos los sectores y niveles de educación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Educación de 1998. A continuación se detallan las medidas concretas adoptadas para lograr la igualdad de oportunidades *de facto* en materia de educación (véanse también los párrafos 10.12 y 10.24).

10.16. En los últimos años se ha registrado una disminución del número de varones que elige materias de ciencia y tecnología en las escuelas y los cursos de tercer nivel y, pese a un pequeño aumento del número de mujeres en estas especializaciones, principalmente debido a actividades dirigidas a éstas, existe ahora la preocupación de que en el futuro Irlanda podría tener una escasez de personal calificado para responder a las demandas de empleo en los sectores de la ciencia y la tecnología. El

Departamento de Educación y Ciencia está respaldando medidas destinadas a revertir esta tendencia. Además, la Dependencia de igualdad entre los géneros se propone emprender una nueva campaña de concienciación dirigida a las estudiantes mujeres para alentarlas a seguir cursos y carreras profesionales en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Esta campaña comenzará en 2003.

10.17. En 1996 el Instituto de investigaciones sociales y económicas publicó el informe “Educación mixta e igualdad entre sexos”. Las conclusiones de esta investigación, en la que se indica que la educación mixta no afecta adversamente el rendimiento académico de las niñas, han sido incluidas en la política del Departamento sobre educación mixta. El Departamento también ha apoyado investigaciones más recientes sobre distintos aspectos de la educación mixta y las ha dado a conocer ampliamente.

10.18. El Departamento de Educación y Ciencia tiene por norma que todas las nuevas escuelas sean mixtas. En los últimos años se han fusionado muchas escuelas de varones y niñas para formar escuelas mixtas y se ha impartido capacitación en el empleo sobre cuestiones que giran en torno de la educación mixta en muchas de estas escuelas.

En el cuadro 10.1 puede verse el número de personas que recibían educación a tiempo completo, desglosadas por sexo y tipo de escuela o colegio universitario en 2000-2001.

Cuadro 10.1
Número de personas que recibían educación a tiempo completo, desglosadas por sexo y tipo de institución (2000-2001)

<i>Tipo de institución</i>	<i>Niños</i>	<i>Niñas</i>	<i>Total</i>
Primer nivel – Subvencionadas por el Departamento de Educación			
Escuelas nacionales	226 333	213 227	439 560
Alumnos en clases ordinarias	216 854	206 490	423 344
Alumnos en escuelas especiales	4 514	2 610	7 124
Alumnos con necesidades especiales en escuelas ordinarias	4 965	4 127	9 092
Escuelas no subvencionadas de enseñanza primaria	2 660	2 562	5 222
Total – Primer nivel	228 993	215 789	444 782
<i>de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación y Ciencia</i>	226 333	213 227	439 560
Segundo nivel – Subvencionadas por el Departamento de Educación			
Ciclo inferior	91 471	89 527	180 998
Escuelas secundarias	50 145	58 631	108 776
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	15 536	13 175	28 711
Profesionales	25 790	17 721	43 511
Ciclo superior	66 875	72 101	138 976
Escuelas secundarias	39 140	48 688	87 828

<i>Tipo de institución</i>	<i>Niños</i>	<i>Niñas</i>	<i>Total</i>
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	11 182	10 090	21 272
Profesionales	16 553	13 323	29 876
Preparación y capacitación profesional	7 211	18 199	25 410
Escuelas secundarias	124	648	772
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	257	926	1 183
Profesionales	6 830	16 625	23 455
Colegio de Horología	8	1	9
Otros cursos	363	647	1 010
Institutos tecnológicos	363	647	1 010
Colegio de Hostelería y Servicios de Banquetes de Kellybegs	0	0	0
Subvencionadas por otros departamentos (Agricultura/Defensa)	907	235	1 142
Sin subvención/Comercial	770	959	1 729
Total – Segundo nivel	167 605	181 669	349 274
<i>de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación y Ciencia</i>	165 928	180 475	346 403
Tercer nivel – Subvencionadas por el Departamento de Educación			
***Instituciones del Organismo de Educación Superior (Subvencionadas)	28 770	40 484	69 254
Capacitación docente	65	895	960
Escuelas primarias	56	542	598
Economía doméstica	9	353	362
Colegios tecnológicos	25 497	22 863	48 360
Institutos tecnológicos	25 314	22 589	47 903
Instituto de Kellybegs & Tipperary	183	274	457
Otras instituciones subvencionadas	512	905	1 417
Subvencionadas por otros departamentos (Justicia/Defensa)	842	350	1 192
Sin subvención	2 272	2 845	5 117
Instituciones religiosas	312	492	804
Real Colegio de Cirujanos de Irlanda	673	610	1 283
Otras	1 287	1 743	3 030
Total – Tercer nivel	57 958	68 342	126 300
<i>de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación y Ciencia</i>	54 844	65 147	119 991
Total general	454 556	465 800	920 356
<i>de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación y Ciencia</i>	447 105	458 849	905 954

10.19. En el año escolar 1999-2000, el 97,9% de las niñas de 15 años, el 87,7% de las de 17 años y el 70,7% de las de 18 años recibieron educación a tiempo completo.

10.20. Desde septiembre de 1994, los alumnos pueden pasar hasta un máximo de tres años en el Ciclo superior, si han elegido participar en el programa de transición de un año antes de iniciar el programa de dos años para obtener el certificado de estudios secundarios. Esta opción ofrece oportunidades de desarrollo personal y social.

El objetivo general del programa de transición de un año es la educación para la madurez, que presta especial atención al desarrollo personal, inclusive la conciencia social y un mejor desempeño social. El componente de experiencia laboral, que forma parte integral del programa, ofrece a los alumnos la oportunidad de adquirir experiencia en un medio libre de comportamientos estereotipados. Las pautas del programa destacan que la educación cívica, social y política debe formar parte de todos los aspectos del programa, incluido el “programa oculto”, y que debe hacerse especial referencia en todo momento a la igualdad entre los géneros.

10.21. Hay tres opciones para el certificado de final de estudios secundarios:

1. Un programa para el certificado de final de estudios secundarios que ofrezca asignaturas en dos niveles, superior y ordinario, con un tercer nivel preuniversitario, en irlandés y matemática;
2. Un programa profesional para el certificado de final de estudios secundarios, cuya característica más destacada será un enfoque más amplio y más interdisciplinario de la dimensión profesional del programa. Éste garantiza un acceso óptimo a la formación profesional para todos los alumnos, sin ningún tipo de discriminación por género u otras consideraciones. Un módulo obligatorio del programa es la investigación profesional;
3. Un programa aplicado para el certificado de final de estudios, es decir un programa específico de dos años de duración orientado a los alumnos que no desean pasar directamente al tercer nivel de educación o para aquéllos cuyas necesidades, aspiraciones y aptitudes no encuentran debida atención en los otros dos programas de final de estudios. Este programa se caracteriza por una serie de experiencias educativas de carácter activo y práctico y orientadas específicamente a los alumnos.

10.22. El *Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación* está revisando en forma gradual los programas del certificado final de estudios. Se han introducido programas de estudios revisados (niveles superior y ordinario) de irlandés, francés, alemán, español, italiano, contabilidad, inglés, física, química, biología y economía doméstica. Ya se dictan dos materias —irlandés y matemática— con programas de estudios de nivel preuniversitario, además de los niveles ordinario y superior. En 2004 se introducirán programas de estudios revisados de historia, geografía, materias tecnológicas, arte y ciencias agrarias, y en 2005-2006 de materias clásicas, matemática y economía.

10.23. Certificado de final de estudios secundarios

En el cuadro 10.2 pueden verse algunos detalles sobre el número de niñas que habían cursado determinadas materias del programa del certificado de final de estudios secundarios.

Cuadro 10.2
Porcentaje de niñas que cursaron determinadas materias del certificado de final de estudios secundarios, 1999-2000

<i>Materia</i>	<i>Porcentaje</i>
Irlandés	51,5
Inglés	51,5
Matemática	51,5
Matemática aplicada	20,0
Física	24,0
Química	53,0
Física y Química	29,0
Biología	66,0
Economía doméstica, social y científica	85,0
Educación física	54,0
Coro	91,0
Orquesta	96,0
Ingeniería	5,0
Dibujo técnico	7,0
Construcción	6,6

Fuente: Informe Estadístico del Departamento de Educación.

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.

10.24. (Véanse los párrafos 10.17 y 10.18 sobre educación mixta.)

Los diferentes organismos preparan los materiales destinados a eliminar los estereotipos y promover la igualdad entre los géneros. No se dispone de cifras detalladas sobre el porcentaje de escuelas y alumnos que han tenido acceso a este material. Por lo general el material elaborado por el Departamento de Educación y Ciencia es distribuido en todo el sector de la enseñanza, a las escuelas y colegios universitarios, y en los cursos de capacitación en el empleo para maestros.

El Departamento de Educación y Ciencia dispone del siguiente material:

FUTURES: Un conjunto de materiales que integra las cuestiones relativas al género en las materias de los planes de estudio. El primer conjunto de materiales se imprimió en 1992 y desde entonces se ha reimpresso dos veces.

Paridad – ¿a quién le interesa?: un módulo sobre cuestiones relativas a la educación social y la igualdad, publicado por primera vez en 1997 y reimpresso en 1999.

Análisis de los conceptos sexuales estereotipados: Un manual y vídeo sobre cuestiones relativas a los conceptos estereotipados de los papeles masculino y femenino. Fue publicado por primera vez en 1994 y reimpresso en 1998.

Carpeta de documentación sobre la igualdad: Un conjunto de materiales para maestros de nivel primario, publicado en 1994.

Hijas de Arquímedes – La carrera de ingeniería para mujeres: Un vídeo que contiene entrevistas con mujeres jóvenes que eligieron la carrera de ingeniería, para su utilización en la escuela secundaria (de 12 a 18 años), distribuido en 2000.

Mujeres en la historia de Irlanda: Un CD ROM, un libro de texto y un sitio en la Web para estudiantes del ciclo superior (de 15 a 18 años), que estarán disponibles a partir de septiembre de 2003.

Creación de modelos de conducta: Una carpeta de materiales para colegios universitarios. El Departamento de Educación y Ciencia financió este proyecto, que fue elaborado por Mujer, Tecnología y Ciencia (WITS).

El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación asesora al Ministro de Educación y Ciencia sobre los planes de estudio y la evaluación en la enseñanza temprana y en las escuelas de nivel primario y posprimario. Entre otras cosas, se pide a las escuelas que fomenten la igualdad de acceso de alumnos de género masculino y femenino a la educación en general y a la instrucción sobre temas de interés especial.

Todos los programas sobre igualdad entre los géneros se aplican en todas las escuelas, incluidas las de enseñanza privada.

10.25. **Nombramiento de directores de centros escolares**

Existe cierta preocupación sobre el desequilibrio entre sexos en relación con los nombramientos para los cargos de dirección de los centros escolares. En los ciclos posprimarios (escuelas de enseñanza media y comunitarias, secundarias de profesionales), las mujeres constituyen el 62,6% del personal docente. Sin embargo, sólo el 33% de los directores de estos centros son mujeres. Estos nombramientos dependen de las juntas de administración de cada escuela.

A fin de remediar esta situación, en 1997 el Departamento de Educación y Ciencia encomendó una investigación sobre la verdadera situación de las mujeres en cargos directivos de las escuelas de Irlanda. Como resultado de dicha investigación, el Departamento de Educación y Ciencia organizó cursos de carácter experimental para mujeres docentes. Éstos siguen impartándose y en 2001 se publicó un Manual para Instructores. Los resultados de la investigación y la evaluación de los primeros cursos experimentales se volcaron en un libro titulado: “*Stepping out of the Shadows*” (Salir de las sombras), publicado en 1999.

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.*

10.26. Una de las medidas anunciadas en el Libro Blanco sobre la Educación de Adultos, *Learning for Life* (Aprender para la vida), publicado en agosto de 2000, es el establecimiento del *Consejo Nacional sobre la Educación de Adultos*. El Consejo, establecido en marzo de 2002, representa a los principales interesados del sector de la educación y la capacitación de adultos (educadores, capacitadores, la sociedad civil, la comunidad y los voluntarios, y los alumnos) a fin de lograr una estrategia coordinada. El Consejo desempeñará un papel decisivo en lo que hace al asesoramiento sobre el curso de acción futuro, la promoción de las actividades de coordinación y enlace, la investigación y la formación de personal y el apoyo a la cooperación internacional. Asimismo, será un catalizador importante de cambio y desarrollo en la medida en que destinará recursos de personal especialmente a esta tarea, y tendrá el mandato concreto de impulsar el aprendizaje en el lugar de trabajo, la enseñanza comunitaria, una estrategia sobre igualdad y el establecimiento de un grupo asesor sobre la integración de personas con discapacidades físicas y de aprendizaje en la educación de adultos.

10.27. Oportunidades de capacitación profesional

El acceso a las oportunidades de capacitación, y la participación en ella, como el Plan de oportunidades de capacitación profesional, y los Programas *Youthreach* y de capacitación de personas mayores de la comunidad itinerante, de padres desempleados y de personas que han dejado los estudios prematuramente, se ven facilitados si existen servicios para el cuidado de los niños. Esto consiste en la provisión directa de cuidados en centros o en locales alquilados, el pago de la cuota en guarderías de la comunidad o privadas, o el pago de aranceles a profesionales que se dedican al cuidado de niños. El Organismo de Capacitación y Empleo (FÁS) también ha facilitado el acceso de las mujeres a sus cursos de capacitación contribuyendo al pago del cuidado de los niños.

10.28. Otras oportunidades de educación

Se impulsarán las recomendaciones que figuran en el Informe del Grupo de Trabajo sobre el acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo, en virtud del proyecto *Partnership 2000* y el examen del proyecto *Return to Work* (Volver al empleo) del FÁS, con miras a aumentar las posibilidades de las mujeres que retornan al mercado laboral de obtener empleo y adquirir competencia.

Cabe destacar las siguientes recomendaciones:

- El Organismo nacional de antecedentes profesionales deberá utilizar un mecanismo para asegurar la equidad entre los géneros basado en la acumulación y transferencia de cursos de valor académico y en la acreditación de conocimientos prácticos anteriores: *Recientemente el Organismo nacional de antecedentes profesionales ha publicado un documento de política sobre el acceso, la transferencia, y la acumulación de antecedentes profesionales. El documento de política (disponible en el sitio del Organismo en la Web www.nqua.ie) analiza, entre*

otras cosas, la cuestión de los sistemas de cursos de valor académico y acreditación de conocimientos anteriores.

- Deberá ofrecerse una variedad más amplia de cursos de enseñanza corriente y de capacitación de tiempo parcial: *Una de las características de la Iniciativa "Volver a estudiar" es el número de cursos de tiempo parcial destinados a facilitar la participación de la mujer en particular.*
- Deberá tenerse en cuenta la disponibilidad y el costo del transporte al lugar donde se dictan los cursos para garantizar la facilidad de acceso: *Hay escuelas de formación profesional en todos los condados y éstas serán de fácil acceso.*
- Deberá velarse por que haya paridad entre los géneros en los cursos sobre conocimientos especializados: *En general, el porcentaje de mujeres que participan en los programas de capacitación del FÁS aumentó del 47% en 1996 al 52% en 2000 (sin incluir los cursos de oficios). En 2000 participaron 12.858 personas en cursos de conocimientos especializados, de las cuales 5.837 (el 45%) eran mujeres.*
- Las autoridades públicas de capacitación y los programas de capacitación financiados por la UE y el Estado deberán ocuparse de que haya locales apropiados para el cuidado de los niños a disposición de los padres que quieren participar en los cursos. *(Véase el párrafo 10.27.)*

10.29. Se mantendrán las disposiciones especiales sobre capacitación que tienen en cuenta la ubicación y la familia para las mujeres encargadas de establecimientos agrícolas, solas o junto con sus cónyuges. El Organismo para el Desarrollo Agrícola y la Alimentación (Teagasc) ha tenido especialmente en cuenta la capacitación de las mujeres rurales. Se propone darles capacitación favorable a la familia en función de las tareas agrícolas que desarrollan, con especial hincapié en la capacitación en tecnología de la información y administración agrícola.

10.30. Participación en la educación superior¹

En el cuadro 10.3 puede observarse la distribución de admisiones por sexo y tipo de colegio universitario en 2000. Las mujeres constituían la mayoría (53,5%) de las admisiones. En 1980, el 46% de las admisiones correspondieron a mujeres, en comparación con el 48% en 1986 y el 49% en 1992. Actualmente las mujeres constituyen el 60% de las admisiones a las universidades, el 88% de las admisiones a los colegios universitarios y el 47% de las admisiones a los institutos tecnológicos.

10.31. Especialidad

La pauta de admisiones por especialidad sigue estando fuertemente diferenciada por sexo. Esta diferenciación puede observarse en el cuadro 10.4. Ahora las mujeres constituyen algo más de la mitad (53,57%) de todas las admisiones. Representaban la mayoría en cuatro sectores: educación (83%), ciencias sociales, comercio y derecho (61,5%), humanidades y arte (67%) y salud y bienestar social (78,5%). Por el contrario, las mujeres constituían sólo el 16% de las admisiones en el sector de la Ingeniería, manufactura y construcción, que continúa siendo la especialidad más condicionada por el sexo.

¹ Organismo de Educación Superior. Datos correspondientes al Tercer Nivel 2000-2001.

Cuadro 10.3
Distribución de nuevas admisiones en centros de educación superior en 2000-2001, por sexo y tipo de colegio universitario

Tipo de colegio	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Sector universitario	6 467	40	9 743	60	16 210	100
Institutos tecnológicos	9 862	53	8 668	47	18 530	100
Total general de los colegios	16 329	47	18 411	53	34 740	100

Fuente: Departamento de Educación y Ciencia.

Cuadro 10.4
Graduados de programas universitarios de tiempo completo en 2000-2001 – Nivel 1

Especialidad	Hombres %	Mujeres %	Número total
Humanidades y arte	32,0	67,0	4 435
Ciencias, matemática y computación	51,0	49,0	6 404
Ingeniería, manufactura y construcción	84,0	16,0	5 066
Salud y bienestar social	21,5	78,5	2 330
Ciencias sociales, comercio y derecho	38,5	61,5	9 282
Educación	17,0	83,0	994
Total porcentaje	46,4	53,6	100
Total número	13 235	15 276	28 511

Fuente: Organismo de Educación Superior. Datos correspondientes al Tercer Nivel.

10.32. Acontecimientos recientes en las instituciones de educación superior

Las medidas adoptadas para promover la igualdad entre sexos varían en las distintas instituciones de educación de tercer nivel. Por ejemplo, cabe citar las siguientes iniciativas:

- El establecimiento de comités oficiales en las instituciones con el fin de supervisar e informar sobre la situación de las mujeres con cargos académicos.
- Medidas especiales para los alumnos del último año del segundo nivel para promover la matriculación en materias en las que se observa un desequilibrio entre hombres y mujeres. Entre ellas figuran las siguientes:
 - i) Escuelas de fin de semana y “días de puertas abiertas” para introducir a los alumnos en el conocimiento de la física y otras ciencias, la ingeniería y la tecnología;
 - ii) Un examen especial de matemática para facilitar el ingreso de nuevos candidatos que quizá no hayan tenido oportunidad de cursar matemática en los niveles superiores de la escuela secundaria;

iii) Divulgación de los logros conseguidos por mujeres en los sectores de la ingeniería, la matemática y las ciencias naturales durante los programas de enlace con las escuelas.

- Introducción de una especialidad de estudios sobre la mujer en las universidades.

10.33. El Organismo de Educación Superior debe reconstruirse con un mandato más amplio. Entre otras cosas, se ocupará de supervisar las políticas sobre igualdad entre los géneros en las instituciones de tercer nivel y de prestar el debido apoyo a escala nacional.

Todas las instituciones incluidas bajo su patrocinio deberán elaborar y publicar políticas que promuevan la igualdad entre los géneros. Entre ellas se incluirán las siguientes:

- Políticas para promover la igualdad de oportunidades y programas de acción asociados, con inclusión de procedimientos para evitar el acoso sexual de alumnos y empleados;
- Estrategias para alentar una mayor participación de las alumnas en los claustros de profesores y en los cursos de estudio en los que tradicionalmente han estado insuficientemente representadas, en particular el enlace con las escuelas de segundo nivel y la preparación de materiales de promoción idóneos;
- Paridad adecuada de género de las juntas de selección de personal;
- Alentar y facilitar la presentación de candidaturas de mujeres a puestos académicos y administrativos de alto rango;
- Establecimiento de mecanismos para ayudar a las alumnas con hijos pequeños.

10.34. El Organismo de Educación Superior, con la cooperación del Colegio Universitario de Cork, está financiando el cargo de Organizador del Foro Nacional sobre la igualdad de oportunidades en el tercer nivel de educación. El titular de ese puesto deberá ocuparse, entre otras cosas, de establecer una red nacional para el intercambio de información y de ideas sobre temas relacionados con la igualdad y de elaborar una base de datos sobre estos temas.

10.35. Examen sobre igualdad del Organismo de Educación Superior

La mayoría de las instituciones que actualmente recaen dentro del mandato normativo del Organismo de Educación Superior, en virtud de la Ley sobre universidades, son autónomas en lo que hace a la gestión de sus asuntos internos y externos, aunque deben tener debidamente en cuenta la promoción y el mantenimiento de la igualdad de oportunidades y el acceso a éstas.

En el artículo 36 de la ley se establece que un organismo rector será el encargado de preparar una declaración de las políticas de la universidad en relación con los siguientes aspectos:

- a) El acceso a la universidad y a la enseñanza universitaria de personas en situación económica o social desfavorecida, personas con discapacidades y personas de sectores de la sociedad que están insuficientemente representadas en el cuerpo estudiantil;

y

b) La igualdad, incluida la igualdad entre los géneros, en todas las actividades de la universidad. Se aplicarán todas las políticas establecidas en la declaración.

En el artículo 49 de la ley que se menciona *supra* se indica que el Organismo de Educación Superior podrá llevar a cabo un examen del logro de los objetivos de estas políticas, y deberá contribuir para que así sea. Ya se encuentran en una etapa avanzada los preparativos del primero de estos exámenes.

10.36. Oficina Nacional para la Equidad

El Organismo de Educación Superior ha abordado la cuestión de la igualdad en la enseñanza superior en una serie de importantes estudios. En tal sentido, reviste especial pertinencia el titulado: *Access and Equity in Higher Education: An International Perspective on Issues and Strategies* (Acceso y equidad en la enseñanza superior: Una perspectiva internacional sobre algunas cuestiones y estrategias) por el Profesor Malcom Skilbeck. El Organismo encomendó la elaboración de este informe con dos objetivos principales: i) analizar las tendencias y las cuestiones relacionadas con los movimientos internacionales destinados a mejorar y mantener la equidad en la enseñanza superior; y ii) determinar las estrategias y procedimientos que encierran mayores posibilidades de satisfacer los objetivos de política en pos del logro de una mayor equidad en la enseñanza superior.

Uno de los principales temas a los que se hace especial referencia tanto en éste como en otros informes es la necesidad de una política nacional estratégica y coherente sobre el acceso y la igualdad que deben lograrse en colaboración con todos los interesados. Esta opinión fue respaldada por la presentación del Organismo de Educación Superior de enero de 2001 al **Grupo de Acción sobre acceso al tercer nivel de educación**. La recomendación de que se estableciera una **Oficina Nacional para la equidad de acceso a la enseñanza superior** para coordinar todas las actividades relacionadas con el acceso al tercer nivel de educación fue adoptada en su informe final, presentado en mayo de 2001. El Ministro de Educación y Ciencia anunció en noviembre de 2002 que aprobaba el establecimiento de esta oficina nacional, dependiente del **Organismo de Educación Superior**, a fin de velar por la aplicación eficaz de muchas de las recomendaciones contenidas en el informe, en asociación con el Departamento de Educación y Ciencia, las instituciones de tercer nivel y otros interesados y organismos.

En los cuadros siguientes se consignan nuevos datos desglosados por sexo sobre los estudiantes que cursan estudios superiores y personal docente universitario.

Cuadro 10.5
Número de personas que recibían educación a tiempo completo de tercer nivel,
desglosadas por sexo y tipo de institución

<i>Tipo de institución</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Subvencionadas por el Departamento de Educación			
***Instituciones del Organismo de Educación Superior (subvencionadas)	28 770	40 484	69 254
Capacitación docente	65	895	960
Escuelas primarias	56	542	598
Economías doméstica	9	353	362
Colegios universitarios tecnológicos	25 497	22 863	48 360
Institutos tecnológicos	25 314	22 589	47 903
Institutos de Killybegs & Tipperary	183	274	457
Otras instituciones subvencionadas	512	905	1 417
Subvencionadas por otros departamentos (Justicia/Defensa)	842	350	1 192
Sin subvención	2 272	2 845	5 117
Instituciones religiosas	312	492	804
Real Colegio de Cirujanos de Irlanda	673	610	1 283
Otras	1 287	1 743	3 030
Total – Tercer nivel	57 958	68 342	126 300
de las cuales subvencionadas por el Departamento de educación y Ciencia	54 844	65 147	119 991

Instituciones del Organismo de Educación Superior (subvencionadas)

Las instituciones del Organismo de Educación Superior impartieron educación a 71.239 estudiantes durante el año académico 2000-2001. La cifra de 69.254 estudiantes que figura *supra* no incluye a todos los estudiantes del Real Colegio de Cirujanos de Irlanda (1.283) ni algunos estudiantes de los colegios universitarios de capacitación docente primaria (518), economía doméstica (100) e institutos tecnológicos (84).

Cuadro 10.6
Matriculación de tiempo completo en Instituciones del Organismo de Educación Superior en el año académico 2001-2002

	UCD	UCC	NUIG	TCD	NUIM	DCU	SPD	UL	MIC	NCAD	RCSI	Total hombres	Total mujeres	Total general
Estudiantes universitarios														
Título	11 709	8 973	7 444	9 040	3 615	4 726	1 528	6 598	1 784	718	1 259	24 555	32 839	57 394
Diploma y certificado	442	621	314	733	25	573	0	389	0	0	37	301	2 833	3 134
Cursos aislados	26	410	595	210	30	5	0	0	0	0	0	375	901	1 276
Total	12 177	10 004	8 353	9 983	3 670	5 304	1 528	6 987	1 784	718	1 296	25 231	36 573	61 804
Estudiantes de posgrado														
Doctorado	744	394	309	584	204	164	0	203	14	7	64	1 403	1 284	2 687
Licenciatura	1 661	871	742	1 141	300	752	0	537	53	67	71	2 955	3 240	6 195
Diploma y certificado	734	732	689	235	336	161	309	312	120	16	0	1 086	2 558	3 644
Cursos aislados	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	4	6	10
Total	3 139	1 997	1 740	1 970	840	1 077	309	1 052	187	90	135	5 448	7 088	12 536
Total de tiempo completo	15 316	12 001	10 093	11 953	4 510	6 381	1 837	8 039	1 971	808	1 431	30 679	43 661	74 340

Cuadro 10.7
Número de estudiantes universitarios por especialidad 2000-2001

Especialidad	UCD	UCC	NUIG	TCD	NUIM	DCU	SPD	UL	MIC	NCAD	RCSI	Total hombres	Total mujeres	Total general
Arte	3 612	3 186	3 102	2 447	2 379	-	363	421	630	-	-	5 109	11 031	16 140
Educación	-	-	-	767	-	37	1 056	555	1 070	92	-	636	2 941	3 577
Arte y diseño	-	-	-	-	-	-	-	26	-	601	-	196	431	627
Negocios, economía y estudios sociales	-	-	-	1 329	-	-	-	-	-	-	-	535	794	1 329
Ciencias Ecuestres	-	-	-	-	-	-	-	126	-	-	-	28	98	126
Estudios Europeos	-	-	-	-	-	-	-	548	-	-	-	132	416	548
Ciencias sociales	414	365	-	-	47	-	-	-	-	-	-	109	717	826
Estudios de comunicación e información	-	-	-	-	-	728	-	-	-	-	-	172	556	728
Comercio	1 920	1 291	1 027	-	-	1 652	-	1 867	-	-	-	3 583	4 174	7 757
Derecho	427	443	237	409	-	-	-	24	-	-	-	536	1 004	1 540
Ciencias	1 579	1 161	1 628	1 542	746	698	-	538	-	-	-	3 311	4 581	7 892
Ingeniería	953	628	779	777	30	509	-	1 189	-	-	-	3 858	1 007	4 865
Arquitectura	234	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	117	117	234
Medicina y enfermería	1 660	1 105	709	1 700	-	490	-	337	-	-	1 202	2 083	5 120	7 203
Odontología	-	177	-	244	-	-	-	-	-	-	-	179	242	421
Medicina veterinaria	371	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	169	202	371
Ciencias agrarias y silvicultura	795	-	-	-	-	-	-	66	-	-	-	584	277	861
Ciencia y tecnología de la alimentación	-	528	-	-	-	-	-	68	-	-	-	144	452	596
Computación y tecnología de la información	83	925	290	651	191	923	-	1 309	-	-	-	3 016	1 356	4 372
Estudios combinados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	12 048	9 809	7 772	9 866	3 393	5 037	1 419	7 074	1 700	693	1 202	24 497	35 516	60 013

Cuadro 10.8
Personal de tiempo completo en las universidades irlandesas 2000-2001

	UCD	UCC	NUIG	TCD	NUIM	DCU	UL	Total hombres	Total mujeres	Total general
Académicos										
Profesores	90	68	39	57	21	22	33	307	23	330
Profesores adjuntos	57	44	38	65	7	8	12	211	20	231
Disertante público/de categoría superior	164	92	58	133	53	37	62	494	105	599
Disertante universitario	436	202	72	266	99	156	170	930	471	1 401
Disertante adjunto	129	0	99	0	1	72	55	187	169	356
Otro personal docente	92	133	60	14	6	32	26	192	171	363
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de académicos	968	539	366	535	187	327	358	2 321	959	3 280
No académicos	1 116	768	497	840	186	315	306	1 799	2 229	4 028
Total de tiempo completo	2 084	1 307	863	1 375	373	642	664	4 120	3 188	7 308

Notas:

El personal de tiempo completo incluye personal por contrata empleado a tiempo completo.

El personal técnico y de laboratorio de UCC incluye el personal empleado en el Centro Nacional de investigación en microelectrónica.

El personal técnico y de laboratorio de UCD incluye el personal del Laboratorio de consultas sobre virus, los laboratorios de diagnóstico y la Oficina médica de seguridad vial.

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.

10.37. En virtud de la Ley de Educación (Bienestar Social) de 2000 se ha establecido la Junta Nacional de Bienestar Social para la Educación. Conforme a dicha ley se eleva la edad mínima para dejar los estudios a los 16 años, o a la terminación de los tres años del ciclo inferior, cualesquiera se produzca más tarde. La función general de la Junta será garantizar que todos los niños asistan a una escuela reconocida o que reciban cierta educación mínima. En la ley se establecen las funciones de la Junta, de los funcionarios de bienestar social para la educación, de los directores de centros escolares y de los padres en relación con la educación de los niños. Se establecerá un registro de todos los niños que cursan estudios en establecimientos no reconocidos oficialmente, y la Junta de Bienestar Social lo mantendrá actualizado.

10.38. El **Programa para la terminación de los estudios** tiene por objeto desarrollar estrategias locales que aseguren los niveles máximos de participación en el proceso de educación. Está dirigido a los jóvenes en edad escolar, tanto los que asisten como los que no asisten a la escuela, y dispone apoyos a fin de corregir la desigualdad en el acceso a la educación, la participación y los resultados. La Dependencia de

igualdad entre los géneros del Departamento de Educación y Ciencia ha solicitado a los participantes en esta iniciativa que suministren estadísticas desglosadas.

10.39. **Orientación y asesoramiento**

Con arreglo a lo dispuesto en la Ley de educación de 1998, las escuelas deben cerciorarse de que los alumnos tengan acceso a la orientación apropiada que les ayude a ejercer sus opciones en materia de educación y carrera profesional. Todas las escuelas posprimarias cuentan con una asignación especial para la prestación de servicios de orientación y asesoramiento. En virtud de una iniciativa introducida en 2001 (la *Iniciativa para afianzar la orientación*) 103 escuelas han recibido servicios adicionales de orientación. La iniciativa tiene tres variantes:

- Aumentar el número de alumnos que eligen materias de ciencia
- Centrarse en los alumnos en situación más desfavorecida
- Crear vínculos con las industrias y las empresas locales.

10.40. **Reducción de las desventajas educacionales**

Se ha introducido una amplia serie de medidas (aproximadamente 60) con miras a reducir las desventajas. Éstas incluyen desde la educación temprana, el nivel primario y secundario, hasta la educación permanente y la educación para personas con necesidades especiales. Se ha ampliado el *Servicio Nacional de Psicología Educativa* a fin de incluir las escuelas primarias y, en virtud de una decisión del Gobierno, se le ha permitido acelerar su programa de contratación para alcanzar la meta total de 200 empleados de plantilla para fines de 2002.

En un Libro Blanco sobre la educación temprana, titulado *“Ready to Learn”* (Listo para aprender) se esboza la política del Gobierno en relación con el desarrollo y la aplicación de una política amplia sobre la educación temprana. Se centra en la política y la investigación, una variante de apoyo y la financiación concreta para determinados grupos.

En 2001, se emprendió una nueva estrategia para hacer frente a las desventajas educacionales. La estrategia tiene tres plataformas principales: un nuevo *Comité sobre desventajas educacionales* establecido por ley, un Foro más amplio que se ocupará de las desventajas en la educación y el nombramiento de un Director interino de programas que se ocupará de abordar las desventajas educacionales en las 3.159 escuelas primarias del país. El Comité sobre desventajas educacionales, establecido conforme a la Ley de educación de 1998, asesorará al Ministro de Educación y Ciencia sobre las políticas y estrategias que se adoptarán para determinar y corregir las desventajas educacionales.

10.41. **Alfabetización**

La participación en programas de alfabetización de adultos ha aumentado de 5.000 en 1997 al número actual (2002-2003) de 23.973 adultos de los cuales 14.487 son mujeres (el 60%). El 26 de septiembre de 2000 comenzó a emitirse por la Televisión Nacional un programa de alfabetización de adultos y concienciación (programas de 30 minutos durante 12 semanas), que concluyó en diciembre de 2000. Se emitía los martes por la noche y se repetía al día siguiente. Un promedio de 155.000 personas por semana vio el programa. Según una evaluación publicada, se ha comprobado el éxito obtenido por la iniciativa en llegar a una audiencia de masas y producir información sobre las mejoras obtenidas en materia de alfabetización. Sobre la

base de estos resultados, en septiembre de 2001 comenzó una nueva serie de televisión, que se emite tres veces por semana. Habrá una línea gratuita de asistencia y material de apoyo, que complementarán el programa televisivo. Se han distribuido vídeos de las primeras series de televisión entre los proyectos de alfabetización, el programa Youthreach/Comunidad itinerante y los centros de oportunidades de capacitación profesional, las bibliotecas públicas y los locales de vídeos. Se emitió por radio una serie de 20 programas de alfabetización y 20 programas de aritmética, en los que se impartió enseñanza básica. Estos programas están respaldados por carpetas de recursos para alumnos y una línea telefónica gratuita de ayuda atendida por operadores del Organismo Nacional de alfabetización de adultos.

10.42. Cabe también destacar los siguientes acontecimientos:

1. Publicación de un directorio de servicios de alfabetización de adultos;
2. Puesta en marcha de programas de certificado y de diploma de capacitación en el empleo reconocidos a nivel nacional para organizadores e instructores de alfabetización de adultos;
3. Elaboración y aplicación de un marco de calidad para los servicios de alfabetización de adultos como parte de la Iniciativa transnacional Sócrates;
4. Trabajo en curso del Grupo interdepartamental sobre alfabetización para desempleados;
5. Fortalecimiento de las redes de remisión de alfabetización de adultos;
6. Nombramiento de un coordinador nacional de alfabetización de adultos, dependiente del Organismo Nacional de alfabetización de adultos;
7. El Organismo Nacional de alfabetización de adultos ha encomendado la realización de investigaciones sobre el desarrollo de un marco de evaluación del servicio de alfabetización de adultos para llevar a cabo un diagnóstico inicial de los niveles de alfabetización y supervisión de los progresos de los alumnos; y
8. Un grupo de trabajo integrado por cuatro países, Dinamarca, Irlanda, Portugal y el Reino Unido, ha informado sobre cuestiones relativas a la alfabetización a los Ministros de la UE de educación, capacitación y empleo para promover la cooperación en el plano europeo a fin de abordar este aspecto de los conocimientos básicos.

En lo que atañe a la alfabetización en el empleo, el Organismo Nacional de alfabetización de adultos ha impartido capacitación a instructores y se han celebrado conversaciones con empleadores y sindicatos sobre la disponibilidad del servicio. Se está ejecutando con éxito un proyecto experimental en una gran empresa de la zona de Dublín y se están poniendo en práctica con buenos resultados otros cinco programas experimentales en el sector del gobierno local.

10.43. El Departamento de Educación y Ciencia financia el Plan de alfabetización de adultos y educación de la comunidad que aporta fondos por conducto de los **Comités de formación profesional** para permitir que los adultos en situación desfavorecida puedan seguir cursos de alfabetización y programas de educación de la comunidad gratuitamente o a un costo nominal. Se están ejecutando con éxito proyectos especiales de alfabetización, como grupos de alfabetización para familias en los que participan adultos y niños.

Se están dirigiendo centros de aprendizaje abiertos al público, así como grupos de alfabetización para mujeres migrantes, miembros de la comunidad itinerante y personas con necesidades especiales. También se están ampliando a todo el país las actividades de alfabetización mediante la computación y el arte, así como la alfabetización mediante el lenguaje de señas para los sordos y la alfabetización en irlandés para los que hablan ese idioma.

10.44. Se utilizarán fondos para promover enfoques innovadores en esferas decisivas que determinarán el desarrollo de la Estrategia Nacional de Alfabetización. En virtud de dicha estrategia, prácticamente se ha triplicado el número de beneficiarios, de 5.000 a 14.591 en 2001. Hay más de 500 centros a disposición de los alumnos. 2.830 estudiantes reciben parte de su capacitación por computadora. Muchos de los alumnos han abandonado las clases particulares impartidas por voluntarios y se han incorporado a clases en grupo. Actualmente hay 9.804 grupos de enseñanza.

Sobre la base del programa experimental del Organismo Nacional de alfabetización de adultos y con la cooperación de trabajadores y patrocinadores del FÁS y del Plan de empleo comunitario, se ha preparado un curso sobre el retorno a la educación. Las personas que participan en los Planes de empleo comunitario pueden pasar la mitad de su tiempo en la búsqueda de empleo y la otra mitad en clases de alfabetización. El éxito de esta iniciativa ha determinado que ahora se amplíe a nivel nacional. Actualmente se está aplicando en 33 regiones.

Para dar contenido a la Estrategia Nacional de Alfabetización, se convocará un grupo de trabajo que formulará recomendaciones sobre un marco para el desarrollo de la estrategia general de alfabetización, la elaboración de normas nacionales de calidad, mecanismos normalizados de financiación y medios de apoyo administrativo.

10.45. En 2001 se aportó financiación para el Plan de iniciativas especiales para adultos en situación desfavorecida. Se proveerán subvenciones para sufragar los gastos corrientes de las organizaciones de educación de adultos.

10.46. Se están ejecutando proyectos de alfabetización en el empleo para trabajadores de establecimientos de venta de bebidas alcohólicas, en cooperación con la Asociación de vinateros autorizados y en cinco organismos locales en cooperación con la Junta de servicios de gobierno local.

10.47. Se han destinado 203.158 euros por año para el período del Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006. Se otorgan subvenciones de 6.348 euros por escuela para poner en marcha clases de educación de adultos autofinanciadas.

10.48. **Orientación de adultos**

La Iniciativa de orientación para la educación de adultos refleja una prioridad establecida en el Libro Blanco sobre educación de adultos "*Aprender para la vida*". En el Libro Blanco se destaca la necesidad de invertir sistemáticamente en la provisión de servicios de apoyo básicos para adultos que retoman los estudios, inclusive el desarrollo de un servicio nacional de orientación y asesoramiento. La Iniciativa de orientación sobre la educación de adultos, financiada por el Departamento de Educación y Ciencia con la asistencia del Fondo Social Europeo, forma parte del Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006. Se ha encomendado al *Centro Nacional de Orientación en la Educación* el papel de liderazgo en lo que hace a la prestación de asistencia técnica para la iniciativa en apoyo de los proyectos de actividades de desarrollo, supervisión y evaluación. En septiembre de 2000 se emprendieron en

distintos lugares del país once proyectos experimentales en el marco de la Iniciativa. Los proyectos tienen por objeto proveer un servicio de orientación para la educación de adultos de elevada calidad a los participantes en el Plan de oportunidades de capacitación profesional, el programa de alfabetización y otros programas de educación comunitaria de adultos.

En septiembre de 2001 comenzó la segunda fase de los proyectos experimentales. En ésta, se financiaron ocho proyectos, y se dio prioridad al desarrollo del servicio en regiones geográficas en las que no se estaban ejecutando proyectos experimentales. La tercera fase comenzó en 2002 con proyectos en ocho regiones distintas.

10.49. Programas de educación permanente

Otro elemento importante es el establecimiento de medios alternativos de progresión para los alumnos, por ejemplo mediante la certificación de programas de capacitación y formación profesional, que podrían ir desde las actividades del programa Youthreach hasta un curso para el certificado de final de estudios secundarios.

10.50. El programa Youthreach

Los alumnos que no deseen permanecer en el segundo nivel pueden aprovechar las oportunidades educativas del programa Youthreach. Éste ofrece como características principales la capacitación en conocimientos básicos, la capacitación en trabajos prácticos y la educación general.

El *Consejo de Educación Permanente, Capacitación y Certificación* es un organismo público consolidado de certificación de la educación y la capacitación permanentes que ofrece nuevas oportunidades de acceso, transferencia y progresión de los alumnos.

El *certificado de ciclo inferior* que fue introducido en 1996-1997 ahora está disponible en 125 escuelas de enseñanza posterior a la primaria.

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

10.51. La aplicación de la política gubernamental sobre el deporte es competencia del **Departamento de Arte, Deporte y Turismo**. Éste tiene por norma evitar toda discriminación entre los sexos en la promoción del deporte y, cuando se considere necesario, discriminar positivamente a favor de la participación de la mujer. En los últimos años se ha observado un aumento notable en el número de mujeres relacionadas con el deporte en sus aspectos competitivo, administrativo y de simple esparcimiento. En 2000 se introdujo un subsidio para la educación física para todas las escuelas primarias.

10.52. Se ha elaborado el Código de Ética y Buenas Prácticas para el Deporte Infantil en Irlanda, que pone en práctica el Consejo irlandés de Deportes. El Código tiene por objeto ofrecer orientación a las personas que trabajan con deportistas jóvenes, de ambos sexos. Allí se esboza el tipo de cuestiones que deben ser abordadas por las organizaciones de deportes para proveer el medio más seguro y agradable para deportistas jóvenes.

10.53. Con esta finalidad, la labor del Consejo irlandés de Deportes incluye los siguientes aspectos:

- La organización de talleres por conducto de asociaciones locales de deportes, en los que se ponen de relieve las cuestiones relativas al Código de Ética y Buenas Prácticas para el Deporte Infantil;
- La capacitación de funcionarios nacionales para la infancia dentro de todos los órganos normativos de deportes para facilitar la aplicación del Código en el nivel popular por conducto de los clubes afiliados;
- La capacitación de entrenadores locales, padres y dirigentes en relación con la protección infantil en combinación con las juntas sanitarias locales;
- La capacitación de instructores de deportes encargados de impartir un nuevo módulo de educación sobre entrenamiento para jóvenes, que tiene por objeto destacar los beneficios del deporte para los jóvenes y las formas en que los dirigentes adultos pueden adaptar el deporte para que responda a las necesidades de todos los jóvenes.

(Véase también el comentario en relación con el párrafo 13.9.)

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.

Se han introducido los siguientes programas educativos:

10.54. Educación primaria

La educación social, personal y sanitaria (ESPS) ha sido incluida como asignatura del programa revisado de educación primaria. El contenido del programa de ESPS se presenta en tres variantes: *Yo mismo*, *Yo mismo y otros*, y *Yo mismo y el mundo en general*.

Las principales características del programa son que la educación social, personal y sanitaria:

- Es un proceso que dura toda la vida;
- Es una responsabilidad compartida entre la familia, la escuela, los profesionales de la salud y la comunidad;
- Es un enfoque genérico;
- Se basa en las necesidades del niño;
- Tiene una estructura de espiral;
- Se desarrolla en distintos contextos;
- Los niños adquieren conocimientos mediante la participación en actividades.

Se recomienda impartir la ESPS mediante una combinación de los siguientes elementos dentro de la escuela:

- Un clima y un ambiente escolar positivos que alienten la salud y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa;

- Tiempo dedicado especialmente a la ESPS;
- Un enfoque integrado, que facilite el tratamiento de la ESPS en el contexto de los temas pertinentes.

Educación de segundo nivel

10.55. Ciclo inferior

El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación ha establecido las pautas de los programas de estudio de la ESPS en el ciclo inferior del nivel posprimario. El Departamento de Educación y Ciencia ha distribuido estas pautas en todas las escuelas de este nivel. Todas las escuelas deben impartir la ESPS a los estudiantes del ciclo inferior (de 12 a 15 años).

Se esbozan los 10 módulos siguientes:

- pertenencia e integración;
- autogestión;
- técnicas de comunicación;
- salud física;
- amistad;
- relaciones y sexualidad;
- salud emocional;
- influencia y poder de decisión;
- toxicomanía;
- seguridad personal.

Se ha establecido un Servicio de apoyo para la introducción y aplicación de la educación social, personal y sanitaria en el ciclo inferior. Se está poniendo en práctica en asociación con el Departamento de Salud y Ciencia, el Departamento de Salud e Infancia y las juntas sanitarias.

10.56. Ciclo superior

El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación ha comenzado a elaborar pautas para la ESPS. Muchas escuelas ya están impartiendo estos programas en el ciclo superior valiéndose de los recursos disponibles en el ciclo inferior, así como los recursos del ciclo superior. Los programas *Paridad – ¿a quién le interesa?* y *Exploremos la masculinidad* apuntan al desarrollo personal y social e incluyen cuestiones vinculadas con la igualdad entre los géneros, incluida la violencia contra la mujer.

Artículo 11

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

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

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

11.1. La **Ley de igualdad en el empleo de 1998** prohíbe la discriminación en el empleo por razón de sexo.

11.1.1. Al acceder a esta Convención, Irlanda formuló la siguiente reserva en relación con el artículo 11.1:

Irlanda se reserva el derecho a considerar la Ley de antidiscriminación (salarios) de 1974, y la Ley de igualdad en el empleo de 1977, y otras medidas adoptadas para aplicar las normas de la Comunidad Económica Europea relativas a las oportunidades de empleo y salario, como aplicación suficiente del artículo 11. 1 b), c) y d).

Se consideró prudente formular esta reserva porque, si bien las dos leyes citadas cumplían las normas de la Comunidad Europea, la Ley de 1977 no concede a la mujer un derecho general a las mismas oportunidades en el empleo que al hombre.

11.1.2. En la sección 12 de la Ley de igualdad en el empleo de 1977, enmendada por los reglamentos de las Comunidades Europeas (igualdad en el empleo) en 1985, se dispone que la Ley no se aplicará a) al empleo en las fuerzas de defensa ni b) al empleo que consista en la prestación de servicios de carácter personal, donde el sexo de la persona empleada constituya un factor determinante.

En la sección 17 de la Ley de 1977, enmendada por el Reglamento de las Comunidades Europeas (igualdad de empleo) en 1985, se establece que la Ley no se aplicará a) en los casos en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional ni b) en los puestos de la Garda Síochána (fuerzas de policía) y en el servicio penitenciario por razones de respeto de la intimidad y para ciertos deberes específicos.

11.1.3. La Ley de igualdad en el empleo de 1998, que entró en vigor el 18 de octubre de 1999, revocó y reemplazó la Ley de igualdad en el empleo de 1977 y la Ley de antidiscriminación (salarios) de 1974. Una enmienda importante es la aplicación de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 al empleo en las fuerzas de defensa.

11.1.4. En lo que respecta a las fuerzas de defensa, las mujeres pueden servir en el ejército, la fuerza aérea, el servicio naval y las fuerzas de defensa de reserva y competir por todos los puestos en pie de igualdad con los hombres y en las mismas condiciones generales. El personal femenino se somete al mismo entrenamiento y educación militar que los hombres. La base de selección es la idoneidad y no en el sexo, y no hay cupos por sexo. Las fuerzas de defensa tienen por norma la participación plena de las mujeres en todos los aspectos de sus actividades. Si bien el número de mujeres que se incorporan a las fuerzas de defensa es inferior al número de hombres, esto es un reflejo del número mucho mayor de candidatos hombres a ingresar en las fuerzas. Por ejemplo, el porcentaje actual de solicitudes de reclutamiento en los servicios generales es del 89,2% de hombres, en comparación con el 10,8% de mujeres. En 2001 el 10,3% del personal reclutado en los servicios generales fueron mujeres. Al 31 de octubre de 2002 aproximadamente el 28% de las fuerzas de defensa de reserva combinadas de segunda línea (An Slua Múiri) eran mujeres.

11.1.5. Se consideró la posibilidad de retirar la reserva al artículo 11 en vista de los cambios que se habían introducido en virtud de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 a la legislación anterior que estipulaba un número limitado de excepciones a la prohibición general de la discriminación. Con anterioridad a la promulgación de la Ley de igualdad en el empleo de 1998, se habían examinado dichas excepciones en el contexto de un examen general de la legislación sobre la igualdad en el empleo.

De resultados de dicho examen, se incorporaron excepciones modificadas a la Ley de igualdad en el empleo de 1998. No obstante, el hecho de que esta ley establezca excepciones plantea un problema al retiro de la reserva, por cuanto el artículo 11 1) de la Convención no prevé excepciones. Actualmente se están examinando las excepciones previstas en la Ley de igualdad en el empleo de 1998 en el contexto de la incorporación de las nuevas Directivas de UE a la legislación nacional.

11.2. Participación de la mujer en la fuerza de trabajo

11.2.1. El auge económico de Irlanda impulsa la eliminación de obstáculos a la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, en particular el trabajo calificado. La necesidad de asegurar la continuidad del crecimiento económico da mayor preponderancia al trabajo de las mujeres.

11.2.2. En Irlanda, la tasa de desempleo ha caído sostenidamente en los últimos años, de un promedio anual del 12,1% en 1995 al 4,6% en el período de junio a agosto de 2002. La tasa de desempleo femenino se ha reducido del 10,8% durante el último trimestre de 1997 al 4,3% en el período de junio a agosto de 2002. La tasa de desempleo femenino de largo plazo era del 0,6%.

11.2.3. Desde la aplicación de las medidas legislativas sobre la igualdad en la década de 1970, la tasa de participación de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo ha aumentado en forma significativa, pasando del 7,5% en 1971 al 48,1% en 2002. La tasa total de participación de la mujer en 2002 era del 48,8%.

11.2.4. Entre 1997 y 2002 la fuerza de trabajo femenina aumentó de 601.700 a 771.300, un incremento del 28%. Durante el mismo período el número de mujeres que efectivamente trabajaban aumentó de 539.700 a 702.500, lo que representó un incremento de casi el 30,2%. La tasa de participación femenina aumentó del 41,4% en 1996 al 48,9% en 2002 y se está acercando a la meta establecida por la UE del 57% para 2005. A mediados de abril de 1996, casi el 41% de las mujeres de 15 años o más describían su situación laboral como amas de casa, cifra que disminuyó al 35% en 2002. Entre 1996 y 2002 la tasa de participación femenina de mujeres mayores de 50 años aumentó del 16,3% al 22,7%, lo que significó que el número de mujeres de ese grupo de edad en la fuerza de trabajo aumentó de 77.000 a 120.600.

11.2.5. El número de mujeres en la fuerza de trabajo que se describían a sí mismas como trabajadoras agrícolas en 2002 era de 11.900, es decir un 1,6% de la fuerza de trabajo femenina, en comparación con el 2,7% de 1993.

11.2.6. El sector rural irlandés está compuesto principalmente de propietarios de tierras. Estadísticamente, las tareas agrícolas son predominantemente una ocupación masculina. Según el censo de población de 1991, el 91% de los trabajadores agrícolas eran hombres, en tanto que el porcentaje correspondiente a abril de 2002 era del 94%, según la Encuesta nacional trimestral de los hogares.

En los cuadros siguientes se facilita información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo.

Cuadro 11.1
Población estimada de 15 años de edad o más (OIT), clasificada por condición económica y sexo, 2002

<i>Condición económica</i>	<i>Sexo</i>	<i>2002 (Miles)</i>
Dentro de la fuerza de trabajo		
Cantidad en la fuerza de trabajo	Hombres	1 066
	Mujeres	761
	Total	1 827
Tasa de participación	Hombres	70,4%
	Mujeres	48,8%
	Total	59,4%
Población no incluida en la fuerza de trabajo		
Cantidad no incluida en la fuerza de trabajo	Hombres	447,7
	Mujeres	799,9
	Total	1 247,6
Tasa de desempleo	Hombres	4,6%
	Mujeres	3,7%
	Total	4,2%
Población de 15 años o más		
	Hombres	1 513,7
	Mujeres	1 560,9
	Total	3 074,7

Fuente: Oficina Central de Estadística.

Cuadro 11.2
Tasa de participación de la mujer, por estado civil

<i>Estado civil</i>	<i>2002 (Porcentaje)</i>
Solteras	62,7
Casadas	47,6
Separadas/divorciadas	58,6
Viudas	9,8
Total	50,2

Fuente: Oficina Central de Estadística.

Cuadro 11.3
Tasa de participación de la mujer, por grupo de edad

<i>Grupo de edad</i>	<i>2002 (Porcentaje)</i>
15 a 19	32,1
20 a 24	74,1
25 a 34	75,7
35 a 44	65,0
45 a 54	56,8
55 a 59	39,2
60 a 64	22,4
65 años o más	3,0
Total	50,2

Fuente: Oficina Central de Estadística.

Cuadro 11.4
Personas empleadas, por sector de la economía (2002)

<i>Sector de la economía</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
	<i>Miles</i>		
Agricultura, silvicultura y pesca	108,4	12,4	120,8
Otras industrias productivas	213,1	89,8	302,9
Construcción	172,3	8,8	181,1
Comercio mayorista y minorista	125,0	120,8	245,8
Hoteles y restaurantes	44,7	60,1	104,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	81,4	28,8	110,2
Servicios financieros y de negocios	114,0	115,1	229,1
Administración pública y defensa	48,2	41,0	89,2
Educación	33,8	76,2	110,0
Salud	31,2	125,8	157,0
Otros servicios	45,1	53,9	99,0
Total	1 017,2	732,7	1 749,9

Fuente: Oficina Central de Estadística.

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

11.3. El derecho a trabajar o a ganarse un medio de vida, como derecho personal, según la jurisprudencia de los tribunales irlandeses está contenido en la garantía del artículo 40.3.1 de la Constitución irlandesa, en el que se declara que el Estado “garantiza en sus leyes el respeto y, en la medida en que sea practicable, mediante sus leyes la defensa y protección de los derechos personales del ciudadano”. El artículo 45.2.1 establece que el Estado deberá dirigir, en particular, sus políticas a fin de asegurar: *Que los ciudadanos (todos ellos, hombres y mujeres por igual, tienen el derecho a medios adecuados de subsistencia) pueden hallar mediante su ocupación medios para prever de modo razonable a sus necesidades domésticas.*

11.4. En Irlanda, “Progreso Sostenido” es el último acuerdo nacional concertado entre el Gobierno y la sociedad civil y reemplaza el acuerdo nacional anterior “Programa para la prosperidad y la equidad”. Uno de los objetivos centrales del nuevo acuerdo es crear una sociedad justa e integrada y garantizar que la población tenga los recursos y las oportunidades para vivir la vida dignamente y tenga acceso a servicios públicos de buena calidad que faciliten mejores opciones y experiencias de vida. Se establecen los objetivos convenidos y los detalles sobre las actividades ya emprendidas o propuestas en relación con la pobreza y la inclusión social, la salud y la solución de las desigualdades en materia de salud, la igualdad, el acceso a los servicios públicos de calidad y el desafío de crear una sociedad justa e integrada.

Existen mecanismos oficiales de supervisión del Acuerdo. Además, un Comité de inclusión Social del Gobierno brinda la orientación estratégica para abordar los problemas de la exclusión, la alienación y las desventajas sociales.

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.*

11.5. Ley de igualdad en el empleo de 1998

11.5.1. La Ley de igualdad en el empleo de 1998, que entró en vigor el 18 de octubre de 1999, derogó y revalidó la Ley de igualdad en el empleo de 1977 y la Ley de antidiscriminación (salarios) de 1974. La ley de 1998 prohíbe la discriminación en el empleo por nueve razones, a saber: el género, el estado civil, la condición familiar, la discapacidad, la raza, la edad, el credo religioso, la preferencia sexual y la pertenencia a la comunidad itinerante. El alcance de la ley es amplio y abarca la discriminación en relación con el empleo, incluido el acceso a éste, las condiciones de trabajo, la remuneración, el ascenso y la capacitación profesional. Se aplica asimismo a ciertos órganos profesionales, como organizaciones de trabajadores o de empleados, así como organizaciones que fiscalizan el ingreso a una profesión, actividad u ocupación, o su práctica.

11.5.2. En relación con la igualdad entre los géneros, la Ley permite a un empleador poner en práctica medidas de acción positiva para promover la igualdad de oportunidades, especialmente las orientadas a eliminar las desigualdades existentes

que afectan las oportunidades de acceso al empleo, la formación profesional y el ascenso de las mujeres. Esto representa un progreso significativo respecto de la Ley de 1977 que limitaba las medidas de acción positiva a la capacitación.

11.5.3. En la Ley se define por primera vez en la jurisprudencia irlandesa el acoso sexual. Se prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo y mientras dure el empleo, sea éste ejercido por un empleador, otro empleado o clientes, compradores o contactos comerciales de un empleador. También se establece que la diferencia de trato de una persona en el lugar de trabajo o mientras dure el empleo en razón de su rechazo o aceptación del acoso sexual, ya sea en el lugar de trabajo, fuera de éste o mientras dure el empleo, constituye discriminación por razón de género. Por primera vez en la jurisdicción irlandesa la Ley también extiende la protección contra la discriminación en relación con el empleo a las fuerzas de defensa.

11.5.4. Las disposiciones sobre igualdad de remuneración contenidas en la Ley han sido ampliadas respecto de la Ley de 1974 mediante la eliminación del requisito de que el demandado debe trabajar en el mismo lugar que el demandante, y la Ley tipifica por primera vez en la jurisdicción irlandesa la discriminación indirecta en lo que hace a la remuneración.

11.5.5. En la Ley también se prevé el trato especial en las prestaciones para la mujer en relación con el embarazo, la maternidad y la adopción. Determinadas prestaciones que el empleador puede otorgar respecto de miembros de la familia o fundamentadas en la situación de la familia están permitidas en el marco de la legislación, por ejemplo una prestación que tiene por objeto la provisión directa, o contribuir a la provisión, durante horas de trabajo, de atención a una persona respecto de la cual el empleado es responsable, por ejemplo a) un padre o b) una persona discapacitada de la cual es el cuidador primario residente.

11.5.6. En la Ley también se dispone el establecimiento de un Organismo de la Igualdad, que sustituye al Organismo de Igualdad en el Empleo, encargado de velar por la eliminación de la discriminación y por el fomento de la igualdad de oportunidades. Además, la Ley dispone el establecimiento de un nuevo órgano de reparación, el Tribunal de Igualdad (anteriormente la Oficina del Director de Investigaciones sobre Igualdad), al que en la mayoría de los casos puede remitirse una reclamación en primera instancia. Los casos de despido se remiten directamente al Tribunal de Trabajo, en tanto que los casos que entrañan discriminación por razones de género pueden remitirse a los tribunales comarcales.

11.5.7. El mandato del Organismo de la Igualdad —el organismo público de promoción establecido en virtud de la Ley de igualdad en el empleo de 1998— para llevar a cabo exámenes sobre igualdad y elaborar planes de acción sobre igualdad, garantizará la formulación de un enfoque que favorezca activamente la igualdad en relación con las oportunidades en el lugar de trabajo.

11.6. Trabajadores a tiempo parcial

La Ley de protección del empleado (Trabajo a tiempo parcial) de 2001, que aplica la Directiva de la Unión Europea sobre trabajo a tiempo parcial entró en vigencia el 20 de diciembre de 2001. Entre otras cosas, en la Ley se establece que los empleados a tiempo parcial (según se define en dicha directiva) no serán tratados de manera menos favorable que los empleados comparables a tiempo completo en lo que se refiere a las condiciones de trabajo. El objetivo de esta Ley también es

facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial de carácter voluntario y contribuir así a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que tenga en cuenta las necesidades de los empleadores y los empleados.

11.7. Otras iniciativas de acción positiva

La iniciativa de *Igualdad para la mujer* contenida en el Plan Nacional de Desarrollo prevé para el período de 2000 a 2006 la financiación de proyectos, incluidas propuestas destinadas a romper las barreras que impiden el ascenso de las mujeres y poner fin a la segregación horizontal de la fuerza de trabajo. La iniciativa de Igualdad para la mujer apoya las propuestas destinadas a promover:

- El acceso al empleo, la educación y la capacitación, el readiestramiento y el perfeccionamiento;
- El espíritu empresarial y la promoción de las perspectivas de carrera entre las mujeres;
- Medidas innovadoras para mujeres en situación desfavorecida y mujeres mayores;
- Mecanismos para asegurar la equidad entre los géneros en las políticas y prácticas sobre personal, mediante evaluaciones sobre igualdad y planes de acción, puestos en práctica por el Organismo de la Igualdad;
- Políticas favorables a la familia dentro del empleo, y las responsabilidades familiares compartidas;
- Una campaña de investigación e información para mujeres que se reincorporan al trabajo remunerado.

11.8. De conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo, se están estableciendo y ampliando centros para el cuidado de los niños, en los sectores tanto privado como de la comunidad, con un presupuesto total de alrededor de 436 millones de euros, que incluyen fondos por más de 317 millones de euros con cargo al Plan Nacional de Desarrollo.

En los comentarios sobre los artículos 2, 5 y 7 se mencionan las medidas de acción positiva adoptadas en la administración pública y el sector estatal.

11.9. Diferencia salarial por razón de género

En Irlanda no se dispone de estadísticas sobre la diferencia salarial por razón de género. Aunque la Oficina Central de Estadística prepara estadísticas trimestrales sobre remuneraciones para la industria manufacturera, estas cifras no son confiables para trazar un panorama general que abarque toda la economía por cuanto sólo el 20% de las mujeres que están empleadas trabajan en este sector. Los últimos datos a nivel nacional en relación con esta cuestión fueron publicados por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales en 2000, valiéndose de los datos del Grupo Europeo sobre los hogares de 1997. La publicación, titulada *How Unequal? Men and Women in the Irish Labour Market* (¿Cuán desiguales? Los hombres y las mujeres en el mercado laboral de Irlanda) revelaba que Irlanda tenía una diferencia salarial del 15,5% en ese momento. Aproximadamente las dos terceras partes de esta diferencia (vale decir, el 10%) puede explicarse en función de factores como la edad, la experiencia en el mercado de trabajo o la educación. La principal causa de la diferencia salarial era el tiempo que habían pasado las mujeres fuera del mercado de trabajo

dedicadas al cuidado y la crianza de los hijos. Alrededor del 5% de esta diferencia no tenía explicación. Una evaluación preliminar del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales sobre ajustes salariales en el período de 1997 a 2000 muestra que la diferencia se ha achicado al 14,7%.

11.10. **Iniciativas adoptadas desde 2000 que posiblemente ejerzan un efecto positivo sobre la diferencia salarial por razón de género**

Recientemente se ha adoptado una serie de iniciativas de política que posiblemente tengan un efecto positivo sobre la diferencia salarial por razón de género, en particular:

- El incremento a 6,35 euros la hora en el salario mínimo establecido por ley y las mejoras en las disposiciones relativas a la licencia de maternidad;
- La labor del Comité Nacional Marco sobre el desarrollo de políticas favorables a la familia en el plano de la empresa y del Comité Nacional Marco para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el plano de la empresa;
- La apertura de nuevas guarderías en virtud del Programa de cuidado de niños. Las cifras provisionales a diciembre de 2002 indican que se habían abierto 4.162 guarderías de tiempo completo y 6.220 de tiempo parcial;
- La asignación de una nueva partida presupuestaria en 2002 para financiar los gastos de cuidado de los niños de pasantes del FÁS;
- La aplicación de una nueva política sobre igualdad entre los géneros en la administración pública que incluya la adopción de metas sobre género en el nivel de Departamento para la promoción a la categoría de suboficial principal;
- Los certificados de final de estudios secundarios demostraron que las niñas obtuvieron mejores resultados que los varones y que se han logrado considerables mejoras en matemática, física y ciencia. Irlanda reconoce que es necesario prestar apoyo para que esta tendencia no cambie en el nivel terciario ni en el lugar de trabajo. No obstante, al menos debe reconocerse que esta evolución constituye una tendencia positiva de fondo.

11.11. Por otra parte, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa preside un Grupo Consultivo sobre diferencias salariales entre el hombre y la mujer integrado por representantes de empresas, sindicatos y organizaciones de mujeres, el Organismo de la Igualdad y los departamentos gubernamentales pertinentes. Este Grupo está preparando un informe al Gobierno sobre las iniciativas que deben adoptarse para abordar el problema de la diferencia salarial por razón de género. La terminación del informe está prevista para mediados de 2003. Éste representa el cumplimiento del compromiso asumido en el marco del acuerdo nacional, el Programa para la prosperidad y la equidad.

11.12. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa también está administrando un proyecto de investigación sobre la diferencia salarial por razón de género que cuenta con la financiación conjunta del Programa para la igualdad entre los géneros de la UE, 2001- 2005. Participan en el proyecto cuatro asociados: Finlandia, Irlanda, Irlanda del Norte y Suecia, que se encuentran abocados al examen de estrategias sectoriales para resolver la diferencia salarial por razón de género. Finlandia, Irlanda e Irlanda del Norte se están centrando en los sectores de la tecnología

de la información y la venta minorista. Suecia e Irlanda están estudiando el sector de la alimentación e Irlanda también incluyó el sector del gobierno local en su estudio.

Varios proyectos financiados por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa emprendidos en el marco de la Iniciativa para la igualdad de la mujer tienen por objeto tratar la diferencia salarial por razón de género.

Pueden consultarse mayores detalles sobre la Iniciativa en el sitio de la Web www.ewm.ie.

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.

11.13. La **Ley de igualdad en el empleo de 1998** trata de la discriminación en relación con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el ascenso, la capacitación y la experiencia laboral. Estos tipos de discriminación quedan prohibidos, sean ejercidos por un empleador, una agencia de empleo, un sindicato, un organismo profesional, un organismo de capacitación profesional, o un diario que publica un aviso de empleo en sus páginas de oportunidades profesionales y de empleo.

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.

11.14. El sistema de bienestar social de Irlanda dispone la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en relación con el derecho a las prestaciones y los valores de éstas.

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.

Los Estados partes adoptarán medidas adecuadas para:

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.

11.15. La Sección 26.1 de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 contiene una garantía de reserva para el trato especial en el empleo en relación con el embarazo. En ella se establece que “ninguna disposición de la presente ley impedirá que un empleador gestione o facilite un trato especial para la mujer en relación con el embarazo o el parto (incluido el amamantamiento) o la adopción”.

11.16. La Ley de protección de la maternidad de 1994 dispone que una mujer embarazada o una empleada que haya dado a luz recientemente o que esté amamantando a su hijo tendrá derecho a licencia para proteger su salud y seguridad, cuando su presencia en el lugar de trabajo o la realización de turnos nocturnos pueda representar un riesgo para ella, y cuando no sea posible ofrecer un trabajo alternativo idóneo. Durante las tres primeras semanas de la licencia por razones de salud y seguridad,

las empleadas tienen derecho a recibir una remuneración de sus empleadores. Durante el resto de su ausencia las empleadas que reúnan los requisitos establecidos tendrán derecho a recibir prestaciones de la seguridad social.

2. 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;*

11.17. Las leyes sobre despidos injustos de 1977 a 1995 disponen que en general será injusto despedir a una trabajadora por motivo de su embarazo o cuestiones relacionadas con éste o porque una empleada ejerza algunos de sus derechos previstos en la Ley de protección de la maternidad de 1994. La Ley de igualdad en el empleo de 1998, prohíbe toda discriminación directa e indirecta (incluido el despido) por razón de sexo, estado civil o condición familiar.

En el caso de ambas leyes, son aplicables sanciones apropiadas que revisten la forma de readmisión, recontratación o indemnización.

2. 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.*

11.18. **Legislación sobre protección de la maternidad**

11.18.1. La ley de protección de la maternidad de 1994 aplica los aspectos de los derechos de empleo recogidos de la directiva de la Unión Europea sobre trabajadoras embarazadas (92/85/EEC). En la Ley se dispone el derecho a la licencia de maternidad de 18 semanas (acompañada por prestaciones del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia, siempre que se cumplan determinadas condiciones relativas al seguro social) y una licencia adicional de maternidad no remunerada durante 8 semanas. El empleador no tiene la obligación de pagar la remuneración de la empleada durante la licencia de maternidad.

11.18.2. De conformidad con los compromisos asumidos por el Gobierno de examinar la legislación de protección de la maternidad, en 2000 se estableció un *Grupo de Trabajo sobre el examen y el mejoramiento de la legislación sobre protección de la maternidad*. El informe preparado por el Grupo fue publicado el 28 de febrero de 2001 (está disponible en el sitio de la Web www.justice.ie).

11.18.3. De resultados de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, el 8 de febrero de 2001 se promulgó la Ley sobre Protección de la Maternidad (extensión de los períodos de licencia) de 2001. En virtud de ella se extendió el derecho a la licencia de maternidad a los niveles actuales de 18 semanas (anteriormente 14 semanas) (acompañada de pagos) y de ocho semanas (anteriormente 4) (no remunerada), respectivamente.

11.18.4. Aún quedan por aplicarse las demás recomendaciones del Grupo de Trabajo. Éstas afianzarán aún más los derechos establecidos por ley en relación con la protección de la maternidad, entre ellos:

- El derecho de los dos padres a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración para asistir a las clases prenatales;

- El derecho de incluir el período de licencia de maternidad adicional (no remunerada) para el cálculo de los derechos del empleado, inclusive la licencia anual; y
- La provisión de instalaciones para el amamantamiento, o para la extracción de leche materna, o la reducción del horario de trabajo para las madres que amamantan a sus hijos, hasta 4 meses después del nacimiento.

11.18.5. La aplicación de estas recomendaciones requerirá la elaboración de legislación primaria y reglamentaciones posteriores. Con esta finalidad, el 17 de julio de 2002 se obtuvo aprobación gubernamental para la elaboración de un proyecto de ley que permitirá poner en vigor las recomendaciones restantes del Grupo de Trabajo. El Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa espera estar en condiciones de publicar este proyecto de ley a principios de 2003.

11.19. **Ley sobre licencia por adopción de 1995**

La Ley sobre licencia por adopción de 1995, que entró en vigor el 20 de marzo de 1995, se instituyó con el objeto de otorgar una licencia semejante a la licencia por maternidad a una madre adoptiva (o padre adoptivo sin pareja) en el momento en que se le otorga el cuidado del niño. El 19 de diciembre de 2000 el Gobierno anterior autorizó la enmienda a la Ley sobre licencia por adopción para que reflejara, cuando procediera, los cambios propuestos a la Ley sobre protección de la maternidad de 1994 que surgieron del examen de dicha ley. De conformidad con las recomendaciones del Grupo de Trabajo de que se extendiera la licencia por maternidad y la licencia adicional (no remunerada), se aplicaron simultáneamente los mismos incrementos de la licencia (4 semanas adicionales tanto para la licencia por adopción como para la licencia adicional por adopción (sin goce de sueldo)) al derecho a la licencia por adopción, con efecto a partir del 8 de marzo de 2001. De conformidad con ello, el derecho actual a la licencia por adopción es de 14 semanas, con la posibilidad de tomar otras 8 semanas de licencia adicional (no remunerada). En caso de tratarse de una adopción en el extranjero, parte, o la totalidad, de la licencia adicional de 8 semanas podrá tomarse antes de la fecha de entrega del niño en adopción.

Actualmente el Departamento está elaborando propuestas legislativas sobre la aplicación de las restantes recomendaciones del Grupo de Trabajo a la licencia por adopción, cuando ello proceda, para someterlas a consideración del Gobierno a principios de 2003.

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.*

Desarrollo y aplicación de la Estrategia Nacional destinada al cuidado de los niños

11.20. Programa de cuidado de los niños para promover la igualdad de oportunidades, 2002 a 2006

11.20.1. El Gobierno asignó al Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa un papel de liderazgo en el desarrollo y aplicación de la Estrategia Nacional destinada al cuidado de los niños mediante el Programa de cuidado de los niños para promover la igualdad de oportunidades, 2002 a 2006.

En el Plan Nacional de Desarrollo, que es financiado conjuntamente por el Tesoro y la Unión Europea, se asigna carácter prioritario al cuidado de los niños. La financiación total disponible del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa para el desarrollo de servicios de cuidado de los niños asciende a 436,7 millones de euros para el período de 2000 a 2006, de los cuales un máximo de 170,1 millones serán aportados por la UE por conducto del Fondo europeo de desarrollo regional y el Fondo Social Europeo.

El Programa de cuidado de los niños para promover la igualdad de oportunidades alienta un mayor desarrollo y ampliación de los servicios destinados al cuidado de los niños para ayudar tanto a hombres como mujeres a conciliar sus necesidades en materia de cuidado de los niños con su participación en el mercado laboral, la capacitación y la educación.

El Programa apunta principalmente a:

- Mejorar la calidad de los servicios de cuidado de los niños en Irlanda;
- Mantener y aumentar el número de servicios y centros de cuidado de los niños;
- Instituir un enfoque coordinado de prestación de servicios de cuidado de los niños.

(Nota: El término cuidado de los niños se refiere a servicios de cuidado de los niños en grupo, y abarca servicios de guardería así como servicios para niños en edad preescolar y escolar en los horarios en que no asisten a la escuela, por ejemplo, servicios preescolares, guarderías infantiles, casas cuna, grupos de juego, servicios de cuidado individual de niños y grupos para el cuidado de los niños después del horario escolar.)

El Programa aporta asistencia en forma de subvenciones a organizaciones de la comunidad sin fines de lucro así como a prestadores privados de servicios de cuidado de los niños a fin de aumentar el número de lugares dedicados a esa actividad o a mejorar la calidad de los servicios existentes. Ofrece subvenciones a las organizaciones de la comunidad sin fines de lucro que se orienten a los servicios de los grupos desfavorecidos para la contratación de personal y también ofrece apoyo a las

organizaciones nacionales de voluntarios para el cuidado de los niños y otros grupos dedicados a mejorar la calidad de los servicios de cuidado de los niños en Irlanda.

11.20.2. **Reseña sobre las medidas de financiación**

El Programa se compone de tres iniciativas destinadas al logro de los objetivos mediante la prestación de asistencia en forma de subvenciones para equipamiento, apoyo para la dotación de personal en zonas desfavorecidas y el mejoramiento de la calidad. A continuación se esbozan algunas de las medidas adoptadas:

- Asistencia mediante subvenciones de capital para prestadores de servicios de cuidado de los niños, tanto privados como independientes y de base comunitaria sin fines de lucro.
- Asistencia mediante subvenciones para personal de organizaciones de base comunitaria sin fines de lucro en zonas especialmente desfavorecidas.
- Asistencia mediante subvenciones a organizaciones nacionales de voluntarios y Comités de condado orientados al cuidado de los niños para el mejoramiento de la calidad del cuidado de los niños en Irlanda.
- Medidas destinadas a mejorar la calidad de las redes locales de servicios destinados al cuidado de los niños, las organizaciones nacionales de voluntarios para el cuidado de los niños, la Iniciativa Nacional de cuidadores de niños y otros proyectos innovadores.

11.20.3. **Financiación asignada hasta la fecha**

Los fondos totales asignados al Programa desde sus inicios a principios de 2000 hasta diciembre de 2002 ascendieron a 174,9 millones de euros. Esta cifra incluyó:

- El aporte de 153,8 millones de euros distribuidos entre 1.493 solicitantes para la prestación de servicios de cuidado de los niños.
- Un total de más de 21 millones de euros destinado a medidas de mejoramiento de la calidad de los servicios.

En el siguiente cuadro se desglosa la financiación asignada a subvenciones de capital y para dotación de personal, y se detalla el número estimado de centros dedicados al cuidado de los niños que han recibido financiación.

Cuadro 11.5

Fondos aprobados en apoyo de la prestación de servicios de cuidado de los niños en virtud del Programa de cuidado de los niños para promover la igualdad de oportunidades, 2000-2006

Desde el comienzo del Programa en 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002

<i>Iniciativa</i>	<i>Cantidad de proyectos aprobados</i>	<i>Nuevos centros establecidos</i>	<i>Apoyo prestado a centros existentes</i>	<i>Fondos asignados (en €)</i>
Capital – Prestador independiente o privado – Total	500	8 448	6 074	16 312 658
Capital – Comunidad – Total*	387	6 725	6 243	65 057 709
Dotación de personal – Comunidad – Total**	606	5 290	9 986	72 508 043
Total	1 493	20 463	22 303	153 878 410

* Centros apoyados mediante financiación – Proyectos que requieren el aporte de capital únicamente, incluidas solicitudes de financiación para servicios de cuidado de los niños fuera del horario escolar.

** Centros apoyados mediante financiación – Proyectos que requieren dotación de personal únicamente, incluidas solicitudes de financiación para servicios de cuidado de los niños fuera del horario escolar. Estas subvenciones suelen pagarse durante un período de tres años.

11.21. **Mejoramiento de la calidad y la prestación de los servicios de cuidado de los niños**

Además de la financiación aportada directamente a las Organizaciones Nacionales de voluntarios para el cuidado de los niños en apoyo de una mayor conciencia de la calidad entre los prestadores de estos servicios, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa ha adoptado un enfoque preventivo respecto de la calidad de los servicios del cuidado de los niños en Irlanda, tanto por medio del Programa propiamente dicho como mediante los organismos establecidos en los planos nacional y local.

11.22. **Comité Nacional de coordinación del cuidado de los niños**

La principal función del Comité Nacional de coordinación del cuidado de los niños es supervisar la creación de una infraestructura para el cuidado de los niños en forma integrada en todo el país. Está presidido por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa e integrado por representantes de organismos públicos y privados, incluidas la sociedad civil y las asambleas regionales. El Comité aporta un foro productivo para el debate y el intercambio de opiniones sobre cuestiones fundamentales de política entre los principales protagonistas del sector del cuidado de los niños.

Se han establecido distintos subgrupos del Comité, que se ocupan de la adopción de un enfoque preventivo en relación con distintas esferas de preocupación, por ejemplo, cuidados infantiles, capacitación para el cuidado de los niños, cuidado de los niños en edad escolar e igualdad y diversidad.

- **Cuidados infantiles:** Se ha establecido un Grupo de Trabajo encargado de examinar las necesidades particulares del sector de los cuidados infantiles en Irlanda.

- **Capacitación para el cuidado de los niños:** El Subgrupo de organismos de certificación ha elaborado un Modelo Marco para la educación, la capacitación y el desarrollo profesional del sector del cuidado de los niños en la primera infancia y la educación temprana, y continúa trabajando en este sentido.
- **Cuidado de los niños en edad escolar:** El Grupo de Trabajo está abocado a la preparación de propuestas para el desarrollo de servicios para niños en edad escolar durante todo el año.
- **Igualdad y diversidad:** El Subgrupo Asesor (sobre niños con necesidades especiales y grupos de minorías étnicas, incluida la comunidad itinerante) está abocado al desarrollo de pautas prácticas para padres y profesionales a fin de que tengan en cuenta la igualdad y la diversidad.

11.23. **Comités urbanos y de condado para el cuidado de los niños**

La Estrategia Nacional destinada al cuidado de los niños asigna a los Comités urbanos y de condado una función local decisiva en el desarrollo de un enfoque coordinado respecto de la calidad del cuidado de los niños. Su objetivo estratégico es lograr progresos en la provisión de servicios y centros de calidad para el cuidado de los niños dentro de las zonas locales correspondientes. Asimismo, el papel y la función de los Comités de condado se agrega a otros servicios de apoyo y asesoramiento existentes (tanto públicos como privados) y se espera que permita aportar, robustecer y afianzar un mecanismo de coordinación en el plano local.

El Departamento ha establecido Comités urbanos y de condado para el cuidado de los niños en todo el país, y cada uno de ellos ha presentado un Plan Estratégico quinquenal para el desarrollo de servicios de cuidado de los niños que respondan a las necesidades concretas de su región, así como un plan de acción anual para aplicar su estrategia.

El apoyo financiero para estos Comités y para la aplicación de sus planes de acción anuales se hará con cargo a la subiniciativa 3 – Mejoramiento de la calidad del Programa de cuidado de los niños para promover la igualdad de oportunidades, 2000 a 2006.

Políticas de empleo favorables a la familia

11.24. **Iniciativas favorables a la familia**

11.24.1. La dificultad de combinar el trabajo y las responsabilidades familiares es uno de los principales obstáculos que se interponen al logro de la igualdad entre el hombre y la mujer en el mercado laboral. Habida cuenta de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los niños y de las faenas domésticas, frecuentemente no están en condiciones de beneficiarse plenamente de las oportunidades de empleo. Se requiere la adopción de políticas que permitan a las mujeres y los hombres combinar las obligaciones laborales y familiares y compartir en igualdad de condiciones las responsabilidades familiares, para que las mujeres puedan lograr un ascenso sostenido en el empleo a lo largo de su ciclo de vida.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa es el principal asociado de un proyecto internacional financiado conjuntamente con la UE en virtud de la Estrategia Marco de la Comunidad sobre igualdad entre los géneros (2001-2005). El objetivo del proyecto es desarrollar un equilibrio entre la vida y el

trabajo en la región noroccidental, que permita establecer pautas y metas prácticas para intereses sectoriales, organizaciones y grupos determinados. La estrategia se desarrollará por medio de investigaciones y se valdrá de modelos de buenas prácticas desarrollados por los asociados al proyecto. Los otros asociados al proyecto son el *Springboard Management Group* de Suecia, el *Foyle Trust* de Irlanda del Norte, la Junta Sanitaria del Noroeste y asociados locales del condado de Donegal. El proyecto, que tendrá 15 meses de duración, se inició en diciembre de 2002.

11.24.2. Ley de licencia de los padres de 1998

La Ley de licencia de los padres de 1998 entró en vigor el 3 de diciembre de 1998. La Ley pone en práctica la Directiva sobre maternidad o paternidad (96/34/EC) y establece el derecho individual y no transferible de ambos padres a 14 semanas de licencia del trabajo sin goce de sueldo para dedicarse al cuidado de los niños pequeños. La licencia deberá tomarse antes de que el niño cumpla los cinco años, excepto en determinadas circunstancias, por ejemplo en el caso de un hijo adoptivo. El 28 de febrero de 2001 el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa anunció que se emprendería un examen de la Ley de licencia de los padres de 1998. Se estableció un Grupo de Trabajo integrado por representantes de la sociedad civil, los departamentos gubernamentales pertinentes y el Organismo de la Igualdad para llevar a cabo el examen. El Grupo finalizó el examen el 29 de noviembre de 2001 y el 29 de abril de 2002 se publicó el Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen de la Ley de licencia de los padres de 1998. Como parte del examen, se encomendó una investigación sobre el número de personas que utilizaban esta licencia y la licencia de fuerza mayor, así como las actitudes tanto de los empleadores como de los empleados acerca de las disposiciones de dicha Ley. En las deliberaciones del Grupo se tuvieron en cuenta las conclusiones de la investigación y se incluyó un resumen de dichas conclusiones en el apéndice del informe. Las conclusiones de la investigación y el Informe del Grupo de Trabajo están disponibles en el sitio del Departamento en la Web, www.justice.ie.

Actualmente el Departamento está abocado a un detallado examen de las recomendaciones del Grupo de Trabajo con miras a formular propuestas concretas al Gobierno.

11.24.3. Ley sobre la licencia para el cuidado de otras personas de 2001 y prestación para encargados del cuidado de otras personas

La Ley sobre licencia para el cuidado de otras personas de 2001, que entró en vigor el 2 de julio de 2001, dispone una nueva prestación, la licencia no remunerada, para empleados que se encargan del cuidado de otras personas a fin de permitirles dedicarse personalmente al cuidado de personas que exigen atención de tiempo completo. En caso de cumplir con todos los requisitos establecidos en la Ley, el empleado podrá gozar de un máximo de 65 semanas de licencia sin goce de sueldo para dedicarse al cuidado de una “persona pertinente”. La licencia tiene por objeto la prestación de cuidado personal de tiempo completo de una persona que se considere “persona pertinente”, es decir necesitada de cuidado y atención de tiempo completo conforme a una evaluación objetiva del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia (realizada por funcionarios con poder de decisión en el marco del *Plan de Prestación para encargados del cuidado de otras personas*). En el curso de su carrera, un empleado tiene derecho a gozar una sola vez de la licencia para el cuidado de una persona determinada. La licencia de 65 semanas puede tomarse de

una sola vez, o en partes cuya duración total no podrá exceder las 65 semanas. El empleador podrá, por razones válidas, notificar al empleado por escrito, su negativa de otorgarle dicha licencia durante períodos menores de 13 semanas.

En virtud de la Ley de seguridad social de 2000, se instituye un nuevo Plan de prestaciones que dispone el pago de una prestación para encargados del cuidado de otras personas a quienes cumplan con los requisitos concretos establecidos por la Ley. Un empleado puede reunir los requisitos necesarios para acogerse a la licencia para el cuidado de otras personas aunque no esté en condiciones de recibir la prestación para esa finalidad. Por otra parte, un empleado puede reunir las condiciones necesarias para recibir dicha prestación y no estar calificado para acogerse a la licencia para el cuidado de otras personas².

Esta Ley constituye un nuevo reconocimiento de la importancia del papel que desempeñan las personas dedicadas al cuidado de otros en nuestra sociedad, y de la necesidad de continuar prestándoles apoyo y asistencia práctica. Esta ley permite a los trabajadores ejercer la opción de dedicarse en forma temporaria al cuidado de otras personas sin perder el empleo, y en los casos en que ello sea posible, los beneficiarios de sus cuidados pueden permanecer en sus hogares. La aplicación de esta ley responde al compromiso asumido por el Gobierno en el marco del Programa para la prosperidad y la equidad.

11.24.4. Comité Nacional Marco para el desarrollo de políticas favorables a la familia

Las disposiciones favorables a la familia en el lugar de trabajo en el plano de las organizaciones benefician a los trabajadores en la medida en que les permiten combinar efectivamente su trabajo con las responsabilidades familiares. Este tipo de disposiciones también promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Los empleadores se benefician por cuanto este tipo de mecanismo en el empleo les permite retener al personal, y atraer nuevos empleados cuando se producen vacantes, y también contribuye a facilitar un mejor servicio al cliente.

El Gobierno tiene por norma el desarrollo de políticas favorables a la familia por medio de medidas legislativas apropiadas (como la nueva licencia para el cuidado de otras personas), su contribución a la labor del Comité Nacional Marco, y como empleador.

El Comité Nacional Marco fue establecido en virtud del Programa para la prosperidad y la equidad para apoyar y facilitar las políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo. El Comité Nacional Marco está presidido por el Departamento de Empresa, Comercio y Empleo, y los integrantes del Comité son representantes de los empleadores, los sindicatos y el Departamento de Finanzas, en representación de los empleadores del sector público, así como los Departamentos del Taoiseach, Asuntos Sociales y de la Familia, y Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa, así como el Organismo de la Igualdad. La labor del Comité se financia con cargo a fondos del Plan Nacional de Desarrollo.

² En caso de que un empleado no reúna los requisitos para recibir la prestación para encargados del cuidado de otras personas, podría reunir las condiciones para acogerse al subsidio para el cuidado de otras personas, previa determinación de los medios de vida. Volante del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia SW49, *Carer's Benefit* (Prestación para encargados del cuidado de otras personas).

El Comité Nacional Marco está facultado para difundir información, elaborar pautas valiéndose de las prácticas más idóneas, determinar los posibles obstáculos a la aplicación de políticas favorables a la familia y proponer soluciones, impartir capacitación y realizar investigaciones. El Comité ha emprendido una serie de iniciativas destinadas a aumentar la concienciación y apoyar el desarrollo de mecanismos favorables a la familia en el lugar de trabajo. Entre éstas cabe destacar:

- La celebración de un “Día dedicado al lugar de trabajo favorable a la familia” cada 1º de marzo.
- Se creó un sitio interactivo en la Web, www.familyfriendly.ie, y se publicó un folleto informativo sobre el tema. El sitio en la Web, en particular, representa un recurso importante para los empleadores, empleados y sindicatos que desean obtener información sobre mecanismos favorables a la familia en el lugar de trabajo.

El Comité Nacional Marco encomendará la realización de investigaciones sobre la aplicación de mecanismos favorables a la familia en el lugar de trabajo, que aportarán datos de referencia para evaluar el desarrollo de este tipo de mecanismos.

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.*

11.25. Tras la celebración de un examen amplio de la Ley sobre seguridad, salud y bienestar social en el empleo de 1989, realizado por la Junta tripartita del Organismo de Salud y Seguridad, que incluyó consultas públicas, el Departamento de Empresa, Comercio y Empleo formuló una serie de propuestas para fortalecer y actualizar la Ley de 1989.

Los principales cambios propuestos a la Ley sobre seguridad, salud y bienestar social en el empleo de 1989 pueden resumirse del siguiente modo:

- Aumentar las sanciones, tanto de condena sumaria como de condena basada en acusación, aplicables en virtud de la Ley;
- Enmienda, reforma y actualización de la Ley de 1989, sus reglamentaciones y otras disposiciones normativas sobre la seguridad y la salud de los trabajadores;
- Nuevas disposiciones sobre capacitación en materia de seguridad y salud de los trabajadores;
- Fortalecimiento de los requisitos relativos a la declaración sobre seguridad instituida en virtud de la Ley de 1989;
- Nuevas disposiciones con miras al fortalecimiento de la función de los representantes de seguridad en los lugares de trabajo;
- Otras disposiciones.

El objetivo del Proyecto de ley sobre seguridad, salud y bienestar social en el empleo de 2002 es:

- Consolidar el éxito obtenido merced a la Ley actual mediante el fortalecimiento de las disposiciones legislativas que han funcionado bien; e

- Introducir nuevas disposiciones en los casos en que se ha determinado la necesidad de éstas.

El efecto acumulado de estas medidas será emitir un mensaje inequívoco a los empleadores y los empleados acerca de la necesidad de adoptar mejores medidas preventivas y asegurar un mejor cumplimiento de ellas. Así se procurará reducir el número de accidentes y muertes en el lugar de trabajo y proteger la competitividad de las empresas irlandesas.

Para abril o mayo de 2003 se prevé la presentación de un borrador del Proyecto de ley sobre seguridad, salud y bienestar social en el empleo. Con posterioridad a ello, se solicitará la autorización del Gobierno para su publicación.

Artículo 12

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

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

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.*

12.1. Los servicios de salud representan en Irlanda una parte significativa del gasto público. Los gastos públicos en servicios de salud sumaron 7.100 millones de euros en 2001, un 25,7% del total del presupuesto. De esta suma, 374 millones se destinaron a gastos de capital.

12.2. El plan nacional para la salud de la mujer, ***Plan para promover la salud de la mujer, 1997-1999***, publicado en abril de 1997, es el proyecto para mejorar y desarrollar servicios de atención de la salud para la mujer en Irlanda. El Plan se elaboró mediante un proceso singular de consulta entre las mujeres que comenzó en junio de 1995 tras la publicación del documento de debate *“Formulación de una política para promover la salud de la mujer”*.

12.3. El Plan para promover la salud de la mujer determina las medidas que deberán tomar las juntas sanitarias en sus planes regionales para mejorar los servicios de salud en relación con la mujer, a saber:

- Maximizar los beneficios sociales y de salud de las mujeres irlandesas;
- Crear un servicio de salud favorable a la mujer;
- Aumentar las consultas a mujeres y la representación de éstas en los servicios de salud;
- Incrementar la contribución de los servicios de salud a la promoción de la salud de la mujer en el mundo en desarrollo.

12.4. Las juntas sanitarias elaboraron planes regionales para promover la salud de la mujer basados en el Plan nacional. Éste incluye compromisos de acción en cada una de las 12 esferas siguientes:

- Información sobre la salud
- Elección de un estilo de vida más sano
- Lucha contra las enfermedades
- Higiene de la procreación
- Violencia contra las mujeres

- Promoción de la salud mental
- Mujeres que contrajeron hepatitis C por suero anti-D
- Mujeres con necesidades especiales
- La salud de la mujer en el mundo en desarrollo
- Consultas
- Representación
- La creación de un servicio de salud favorable a la mujer

12.5. Para garantizar que las mujeres sean consultadas adecuadamente, el *Plan para promover la salud de la mujer* prevé el establecimiento de un *Consejo para la salud de la mujer*. El Consejo se creó por medio de un instrumento normativo en junio de 1997, y tiene cinco funciones principales:

- 1) Asesorar al Ministro de Salud e Infancia sobre todos los aspectos relativos a la salud de la mujer.
- 2) Contribuir al establecimiento de las políticas y estrategias nacionales y regionales para aumentar los beneficios sociales y sanitarios de la mujer.
- 3) Desarrollar las competencias sobre la salud de la mujer dentro de los servicios de salud.
- 4) Vincularse con otros organismos internacionales que tengan funciones similares.
- 5) Asesorar a otros ministros gubernamentales, cuando así lo soliciten.

El Consejo representa una amplia gama de intereses relacionados con la salud de la mujer, entre ellos el Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda, profesionales de esferas asociadas estrechamente con la salud de la mujer, mujeres de la fuerza laboral y proveedores de servicios.

En septiembre de 2002 el Consejo publicó su informe sobre la aplicación del Plan y formuló propuestas para la adopción de medidas futuras como la organización de un foro nacional para que todos los interesados directos definan los principios y parámetros de las iniciativas futuras.

12.6. Recientemente, el Gobierno publicó una nueva estrategia de salud, *Quality and Fairness: A Health System for you* (Calidad y equidad: Un sistema de salud para todos). Esta estrategia, basada en los principios de la equidad, la calidad del cuidado y la responsabilidad, y centrada en la persona, es un plan que servirá de guía a los encargados de la toma de decisiones y los proveedores de servicios para el logro de la visión del futuro sistema de salud. Determina los objetivos nacionales generales que habrán de guiar las actividades y la planificación del sistema de salud durante los próximos siete a diez años. La estrategia respalda los enfoques de la política actual en relación con la salud de la mujer.

12.7. La Estrategia Nacional Revisada contra la Pobreza (ENP) incluye metas fundamentales en relación con la reducción de las desigualdades en materia de salud. Éstas incluyen la reducción en un 10% de la diferencia de la mortalidad prematura y el peso insuficiente al nacer entre los grupos socioeconómicos más altos y más bajos, así como de la diferencia en la esperanza de vida entre la comunidad itinerante y la población en general para 2007. En el Documento marco de la revisión y el informe

del Grupo de Trabajo sobre la ENP y la Salud en que se basa la Estrategia, se detallan las medidas que deberán adoptarse para alcanzar estas metas. Una de estas medidas tiene por objeto la incorporación de una perspectiva de igualdad en los servicios sociales individuales y de salud con especial referencia a cuestiones como la provisión de información y materiales sobre la educación sanitaria culturalmente delicadas; capacitación sobre la toma de conciencia y la sensibilización; protocolos y códigos de prácticas que reflejen un acuerdo sobre la igualdad de condiciones y la evaluación de los efectos de las políticas sobre la igualdad. Las medidas se centrarán en las nueve esferas incluidas en la legislación sobre igualdad, entre otras, género, pertenencia a la comunidad itinerante y raza. En la formulación de la medida se afirma que “en el contexto de una sociedad multicultural se prestará atención especial a las cuestiones étnicas y de raza”. Esta medida se aplicará conjuntamente con el Organismo de la igualdad, que ya ha mantenido una reunión preliminar sobre el tema con el Departamento de Salud e Infancia.

12.8. Otra de las medidas que se pondrá en marcha para reducir las desigualdades en materia de salud es mejorar la igualdad en el acceso a los servicios. A título ilustrativo, en el caso de los servicios oncológicos, el Informe del Grupo de Trabajo sobre la ENP y la Salud recomendó que se mejorase el acceso regional de las mujeres al tratamiento contra el cáncer de mama mediante la aplicación de las recomendaciones formuladas en el Informe sobre los servicios de cáncer de mama sintomático.

Cuestiones de interés especial para la mujer

12.9. Cáncer de mama

La primera etapa del Programa Nacional de detección del cáncer de mama Breast Check comenzó en marzo de 2000 en las jurisdicciones del Organismo sanitario de la región oriental y las juntas sanitarias de las regiones central y nororiental. El estudio es gratuito para todas las mujeres de esas regiones de 50 a 64 años, unas 136.000 mujeres que constituyen aproximadamente la mitad de la población nacional destinataria. A fines de octubre de 2002, se había citado a 106.199 mujeres para que realizaran el estudio, de las cuales se examinó a 75.668, es decir, un 75%.

La decisión de ejecutar el programa por etapas obedece a la complejidad del proceso de detección, ya que es importante que sea ejecutado conforme a las normas de calidad internacional y que se utilicen las prácticas más idóneas. La Junta de Breast Check presentó al Departamento de Salud e Infancia un plan institucional para extender el programa a todo el país. Actualmente el Departamento está analizando la posibilidad de ampliar el programa con el Director Ejecutivo de Breast Check, especialmente los vínculos con los servicios existentes de cáncer de mama sintomático.

En marzo de 2000 se publicó el Informe del Subgrupo sobre “Desarrollo de servicios especializados en cáncer de mama sintomático” del Foro nacional de lucha contra el cáncer que incluye recomendaciones para el establecimiento de una red de dependencias especializadas en mama en todo el país dotada de la infraestructura, el personal y el equipo necesarios para su funcionamiento. En el Informe también se recomienda que las mujeres con enfermedades mamarias sean tratadas por un equipo de especialistas que trabajen coordinadamente ya que los resultados son mejores si el cáncer es tratado en centros como los que se recomiendan en el Informe del Subgrupo. El Departamento de Salud e Infancia y las juntas sanitarias han realizado

consultas amplias sobre la mejor manera de desarrollar estos servicios. En 2001 y 2002 se destinaron fondos para continuar con el desarrollo de los Servicios para el tratamiento del cáncer de mama sintomático, incluido el nombramiento de nuevos consultores en cirugía, especializados en cirugía de mama. En 2003 se proveerá financiación adicional para garantizar el cumplimiento de las normas de calidad establecidas en el Informe.

12.10. Cáncer del cuello del útero

Desde octubre de 2000 se está ejecutando la primera etapa de Programa nacional de detección de cáncer del cuello del útero en la Junta sanitaria de la región central occidental. En el marco del programa, se examina gratuitamente a las mujeres de 25 a 60 años cada cinco años. La nueva Estrategia de Salud incluye el compromiso de extender el programa a todo el país, lo cual tiene importantes consecuencias logísticas y de recursos. Actualmente se está considerando la posibilidad de someter a una evaluación externa la primera etapa para determinar la viabilidad y las consecuencias de la ampliación del programa. Asimismo, los Directores ejecutivos de las juntas sanitarias están analizando las estructuras de gestión necesarias para administrar el programa nacional.

Cuadro 12.1
Cantidad promedio de nuevos casos y defunciones causadas por los 20 tipos de cáncer más comunes; 1994-1998, promedio anual

Localización del cáncer	Nuevos casos de cáncer				Defunciones por cáncer			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Porcentaje del total	Promedio	Porcentaje del total	Promedio	Porcentaje del total	Promedio	Porcentaje del total
Todos los casos de cáncer registrados	9 912	100,0	9 487	100,0	3 448	100,0	4 010	100,0
Todos los casos de cáncer maligno	8 149	82,0	8 946	94,0	3 428	99,0	3 989	99,0
Piel, no melanoma	2 375	24,0	2 792	29,0	9	0,1	22	1,0
Mama	1 584	16,0	13	0,1	631	18,0	5	0,1
Pulmón	507	5,0	972	10,0	519	15,0	971	24,0
Próstata	0	0,0	1 150	12,0	0	0,0	513	13,0
Colon	511	5,0	572	6,0	323	9,0	370	9,0
Recto y ano	237	2,0	410	4,0	87	3,0	145	4,0
Linfoma	222	2,0	256	3,0	104	3,0	129	3,0
Estómago	174	2,0	295	3,0	156	5,0	234	6,0
Vejiga	128	1,0	328	3,0	54	2,0	112	3,0
Piel, melanoma	235	2,0	140	1,0	32	1,0	28	1,0
Leucemia	145	1,0	199	2,0	89	3,0	121	3,0
Páncreas	163	2,0	160	2,0	174	5,0	182	5,0
Ovario	312	3,0	0	0,0	218	6,0	0	0,0
Esófago	116	1,0	173	2,0	115	3,0	187	5,0
Cerebro	103	1,0	144	2,0	94	3,0	119	3,0
Riñón	87	1,0	151	2,0	48	1,0	80	2,0
Cuerpo del útero	205	2,0	0	0,0	44	1,0	0	0,0
Cuello del útero	177	2,0	0	0,0	75	2,0	0	0,0
Mieloma múltiple	78	1,0	99	1,0	68	2,0	76	2,0
Laringe	18	0,1	90	1,0	11	0,0	44	1,0

Fuente: Registro Nacional del Cáncer (Nota: Las estadísticas correspondientes a 1999 estarán disponibles a mediados de 2003).

Cuadro 12.2

Tasas de incidencia de todos los tipos de cáncer por cada 100.000 habitantes, en Irlanda, normalizadas por edad, en 1994-1997* y en determinados países de la UE en 1995, con exclusión del cáncer de piel no melanoma**

País	Tasa de incidencia	
	Hombres	Mujeres
Alemania	424,6	300,5
Austria	427,8	306,7
Dinamarca	386,0	395,2
España	427,6	279,3
Finlandia	386,4	294,4
Francia	438,2	274,5
Irlanda*	393,6	318,6
Italia	449,0	331,1
Países Bajos	444,7	331,3
Reino Unido	329,1	300,0
Suecia	346,0	327,9

* Fuente: Registro Nacional del Cáncer de Irlanda.

** Fuente: Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer, Red Europea de Registros de Cáncer, Cáncer en la Unión Europea en 1995.

12.11. Planificación de la familia

La esfera de la higiene de la procreación ha cambiado significativamente en Irlanda durante los últimos años. La disminución del número de nacimientos indica hasta qué punto las mujeres ahora ejercen control sobre su fecundidad.

Después de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de 1994 celebrada en El Cairo, se ha establecido y ejecutado una política estructurada de planificación de la familia, basada en el principio de que todas las personas deben tener libertad para decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos.

Las juntas sanitarias (los organismos públicos regionales de salud) deben ofrecer un servicio equitativo, asequible y completo de planificación de la familia en sus zonas respectivas. Los principios fundamentales de dicho servicio son la facilidad de acceso y la posibilidad de elegir el proveedor del servicio.

Se ha asignado financiación adicional para el desarrollo de servicios de asesoramiento sobre planificación de la familia y el embarazo. En 1999, las juntas sanitarias recibieron fondos adicionales para destinarlos a la formulación de medidas para reducir el número de embarazos no deseados en el grupo de 15 a 34 años, que registra la mayor cantidad de abortos (las mujeres irlandesas suelen ir a Gran Bretaña para que se les practique un aborto).

Los servicios de planificación de la familia son provistos gratuitamente por un médico clínico a todos los titulares de tarjetas de servicios médicos gratuitos aprobadas conforme a los medios de vida.

Irlanda sigue teniendo una tasa de mortalidad materna baja. Ésta disminuyó de 31,06 por cada 100.000 nacimientos vivos en 1970 a 1,8 por cada 100.000 nacimientos vivos en 2001.

12.12. **Aborto**

En marzo de 2002 se celebró un referéndum constitucional sobre el aborto. Se propuso reformar la Constitución para dar protección constitucional a la legislación propuesta, que se habría denominado Ley de Protección de la vida humana durante el embarazo. El propósito del proyecto de ley era permitir que una mujer embarazada afectada por una enfermedad con riesgo para su vida, pudiera recibir el tratamiento indicado incluso si éste pusiera en peligro la vida del feto. La verdadera consecuencia de este proyecto de ley habría sido que una amenaza de suicidio dejase de ser una razón válida para que el Estado permitiera un aborto legal.

La reforma constitucional propuesta en el referéndum fue rechazada. Así pues, la situación jurídica es la misma que antes del referéndum, es decir, el aborto está prohibido en Irlanda excepto cuando se haya determinado que existe una alta probabilidad de riesgo real y considerable para la vida —a diferencia de la salud— de las madres y que ese riesgo se evita solamente con la interrupción del embarazo.

Cualquier cambio en relación con esta cuestión será incluido en el Tercer Informe Periódico de Irlanda al Comité de Derechos Humanos del Pacto de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos, que deberá ser presentado a las Naciones Unidas en 2005.

Independientemente de lo que antecede, en octubre de 2001 se estableció un nuevo organismo público denominado Organismo para crisis del embarazo, que tiene por objeto la elaboración de una estrategia nacional para abordar las crisis del embarazo y supervisar su aplicación, conjuntamente con el Gobierno, organismos públicos y privados. El Organismo tratará con distintas organizaciones no sólo del sector de la salud, sino también de la educación, el empleo y la vivienda.

12.13. **Uso indebido de drogas**

12.13.1. En Irlanda la educación sobre drogas en la escuela forma parte del programa de estudios de Educación social, personal y sanitaria (ESPS). Los departamentos de Salud e Infancia y de Educación y Ciencia se encargan de la introducción y aplicación de este programa de estudios en las escuelas. En la Estrategia nacional de promoción de la salud 2000-2005 y la Ley de Educación de 1998 se afirma el compromiso del Gobierno irlandés en relación con la ESPS en el marco del programa “Las escuelas fomentan la salud”.

El objetivo de la ESPS es ayudar a los estudiantes a que desarrollen un marco adecuado para la adopción responsable de las decisiones que afectan todas las esferas de su vida. Entre éstas se incluye la capacidad de negarse al uso indebido de distintas sustancias adictivas, incluidas las drogas, el tabaco y el alcohol; es decir, tener conciencia de las consecuencias del uso indebido de éstas y tomar decisiones conscientes y fundadas sobre el consumo de drogas en su vida.

Actualmente la ESPS se está incorporando en las escuelas posprimarias como uno de los ejes del programa de estudios para estudiantes del ciclo inferior, y se prevé su aplicación en todas las escuelas para septiembre de 2003. La ESPS incluye tareas sobre la prevención del uso indebido de drogas y el Servicio de Apoyo de la ESPS en las escuelas posprimarias imparte capacitación docente. El programa

de prevención “Por mis propios medios” sobre el uso indebido de sustancias adictivas ha sido incorporado al programa de estudios de la ESPS de ese nivel de enseñanza.

12.13.2. En la escuela primaria, el Programa de apoyo al plan de estudios primarios se encarga de la capacitación de los docentes en el plan de estudios de la ESPS. Para septiembre de 2003 todas las escuelas primarias habrán previsto horarios para la ESPS en sus planes de estudio. “Caminar erguido” es el programa de prevención del uso indebido de sustancias adictivas que se ocupa concretamente de la educación sobre el tema.

12.13.3. En el marco de la Estrategia nacional sobre drogas, los departamentos de Educación y Ciencia y de Salud e Infancia y las juntas sanitarias han desarrollado las Pautas para las escuelas sobre las políticas de prevención del uso indebido de sustancias adictivas. En las Pautas, que ya han sido distribuidas en todas las escuelas del país, se destaca que la ESPS es el núcleo de la estrategia de prevención en las escuelas.

12.13.4. En el plano de la comunidad, los programas “Preguntas sobre drogas; respuestas locales” y “La comunicación familiar y la autoestima” son programas de capacitación disponibles para líderes comunitarios locales, activistas comunitarios y padres, en apoyo de la prevención del uso indebido de drogas que ayudan a los participantes a detectar y abordar cuestiones relativas a la droga en el ámbito familiar y comunitario apenas surgen.

12.13.5. En las zonas en que el nivel de uso indebido de drogas es mayor se han establecido Grupos de trabajo locales sobre drogas con el objeto de reducir el daño que causa a las personas y a la sociedad por medio de la coordinación de actividades locales entre los sectores normativo, de la comunidad y de voluntarios. Los Grupos de Trabajo elaboraron dos series de planes de acción, que dieron lugar a más de 450 medidas distintas. Entre los proyectos incluidos en los planes de acción hay distintas propuestas de apoyo para los consumidores de drogas y sus familias; muchos de los proyectos están destinados especialmente a las mujeres. Varios de estos planes ya han sido evaluados y forman parte de los servicios actuales. El Fondo de servicios e instalaciones para jóvenes funciona en las zonas donde se establecieron los Grupos de Trabajo, así como en otras 4, y tiene por objeto orientar hacia el deporte y otras actividades de esparcimiento a los jóvenes que corren peligro de consumir drogas.

12.13.6. Al establecer el *Fondo de servicios e instalaciones para jóvenes* el Gobierno asumió el compromiso de aportar 38,09 millones de euros entre 1998 y 2000, y el sector privado también aportará financiación. El objetivo del Fondo es establecer instalaciones para jóvenes y brindar apoyo a una amplia gama de proyectos con y sin inversión de capital en determinadas zonas en que existen problemas de drogas o el potencial de que surjan.

12.13.7. Tanto las mujeres como los hombres disponen de servicios relacionados con el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual en todas las clínicas, y algunas de las clínicas más grandes ofrecen sesiones especiales para mujeres. El Proyecto de salud para la mujer, con sede en Dublín, presta servicios de divulgación a la comunidad y dispone de un centro de consulta espontánea para mujeres que ejercen la prostitución. El equipo de divulgación a la comunidad actúa en las calles, las casas de masajes y el centro de consulta espontánea, y ofrece asesoramiento sobre la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, el VIH y el uso de

drogas y, cuando procede, coordina la remisión para el tratamiento. Se ocupa de cuestiones como las prácticas sexuales sin riesgo y distribuye preservativos.

12.13.8. En 2001 se publicó la Estrategia nacional sobre drogas, cuyo objetivo general es reducir significativamente el daño causado a las personas y la sociedad por el uso indebido de drogas mediante la reducción de la oferta, la prevención, el tratamiento y la investigación. Se han establecido objetivos concretos en relación con cada uno de estos cuatro pilares y se ha recomendado la aplicación de 100 medidas para alcanzarlos. Desde la publicación de estas medidas, los departamentos gubernamentales y otros organismos competentes las están aplicando.

12.13.9. En años recientes hubo muchos progresos en relación con la cuestión del uso indebido de drogas en Irlanda, incluidos la ampliación de los servicios de tratamiento en la jurisdicción de todas las juntas sanitarias y el aumento significativo del número de personas tratado por uso de heroína. Los servicios sobre uso indebido de drogas están a disposición de las mujeres en todos los centros de tratamiento de adicción a las drogas administrados por las juntas sanitarias. Se presta atención especial a las mujeres embarazadas que consumen drogas y se han nombrado tres parteras en la jurisdicción del Organismo sanitario de la región oriental para que presen apoyo a las mujeres embarazadas que consumen drogas y sirvan de enlace con las maternidades principales.

12.13.10. Un proyecto de rehabilitación para mujeres provee servicios externos a mujeres de la región oriental que consumen drogas regularmente merced a programas de mantenimiento con metadona. El proyecto tiene por objeto zanzar la brecha entre el consumo regular de drogas y los programas de educación y capacitación centrales y comunitarios y el empleo.

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.*

12.14. Se están ejecutando medidas en apoyo del *“bienestar físico y mental de las mujeres por medio del establecimiento y la puesta en marcha permanente de políticas pertinentes”* en el marco de la Estrategia de promoción de la salud, 2000 a 2005, a saber:

- En 2001 se nombró una coordinadora nacional sobre lactancia materna para prestar asesoramiento sobre la eficacia de las políticas actuales y las medidas necesarias para aumentar las tasas de lactancia materna en Irlanda;
- Se sigue prestando apoyo a la iniciativa de acreditación de hospitales que promueven la lactancia materna por medio de la Red de hospitales de promoción de la salud. Casi todos los hospitales o maternidades han solicitado la acreditación a la iniciativa;
- Se propiciará la aplicación de las recomendaciones para una Política nacional sobre alimentación de lactantes;
- Se promoverá la función de los suplementos y el fortalecimiento de los alimentos con ácido fólico para la prevención de los defectos del tubo neural.

Las juntas sanitarias están aplicando las recomendaciones del *Informe del Grupo de Examen del Plan de maternidad y atención infantil* sobre los servicios de atención combinada antes del nacimiento.

En abril de 1999 se puso en práctica el análisis de rutina del VIH antes del nacimiento. La detección temprana del VIH y su tratamiento durante el embarazo produce mejores resultados tanto para la madre como para el niño. Actualmente se está evaluando la participación en el programa y se espera que ésta llegue al 90% a nivel nacional.

12.15. Plan de maternidad y atención infantil

El Plan de maternidad y atención infantil incluye un programa de atención gratuita anterior y posterior al parto para todas las mujeres embarazadas que residen en Irlanda. Las mujeres que deciden utilizar este Plan pueden elegir el médico clínico y el hospital o la maternidad que prefieran. El médico clínico deberá formar parte de la dotación de personal de la junta sanitaria para la provisión de servicios en el marco del Plan. En el Informe del Grupo de Examen del Plan de maternidad y atención infantil se destaca que este sistema de atención combinada, en que la mujer embarazada es atendida tanto por su médico clínico como por el obstetra del hospital, es el mejor y más conveniente para la mayoría de las madres.

En la estrategia de salud, *Quality and Fairness: A Health System for you* (Calidad y equidad: Un sistema de salud para todos) publicada recientemente se ha decidido ampliar el Plan para que incluya cuatro visitas gratuitas más del recién nacido al médico clínico durante el primer año de vida para el tratamiento de las enfermedades comunes de la primera infancia. Aún se están analizando la financiación requerida y el plazo para la aplicación de esta iniciativa.

12.16. Nueva Comisión sobre reproducción humana asistida

La reproducción humana asistida plantea cuestiones jurídicas, éticas, médicas y sociales complejas. Si bien en la práctica médica se aplican las pautas emitidas por el Consejo Médico, en Irlanda no existe legislación sobre este tema. En marzo de 2000 el Gobierno dispuso el establecimiento de la Comisión sobre reproducción humana asistida, encomendándole el siguiente mandato:

“Elaborar un informe sobre los posibles enfoques respecto de la reglamentación de todos los aspectos de la reproducción humana asistida y los factores sociales, éticos y jurídicos que deben tenerse en cuenta para someterlo a un debate público antes de la formulación de propuestas de política.”

Entre los aspectos que deberá considerar la Comisión están la legislación de un programa de donantes, el alquiler de úteros, la paternidad y maternidad jurídicas, los derechos de herencia, el congelamiento y la utilización posterior o disposición final de embriones, esperma u óvulos, y quiénes pueden utilizar estos servicios, por ejemplo, la edad y el estado civil de las parejas.

Debido al carácter complejo de las cuestiones que deben analizarse, no puede establecerse a ciencia cierta el tiempo que necesitará la Comisión para cumplir con la tarea que se le ha encomendado. El informe de la Comisión será la base para un debate público informado, previo a la formulación de cualquier propuesta de política.

En los cuadros siguientes se indica la esperanza de vida a determinadas edades en Irlanda y otros países de la UE.

Cuadro 12.3
Esperanza de vida a determinadas edades durante el período de 1950 a 1997

	<i>1950 a 1952</i>	<i>1960 a 1962</i>	<i>1970 a 1972</i>	<i>1980 a 1982</i>	<i>1990 a 1992</i>	<i>1995 a 1997</i>
Hombres						
<i>Esperanza de vida al nacer</i>						
0	64,5	68,1	68,8	70,1	72,3	73,0
1	66,9	69,3	69,2	69,9	71,9	72,5
10	58,8	60,8	60,6	61,3	63,1	63,6
20	49,3	51,1	51,0	51,6	53,4	53,9
30	40,3	41,7	41,5	42,1	43,9	44,5
40	31,3	32,4	32,1	32,6	34,4	35,1
50	22,8	23,5	23,3	23,6	25,2	25,8
60	15,4	15,8	15,6	15,9	17,0	17,5
65	12,1	12,6	12,4	12,6	13,4	13,8
70	9,2	9,7	9,7	9,7	10,4	10,6
75	6,8	7,1	7,3	7,3	7,8	8,0
Mujeres						
<i>Esperanza de vida al nacer</i>						
0	67,1	71,9	73,5	75,6	77,9	78,5
1	68,8	72,9	73,8	75,4	77,4	78,0
10	60,6	64,1	65,1	66,0	68,6	69,1
20	51,2	54,3	55,3	56,8	58,7	59,3
30	42,2	44,7	45,6	47,0	48,9	49,5
40	33,3	35,3	36,0	37,3	39,2	39,8
50	24,7	26,3	27,0	28,0	29,8	30,3
60	16,8	18,1	18,7	19,5	21,1	21,5
65	13,3	14,4	15,0	15,7	17,1	17,4
70	10,2	11,0	11,5	12,2	13,5	13,7
75	7,6	8,1	8,5	9,1	10,2	10,4

Fuente: Oficina Central de Estadística.

Definición: La esperanza de vida indica el número de años adicionales de vida que puede esperar vivir una persona a determinada edad.

Cuadro 12.4
Esperanza de vida a determinadas edades en los países de la UE

País	Periodo	Sexo	Esperanza de vida en años, a la edad de:				Años adicionales de esperanza de vida de las mujeres respecto de los hombres al nacer
			0	1	45	65	
Alemania	1999	H	74,9	74,3	32,0	15,7	6,1
		M	81,0	80,4	37,3	19,5	
Austria	2000	H	75,6	75,0	32,9	16,4	5,9
		M	81,5	80,8	37,8	19,9	
Bélgica*	1995	H	73,6	73,1	31,2	14,9	7
		M	80,6	79,9	37,1	19,4	
Dinamarca	1998	H	74,2	73,5	31,3	15,0	5
		M	79,2	78,6	35,6	18,4	
España	1998	H	75,2	74,5	32,7	16,2	7,1
		M	82,3	81,7	38,7	20,3	
Finlandia	1999	H	73,9	73,1	31,3	15,3	7,4
		M	81,3	80,6	37,6	19,6	
Francia*	1998	H	75,0	74,4	32,6	16,6	7,7
		M	82,7	82,1	39,2	21,2	
Grecia	1998	H	75,8	75,3	33,3	16,7	5
		M	80,8	80,3	37,3	19,0	
Irlanda	1998	H	73,5	73,0	31,0	14,3	5,7
		M	79,2	78,5	35,5	17,9	
Italia	1998	H	75,9	75,3	33,0	16,1	6,3
		M	82,2	81,7	38,5	20,4	
Luxemburgo	2000	H	75,0	74,3	32,4	15,8	6,9
		M	81,9	79,8	38,2	20,6	
Países Bajos	1999	H	75,4	74,9	32,2	15,3	5,2
		M	80,6	80,0	37,0	19,3	
Portugal	1999	H	71,9	71,4	30,5	14,4	7,2
		M	79,1	78,5	35,8	17,9	
Suecia	1998	H	77,0	76,3	33,6	16,4	5,2
		M	82,2	81,4	38,3	20,3	
Reino Unido*	1999	H	75,1	74,6	32,2	15,4	4,9
		M	80,0	79,4	36,4	18,7	
Promedio de la UE*	1998	H	75,0	74,4	32,3	15,8	6,3
		M	81,3	80,7	37,7	19,8	

Fuente: Estadísticas de Salud de 2002, Departamento de Salud e Infancia.

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

13.1. Irlanda mantiene la siguiente reserva en relación con el artículo 13 a):

Por el momento Irlanda se reserva el derecho de mantener disposiciones de la legislación irlandesa en la esfera de la seguridad social que son más favorables a la mujer que al hombre.

La razón principal para mantener la reserva al artículo 13 a) es el hecho de que, en lo que se refiere a las prestaciones familiares, el derecho a la prestación para los hijos normalmente recae sobre las madres.

13.2. Además, en virtud de los mecanismos de transición relacionados con el plan de pagos a las familias de un solo padre, algunas mujeres continuarán recibiendo trato más favorable hasta que se agoten sus derechos. Estos mecanismos fueron formulados para garantizar la protección de la situación de la mujer y para que la introducción del nuevo plan no traiga aparejadas penurias para aquéllas que no cumplen con las condiciones establecidas en virtud del nuevo plan. La alternativa habría sido privar de sus derechos a personas que ya dependían de subsidios de seguridad social, lo que no era ni aceptable ni deseable. Dado que es de esperar que estas medidas de transición transitorias se mantengan en un futuro previsible, la reserva también debe mantenerse.

13.3. El Gobierno se ha comprometido a garantizar la cobertura más amplia posible en materia de pensiones basadas en contribuciones para cubrir todas las categorías que sean factibles y reconoce que las personas que han dejado su empleo para asumir responsabilidades familiares en el hogar podrían sufrir pérdidas si mantienen su afiliación al seguro social. El Plan para Amas de casa establecido en 1994 tiene por objeto proteger la pensión por seguro social de las personas que dejan la fuerza laboral para dedicarse al cuidado de otras personas. Se está examinando el Plan como parte del examen general de las condiciones requeridas por el régimen de Pensiones basadas en contribuciones y de Retiro para la ancianidad. Dichas condiciones ya han sido facilitadas considerablemente, lo que benefició a muchas personas que tenían antecedentes de aportes interrumpidos o reducidos, especialmente mujeres.

13.4. La Junta de pensiones ha examinado la cuestión de la cobertura apropiada para las mujeres que tienen seguros de pensión privados y profesionales. La Junta determinó que las cuentas personales de ahorro para la jubilación beneficiarían a las mujeres cuya vida laboral fue interrumpida en razón del cuidado de los hijos y otras responsabilidades. La *Ley de Pensiones (enmienda) de 2002* prevé su marco legislativo. Se espera que las cuentas personales de ahorro para la jubilación estén disponibles en 2003.

13.5. Se está elaborando el Proyecto de Ley sobre el derecho de familia. En virtud de éste las personas casadas que así lo deseen podrán separarse por medio de un acta de separación que disponga los derechos de pensión sin tener que incurrir en gastos de procesos judiciales. Si bien la propuesta se aplica por igual a hombres y mujeres, se prevé que beneficiará especialmente a las mujeres.

13.6. En virtud de la Ley de seguridad social de 2000 se incorporó un nuevo Plan de prestaciones para encargados del cuidado de otras personas por el cual se provee el pago de dicha prestación a quienes cumplan con las condiciones dispuestas por la Ley. Un empleado podría cumplir con los requisitos para obtener la licencia para el cuidado de otras personas aún si no califica para la prestación respectiva. De la misma manera podría cumplir con los requisitos la prestación para encargados del cuidado de otras personas y no para la licencia respectiva³.

13.7. Prestación por hijos

La Prestación por hijos se ha elevado considerablemente en los últimos años. En 2001 y 2002 en su conjunto la prestación aumentó un 46,4% con respecto a los dos primeros hijos y un 44% para los demás.

En los cuadros 13.1 y 13.2 se incluyen detalles sobre los pagos de seguridad social.

13.8. Crédito financiero

Al acceder a esta Convención no había ninguna disposición concreta en la legislación irlandesa que rigiera expresamente la obligación de los particulares de comportarse en forma equitativa en las esferas abarcadas por el artículo 13 b) y c). Por esta razón Irlanda formuló la siguiente reserva:

Es objeto de examen la cuestión de suplementar la garantía de igualdad contenida en la Constitución irlandesa con una legislación especial que rija el acceso al crédito financiero y a otros servicios y actividades recreativas, cuando éstas son proporcionadas por particulares, organizaciones o empresas. Por el momento Irlanda se reserva el derecho a considerar apropiadas la legislación y medidas vigentes en esta esfera para la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención.

A raíz de la promulgación de la Ley sobre igualdad de 2000 que prohíbe la discriminación por nueve razones, a saber: el género, el estado civil, la condición familiar, la preferencia sexual, el credo religioso, la edad, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad itinerante en relación con la provisión de bienes y servicios, Irlanda está ahora en condiciones de retirar su reserva al artículo 13 b) y c). Se están tomando las medidas protocolares necesarias para el retiro de esta reserva.

³ Un empleado que no tiene derecho a la prestación para encargados del cuidado de otras personas podría reunir las condiciones para acogerse al subsidio para el cuidado de otras personas, previa determinación de los medios de vida - Volante del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia SW49, *Carer's Benefit* (Prestación para encargados del cuidado de otras personas).

13.9. Deportes y actividades culturales

13.9.1. La Segunda Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer formuló recomendaciones sobre los medios. RTÉ (el organismo nacional de radio y televisión) ha nombrado la primera jefa de división mujer, la Directora de Radio, y recientemente otros cargos de categoría superior también han sido ocupados por mujeres. Se ha establecido un subcomité mixto sobre cuestiones de igualdad en el marco del Foro de participación del RTÉ. Asimismo, el RTÉ ha adoptado la política de aumentar activamente su cobertura sobre los deportes practicados por mujeres así como el número de mujeres que participan en la producción y la presentación de los programas deportivos.

13.9.2. La *Comisión Independiente de Radio y Televisión* verifica periódicamente la presencia de mujeres en los distintos tipos de empleo, incluidos los cargos directivos y técnicos. En el Documento de Política sobre Radio de la Comunidad de la Comisión, publicado en 1997, se establecen los requisitos de la Comisión respecto de la paridad entre los géneros en las estructuras de propiedad y dirección de las estaciones de radio de la comunidad.

13.9.3. Los códigos normativos preparados en virtud de la *Ley de radio y televisión de 1990* disponen, entre otras cosas, que la publicidad televisiva no debe incluir elementos de discriminación por motivos de sexo. La Dirección de Normas de Publicidad para Irlanda (ASAI) finalizó un examen de su Código de normas de publicidad en 1995 y, al actualizarlo, puso en vigor las recomendaciones de la Comisión en relación con el sexismo, el buen gusto y la decencia en la publicidad.

13.9.4. La aplicación de la política del Gobierno sobre deportes es responsabilidad del Departamento de Arte, Deporte y Turismo, que ejerce con la ayuda del Consejo irlandés de deportes. Éste último fue establecido por ley el 1º de julio de 1999 para fomentar la participación de hombres y mujeres en los deportes mediante la promoción, el desarrollo y la coordinación de los deportes de competición y el desarrollo de estrategias para aumentar la participación en los deportes recreativos.

13.9.5. El Gobierno tiene por norma evitar prejuicios entre los géneros en la promoción del deporte. En el marco del Programa de capital para el deporte se asignan subvenciones a las organizaciones deportivas que puedan demostrar (de conformidad con lo establecido por las normas de la organización, entre otras cosas) que no discriminan por género, religión u origen étnico. Desde 1991, no se otorga financiación gubernamental a los clubes privados que niegan a las mujeres la posibilidad de asociarse con derecho pleno.

13.9.6. En los últimos años se registró un aumento significativo en el número de mujeres que participan en actividades deportivas recreativas y de competición, y una mejora en la percepción de las actividades deportivas de las mujeres en comparación con las de los hombres.

13.9.7. La composición del Consejo irlandés de deportes se establece en la Ley sobre el Consejo irlandés de deportes de 1999 y consta de un presidente y 10 miembros ordinarios. Al menos tres deben ser hombres y no menos de tres deben ser mujeres. La composición actual del Consejo cumple con estos requisitos.

13.9.8. El *Consejo de Artes* ha declarado, en relación con las recomendaciones de la Comisión, que el único criterio utilizado para el reconocimiento de la excelencia en el arte es la excelencia de las obras propiamente dichas.

Cuadro 13.1
Prestación para padres sin pareja*, 1996-2001, número de beneficiarios

<i>Tipo de prestación</i>	<i>1996</i>	<i>2001</i>
Prestación para padres sin pareja (padres solteros)	37 506	58 755
Hijos a cargo	51 664	92 593
Prestación para padres sin pareja (cónyuges separados)	11 268	17 031
Hijos a cargo	25 887	27 902
Prestación para padres sin pareja (viudos)	1 685	1 250
Hijos a cargo	3 384	2 340
Prestación para padres sin pareja (cónyuges reclusos)	98	105
Hijos a cargo	252	212
Total de mujeres beneficiarias	49 127	74 827
Total de hombres beneficiarios	1 430	2 314
Total de beneficiarios	50 557	77 141
Total de hijos	81 187	123 047

* Anteriormente denominado subsidio para padres sin pareja.

Cuadro 13.2

	<i>1996</i>	<i>2001</i>
Discapacidad y maternidad		
Personas que recibían prestaciones por discapacidad a principios de enero	42 460	46 940
Hombres	18 782	7 767
Mujeres	23 678	29 173
Detalles sobre familia, hijos y costo de las prestaciones por hijos* (al 31 de diciembre)		
Familias	497 252	514 919
Hijos	1 060 496	1 014 340
Costo de las prestaciones por hijos (millones)	376	760
Prestaciones para mujeres abandonadas		
a) Mujeres abandonadas	14 738	12 177
b) Hijos a cargo de las esposas	21 874	10 566
Total a) + b)	36 612	22 746

* Anteriormente denominado subsidio por hijos.

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 en 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.*

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 en las zonas rurales.*

14.1. En Irlanda según el censo de población de 1996, el total de la población urbana (definida como la población que vive en pueblos y ciudades de 1.500 habitantes o más) era de 58,1%, mientras que el 41,9% vivía fuera de las ciudades.

Según el censo de 1996, vivían en Irlanda 1.407.883 mujeres de quince años o más, y de ese total las que vivían en zonas rurales sumaban más de medio millón (552.736), es decir, aproximadamente el 40% de todas las mujeres de esas edades. Los hombres eran más que las mujeres en todos los grupos hasta los 75 años en las

zonas rurales; después de los 75 años, había más mujeres que hombres. Los principales indicadores demográficos de las zonas rurales y urbanas pueden verse en los cuadros 14.1 y 14.2.

Cuadro 14.1

Indicadores demográficos sobre la población femenina rural y urbana de 15 años o más, 1996

	<i>Urbana</i>	<i>Rural</i>	<i>Total país</i>
Mujeres por 1.000 hombres	903	1 061	965
Porcentaje solteras	41,3	31,4	37,4
Porcentaje casadas	44,8	54,0	48,4
Porcentaje separadas	4,7	2,2	3,7
Porcentaje viudas	9,2	12,4	10,5
Porcentaje 65 años o más	12,0	14,4	13,0

Fuente: Censo de población de 1996.

Cuadro 14.2

Población urbana y rural total estimada, desglosada por sexo y estado civil, 2001

	<i>Urbana</i>				<i>Rural</i>			
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Menos de 65 años</i>	<i>Más de 65 años</i>	<i>Menos de 65 años</i>	<i>Más de 65 años</i>	<i>Menos de 65 años</i>	<i>Más de 65 años</i>	<i>Menos de 65 años</i>	<i>Más de 65 años</i>
Solteros	580 937	14 290	559 728	27 393	430 325	27 023	342 038	15 548
Personas que han estado casadas (excl. viudos)	347 829	55 674	379 407	43 591	254 229	53 094	273 999	36 792
Viudos	5 836	14 423	19 454	59 639	3 824	12 958	14 599	53 667
Total	934 602	84 177	958 589	130 623	688 378	93 075	630 636	106 007

Fuente: Oficina Central de Estadística, Estimaciones de población y migración.

14.2. En 1996 el número de mujeres participantes en la fuerza de trabajo que se clasificaron a sí mismas como trabajadoras agrícolas, de silvicultura o de pesca era de 12.969, es decir el 2,3% de la fuerza de trabajo femenina, frente al 2,7% en 1993.

14.3. El sector agrícola irlandés está compuesto principalmente de propietarios de tierras. Estadísticamente, las tareas agrícolas son predominantemente una ocupación masculina. Según el censo de población de 1991, el 91% de los trabajadores agrícolas eran hombres, en tanto que en 2000 el porcentaje correspondiente era del 89%.

14.4. En la práctica, la contribución de las mujeres del sector agrícola al funcionamiento de una explotación agrícola es significativa, si bien hasta cierto punto se trata de un trabajo invisible, ya que las mujeres no están clasificadas como agricultoras pues en general no son propietarias de la tierra.

14.5. A los fines del Plan de retiro anticipado, el Departamento de Agricultura y Alimentación reconoce a la esposa del agricultor como administradora conjunta de la explotación, independientemente de quién es el propietario de la tierra. A fin de estimular la propiedad conjunta de la tierra por parte de los cónyuges, el Departamento de Agricultura y Alimentación recomienda seguir las siguientes pautas:

- Ningún plan debe imponer criterios de asistencia que hagan más difícil la obtención de subvenciones para explotaciones agrícolas de propiedad conjunta que para las de propiedad individual;
- La capacitación debe considerarse una esfera fundamental para promover con éxito iniciativas que mejoren el papel de las mujeres agricultoras de esta generación y la próxima;
- Deben examinarse todos los planes para eliminar prejuicios involuntarios contra la propiedad conjunta de la tierra.

14.6. Así pues, se han puesto en marcha las siguientes actividades:

- Según la normativa del Plan enmendado de retiro anticipado de 2000 se brinda el mismo trato a los solicitantes que son propietarios conjuntos de la tierra que a los propietarios individuales;
- Véase el párrafo 14.16 en relación con la capacitación impartida por el Teagasc;
- Desde el punto de vista de las políticas, los planes y programas del Departamento de Agricultura y Alimentación no impiden la formación de explotaciones agrícolas de propiedad conjunta o individual, siempre que no se formen para eludir las normas de la UE o para recabar asistencia contraria al propósito previsto. Algunos planes (premios, asistencia para la labranza, subvenciones por inversiones en la explotación) requieren que los solicitantes tengan rebaños de propiedad conjunta registrados.

14.7. **Comité Asesor sobre el papel de la mujer en la agricultura**

14.7.1. En el “Programa de Acción para el Milenio”, el Gobierno se comprometió a “reconocer el papel de la mujer en la agricultura” mediante el establecimiento de un Comité Asesor para que oriente sobre iniciativas de políticas en apoyo de las mujeres en el sector agrícola y supervise los progresos logrados.

En el Libro Blanco sobre desarrollo rural se incluye el mismo concepto, expresado del siguiente modo: “Se establecerá un comité asesor especial para examinar los problemas especiales de las mujeres en la agricultura, prestar asesoramiento sobre éstos, establecer las soluciones adecuadas y abordar las necesidades de capacitación concretas”.

14.7.2. El Comité fue establecido en 1999 con el siguiente mandato:

- Asesorar al Ministro de Agricultura, Alimentación y Desarrollo Rural sobre las políticas para promover el papel de la mujer en la agricultura, con especial referencia a la educación y capacitación (incluida la utilización de la tecnología de la información), la representación insuficiente en los niveles de política y organización, la inclusión social y las cuestiones económicas, jurídicas y financieras personales;
- Contribuir a la elaboración de estrategias y políticas de desarrollo rural;

- Presentar un informe a mediados de 2000.

14.7.3. **Composición del Comité Asesor**

El Comité Asesor se integró con personas procedentes de varios sectores, incluidos departamentos gubernamentales y otros organismos públicos, organizaciones agrícolas y de mujeres y otras organizaciones de ciudadanos.

14.7.4. **Informe del Comité Asesor**

El Informe del Comité Asesor sobre el papel de la mujer en la agricultura, que se publicó en septiembre de 2000, incluye treinta y seis recomendaciones sobre una amplia gama de temas, entre ellos la educación y la capacitación, la tecnología de la información y la inclusión social. El Informe fue distribuido entre todos los departamentos y organismos gubernamentales pertinentes para evaluar su aplicación.

14.7.5. **Plan Nacional de la Mujer**

Las recomendaciones incluidas en el Informe del Comité Asesor sobre el papel de la mujer en la agricultura fueron incorporadas como un compromiso del Gobierno en el Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing (*párrafo 6.21 del Plan Nacional*).

14.8. **Seguro Social**

El Departamento de Agricultura y Alimentación coordinó un Grupo interdepartamental que examinó la cuestión del seguro social de las esposas de los agricultores. En febrero de 2002 este Grupo presentó un informe y transmitió a organizaciones agrícolas distintas opciones para resolver la cuestión. Una de ellas, que ya está a disposición de los hogares de agricultores es la formación de una asociación que permite que ambos cónyuges gocen de las prestaciones de seguro social. Hay más información en el folleto publicado por el Departamento, titulado "*Family Employments and PRSP*" (Empleo familiar y prestaciones de seguro social en función de los ingresos).

14.9. **Red de mujeres agricultoras**

El Comité Asesor sobre el papel de la mujer en la agricultura recomendó que el Departamento de Agricultura y Alimentación analizara con Macra na Feirme, una organización dedicada al desarrollo personal, social y profesional de la población rural, la posibilidad de establecer una red de mujeres agricultoras. Ésta tendría por objeto el apoyo y la financiación del desarrollo socioeconómico y político de las mujeres agricultoras. El proceso de consulta ha finalizado, tras la celebración de reuniones de consulta en 2001 y 2002. Se está preparando el informe sobre los resultados, que será presentado a los departamentos de Agricultura y Alimentación, y de Asuntos Rurales, de la Comunidad y de Gaeltacht en 2003. La asignación de fondos con cargo al programa LEADER se basará en dicho informe.

14.10. **Información adicional**

De conformidad con el nuevo Programa de Gobierno, se continuará trabajando en la puesta en marcha de las recomendaciones del Informe del Comité Asesor sobre el papel de la mujer en la agricultura.

La fuerza de trabajo agrícola en 2000 era la siguiente:

Cuadro 14.3
Total de la fuerza de trabajo agrícola, 2000

	<i>Número de personas</i>	<i>Total UTA*</i>	<i>Promedio de UTA por persona</i>	<i>Porcentaje con otra actividad remunerada</i>
Titulares de las explotaciones	141 300	105 800	0,75	44
Cónyuges de los titulares	45 100	25 200	0,56	52
Otros miembros de la familia	57 200	25 000	0,44	66
Total de miembros de la familia	243 600	155 900	0,64	51
Trabajadores fijos no pertenecientes a la familia	14 400	8 000	0,56	N/D
Total	257 900	163 900	0,64	48

* Unidad de trabajo anual; 1 unidad de trabajo anual = 1.800 horas o más de aportación laboral por persona y año.

Cuadro 14.4
Personas que trabajan en explotaciones agrícolas, 2000

	<i>Mujeres</i>	<i>UTA*</i>	<i>Hombres</i>	<i>UTA*</i>
Titulares	15 100	8 800	126 200	96 900
Cónyuges	40 800	22 600	4 300	2 600
Otros trabajadores familiares	12 300	4 000	44 900	21 000
No pertenecientes a la familia	2 100	1 200	12 300	6 800
Total	70 300	36 600	187 700	127 300

Fuente: Oficina Central de Estadística.

* Unidad de trabajo anual; 1 unidad de trabajo anual = 1.800 horas o más de aportación laboral por persona y año.

Cuadro 14.5
Explotaciones agrícolas, desglosadas por sexo

	<i>Año</i>	
	<i>1997</i>	<i>2000</i>
Hombres	134 500	126 200
Mujeres	13 100	15 100
Total	147 600	141 300

Fuente: Oficina Central de Estadística.

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

14.11. De conformidad con la Reglamentación sobre Fondos Estructurales de la UE, la política del Plan Nacional de Desarrollo incluye el compromiso de lograr la paridad entre los géneros en todos los comités de supervisión del Plan Nacional de Desarrollo, incluido el Comité coordinador del desarrollo rural, dependiente de dicho Plan.

14.12. En el marco de la Iniciativa de desarrollo rural local, LEADER, dependiente del Departamento de Asuntos Rurales, de la Comunidad y de Gaeltacht recientemente creado, se ha hecho especial hincapié en las mujeres y los jóvenes. En este sentido, los Grupos de la Iniciativa LEADER deben tener en cuenta la igualdad de oportunidades al evaluar las solicitudes de asistencia y no otorgar subvenciones a los proyectos que tengan una política de discriminación, o que se considere probable que la tengan una vez finalizados los proyectos. Una de las metas de la Iniciativa es que las juntas directivas de los Grupos tengan un 40% de integrantes de sexo femenino, y por lo menos un 30% a mediados de 2003. Asimismo, todos los indicadores y las metas de los programas deberán estar desglosados por sexo y edad. Todavía no se ha completado la composición de algunas juntas directivas; no obstante, según el dato más reciente la participación de mujeres en éstas asciende al 27%.

14.13. En la esfera de la utilización, la planificación y la supervisión del desarrollo de la tierra no se hace ninguna distinción entre hombres y mujeres ni entre zonas urbanas y rurales. Las leyes de Gobierno Local (planificación y desarrollo) prevén la participación pública en la formulación de las políticas y los objetivos de los planes de desarrollo locales.

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

14.14. Véanse los comentarios incluidos en el artículo 12.

2. c) *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*

14.15. Véanse los comentarios incluidos en el artículo 13 a).

2. 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;*

14.16. **Organismo para el desarrollo de la agricultura y la alimentación (Teagasc)**

14.16.1. Todos los años, unos 5.000 adultos asisten a cursos de capacitación breves, de 20 a 150 horas, organizados por el Teagasc; alrededor del 30% de los participantes son mujeres. En los últimos años, todos los oficiales agrícolas superiores se reunieron con los grupos de promoción de los intereses de la mujer en los condados para brindar el tipo de capacitación que se ajuste a sus necesidades concretas.

14.16.2. Durante los últimos tres años, aproximadamente 5.000 habitantes de zonas rurales participaron en unos 400 cursos de capacitación en tecnología de la información, de los cuales un 60% fueron mujeres. Se dictaron cursos para principiantes y de nivel avanzado en todos los condados.

14.16.3. Asimismo, se dictaron cursos sobre turismo rural, producción alimentaria familiar, producción avícola y floricultura, con participación mayoritaria de mujeres.

14.16.4. Actualmente, se está dictando en Ca Laois un curso experimental especialmente diseñado para responder a las necesidades de las mujeres agricultoras, que culminará con la obtención de un Certificado Profesional en Agricultura (FETAC, Nivel 3). Participan en dicho curso 36 mujeres agricultoras.

14.16.5. En los cursos de tercer nivel y de obtención de certificado profesional destinados a jóvenes interesados en estudios de agroalimentación, el 7% de los participantes son mujeres. Una vez por año, el oficial local de educación visita todas las escuelas secundarias, incluidas las de niñas, para hacer una presentación sobre orientación profesional a los alumnos. En dicha presentación, se alienta a las estudiantes mujeres a participar en los cursos, y se les asegura que serán tenidas debidamente en cuenta.

14.17. En relación con otras actividades, el Teagasc tiene por norma alentar la participación de los trabajadores agrícolas con sus cónyuges o compañeras. El nuevo Programa de oportunidades para familias agrícolas, que se puso en marcha en 2001, es una iniciativa para ayudar a las familias agrícolas cuya viabilidad está en peligro. El programa apunta especialmente a la pareja que administra una explotación agrícola, así como al probable heredero de la explotación. Así pues, las mujeres desempeñan un papel activo en este programa. Este año unas 3.500 familias participarán en el programa.

Cuadro 14.6

Programas de capacitación del Teagasc para agricultores

	<i>Porcentaje de mujeres participantes</i>
Programa de capacitación para jóvenes	
Agricultura	7
Horticultura	33
Cursos especializados	
Curso sobre equinos	35
Aprendices agrícolas	9
Programas para agricultores adultos	30

14.18. También se imparte capacitación en zonas rurales en virtud del programa LEADER 11, una iniciativa de la UE que permite a grupos en zonas rurales poner en marcha sus propios planes institucionales multisectoriales en aras del desarrollo de sus regiones. Las estadísticas más recientes indican que en la esfera de la capacitación y la educación, aproximadamente el 60% de las personas que participaron en cursos financiados por LEADER fueron mujeres.

14.19. En 2000-2001, el 34% de las admisiones a los programas universitarios de ciencias agrarias y silvicultura fueron mujeres (72 de un total de 209 estudiantes).

Véase también el comentario en el artículo 10.

2. 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;*

2. f) *Participar en todas las actividades comunitarias.*

14.20. En 2000, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa otorgó subvenciones por un total de 56.820,79 euros a la Asociación irlandesa de mujeres del campo, incluidos 45 grupos regionales de todo el país, como parte del proceso consultivo para la presentación del Informe de Irlanda a las Naciones Unidas sobre el Plan Nacional de la Mujer de 2002 sobre la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing.

14.21. La **Asociación irlandesa de mujeres del campo** es una organización democrática, abierta a todos, que representa a 20.000 mujeres en 1.000 gremios de todo el país. Desde hace más de 90 años la Asociación ha estado a la vanguardia en la promoción de mejoras de las condiciones de vida y oportunidades de las mujeres, sus familias y la comunidad en general. La Asociación siempre ha mantenido la coherencia en su doble función, proveer un ámbito propicio en el que trabajan en conjunto para desarrollar sus habilidades e intereses, al tiempo que se reúnen y aportan su experiencia y conocimientos para ejercer influencia sobre la formulación de políticas y actividades.

La Asociación irlandesa de mujeres del campo recibe financiación con cargo a la Iniciativa para la igualdad de la mujer del Plan Nacional de Desarrollo para elaborar un proyecto que aumente las capacidades de las mujeres para participar en los organismos encargados de la toma de decisiones. Se asignó al proyecto 316.000 euros para un período de tres años, que comenzó en 2002. Se seleccionaron 15 postulantes para participar en cursos de liderazgo y toma de decisiones.

14.22. Como parte del proceso de las Juntas de desarrollo urbano y de condado, se establecieron Foros de voluntarios y de comunidades en todos los condados y ciudades con el objeto de permitir a la comunidad participar en las tareas de las Juntas y en el proceso consultivo con otros organismos públicos en general. Los Foros están abiertos a todos los grupos de ciudadanos y hay un grupo que trabaja especialmente en la cuestión de la inclusión social.

14.23. La Iniciativa para la igualdad de la mujer del Plan Nacional de Desarrollo también financia un proyecto de la Asociación irlandesa de agricultores, denominado "Iniciativa de la Asociación irlandesa de agricultores para la igualdad de la mujer en la agricultura". Se destinaron aproximadamente 249.000 euros para un período de tres años. El proyecto se inició en octubre de 2001 y su objetivo es mejorar el papel de las mujeres agricultoras en el proceso de toma de decisiones, directamente dentro de la estructura y las actividades de la Asociación e indirectamente en el sector agrícola y de la sociedad rural en general.

La etapa inicial del proyecto consistió en un proceso de consulta con mujeres agricultoras dentro y fuera de la Asociación. En 2002 se organizó una serie de foros abiertos en siete localidades. Se preparará un informe con las conclusiones de los debates que será presentado a los dirigentes de la Asociación. Además se ha creado una base de datos de mujeres agricultoras, integrada por posibles candidatas a nombramientos en la Juntas estatales. El objetivo del Proyecto es dar mayor preponderancia dentro de la Asociación a las cuestiones que afectan a las mujeres

agricultoras, entre ellas la salud, el cuidado de los niños, la educación y la capacitación y el acceso a los servicios públicos.

2. 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;*

14.24. El acceso de la mujer al crédito se examina en los comentarios al artículo 13 b).

2. 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.*

14.25. En los últimos informes del **Organismo de Protección Ambiental** se ha destacado la buena calidad básica del abastecimiento público de agua. Se continuará haciendo inversiones importantes para mejorar la calidad del abastecimiento cuando ello proceda y para extender el abastecimiento público de agua a las zonas donde aún resulta inadecuado.

14.26. Se asignaron aproximadamente 4.570 millones de euros con cargo al **Plan Nacional de Desarrollo de 2000 a 2006** para inversiones destinadas a la protección del medio ambiente, incluidos el abastecimiento de agua, el tratamiento de aguas servidas, el abastecimiento de agua para actividades rurales, el tratamiento de residuos, la protección de las zonas costeras y la investigación en materia de medio ambiente.

14.27. La inclusión de la vivienda en el Plan Nacional de Desarrollo por primera vez es una demostración de la consagración del Gobierno a abordar la deficiencia actual a nivel nacional entre la disponibilidad de viviendas y la demanda, en permanente aumento a causa del incremento de la población y otros cambios demográficos. Uno de los objetivos prioritarios del Plan Nacional de Desarrollo es aumentar la construcción de viviendas sociales en respuesta a la mayor demanda. La provisión de viviendas sociales asequibles aumentó un 35% entre 1998 y 2001. El aumento de la provisión de viviendas sociales deberá satisfacer las necesidades de vivienda de un número cada vez mayor de mujeres y padres sin pareja, dándoles mayor prioridad en los planes de alquiler de vivienda del gobierno local.

14.28. Los objetivos en materia de vivienda se reflejan cabalmente en la planificación y la inversión en transporte público incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

14.29. La importante inversión en infraestructura económica y social que se habrá realizado en el curso de la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo brindará beneficios significativos tanto a los hombres como a las mujeres. Estudios recientes demuestran que, proporcionalmente, más mujeres que hombres utilizan el transporte público para ir al trabajo. Así pues, el aumento de las inversiones en transporte público tendrá consecuencias positivas para las mujeres. Del mismo modo, las inversiones para mejorar el acceso al transporte público beneficiarán a las personas con movilidad reducida, incluidas las mujeres con niños pequeños que lo utilizan.

Artículo 15

1. *Los Estados partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.*
2. *Los Estados partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.*
3. *Los Estados partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.*
4. *Los Estados partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.*

15.1. En virtud del derecho irlandés, las partes de ambos sexos en un contrato tienen derecho a regir sus asuntos como deseen, siempre que no haya habido coacción. Al acceder a la Convención, Irlanda formuló la siguiente reserva al párrafo 3 de este artículo:

Con respecto al párrafo 3 de este artículo, Irlanda se reserva el derecho de no suplementar las actuales disposiciones de la legislación irlandesa que reconocen a la mujer capacidad jurídica idéntica a la del hombre con nueva legislación que rija la validez de un contrato o de otro instrumento privado concertado libremente por una mujer.

Esta reserva se incluyó porque en 1983 el Fiscal General había informado de que la legislación irlandesa de ese momento no contenía una disposición en ese sentido y de que las partes en un contrato tenían derecho a resolver sus asuntos entre sí en la forma dispuesta en este artículo, si así lo deseaban. Por consiguiente, la legislación debía poner en vigencia dicha disposición.

Se solicitó de las Naciones Unidas una explicación precisa del sentido de la disposición contenida en el párrafo 3 del artículo 15 y la **Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas** suministró su opinión letrada.

En opinión de la Oficina de Asuntos Jurídicos el párrafo 3 del artículo 15 parece aludir únicamente a la anulación de contratos que tendrían el efecto de limitar la capacidad jurídica de la mujer *de una manera distinta de la del hombre*. La Oficina de Asuntos Jurídicos expresó la opinión de que al parecer la legislación irlandesa no establecía una limitación de esta naturaleza que hiciera diferencias entre hombres y mujeres.

A la luz de la interpretación suministrada por las Naciones Unidas, el 13 de marzo de 2000 Irlanda retiró su reserva al párrafo 3 del artículo 15.

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, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
- g) *Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;*
- h) *Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.*

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

- 1. a) *El mismo derecho para contraer matrimonio*

16.1. Otro derecho personal no especificado, que está latente en el artículo 40 de la Constitución, es el derecho a contraer matrimonio (Ryan contra Fiscal General, Informes Irlandeses de 1965, 294). Este derecho se encuentra también implícito en el artículo 41.3.1 en el que se pide concretamente al Estado que defienda

con especial cuidado la institución del matrimonio, base de la familia, y la proteja contra todo ataque.

El Grupo de Examen de la Constitución, al mismo tiempo que se declara partidario de un compromiso expreso del Estado a proteger el matrimonio, no aconseja la conservación de las palabras “base de la familia” en el artículo 41.3.1. En su opinión, esas palabras han dado lugar a una definición de la familia basada exclusivamente en el matrimonio, que ya no está totalmente de acuerdo con la estructura

social de Irlanda. El Grupo propuso una revisión del artículo 41 en la que se incluirían, entre otros, los siguientes elementos:

- Derecho de todas las personas a contraer matrimonio de conformidad con las prescripciones de la ley, y a fundar una familia;
- Compromiso del Estado, reflejado en su Constitución y autoridad, a proteger a la familia basada en el matrimonio;
- Garantía a todos los individuos al respeto a su vida familiar, independientemente de que esté basada o no en el matrimonio.

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

1. c) *Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.*

16.2. El Servicio de Mediación Familiar es un servicio gratuito, profesional, de carácter confidencial que ayuda a las parejas que han decidido separarse a llegar a un acuerdo sobre todas las cuestiones relacionadas con su separación. Ayuda a las parejas a resolver las cuestiones respecto de las cuales deberán adoptar decisiones, entre ellas disposiciones sobre la vivienda luego de la separación, arreglos financieros y disposiciones relativas a los hijos que permita a éstos mantener una relación permanente con cada uno de los padres. El Servicio de Mediación Familiar se integrará al nuevo Organismo de Apoyo a la Familia cuando éste se haya constituido.

Actualmente se está redactando el proyecto de ley sobre el derecho de familia. Tiene por objeto permitir que personas casadas que deseen separarse mediante un acta de separación puedan adoptar disposiciones relativas a los derechos de pensión sin tener que incurrir en gastos de procesos judiciales. Si bien el proyecto se aplica tanto a hombres como mujeres, se prevé que resultará especialmente beneficioso para estas últimas.

1. 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;*

1. 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.*

16.3. En el artículo 42.5 de la Constitución se reconocen

Los derechos naturales e imprescriptibles del niño.

Al acceder a esta Convención, Irlanda formuló la siguiente reserva en relación con el artículo 16.1 d) y f):

Irlanda opina que la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención no exige conceder al hombre derechos idénticos a los reconocidos por el derecho a la mujer con respecto a la tutela, adopción y custodia de hijos nacidos fuera del matrimonio y se reserva el derecho a aplicar la Convención con sujeción a esta interpretación.

16.4. En virtud del artículo 4 de la Ley sobre los hijos de 1997 se enmienda la Ley de la tutela de los hijos de 1964 para permitir que un padre que no ha contraído matrimonio con la madre del hijo, sea nombrado tutor de ese hijo si existe un acuerdo con la madre. Todo lo que se requiere es que las partes hagan una declaración jurada conjunta en la que detallen las disposiciones adoptadas en relación con la custodia del hijo y el plan de visitas. La única forma en que puede impedirse el cumplimiento de estas condiciones por parte del padre es mediante una orden judicial.

16.5. A raíz de una indagación del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Irlanda está ahora obligada a conceder a los padres naturales que tengan hijos en el contexto de la “vida familiar”, en el sentido del término aceptado por dicho Tribunal, la oportunidad jurídica de establecer una relación con ese hijo (Keegan contra Irlanda (1994) 18EHRR 342).

16.6. En 1998 se promulgó la Ley sobre adopción de 1998 en virtud de la cual se exige la realización de consultas con los padres biológicos en relación con las solicitudes de adopción, y se da a los padres biológicos el derecho a una audiencia relativa a la solicitud de adopción. La necesidad de esta legislación deriva de una disposición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en un caso incoado contra el Gobierno irlandés por el padre de un hijo nacido fuera del matrimonio, que fue adoptado contra el deseo del padre (Keegan contra Irlanda (1994)).

1. 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.*

16.7. Véanse los comentarios sobre el artículo 12.

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

16.8. No se han producido novedades en relación con este tema.

1. 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.*

16.9. En 1993 se intentó promulgar una medida legislativa encaminada a ofrecer a ambos cónyuges la igualdad de derechos de propiedad en el hogar matrimonial y en los enseres del mismo (Proyecto de ley sobre el hogar familiar de 1993). El proyecto no llegó a plasmarse en ley debido a que el Tribunal Supremo consideró que estaba en contradicción con las disposiciones del artículo 41 de la Constitución relativas a la familia.

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.*

16.10. No se han producido novedades en relación con este tema.

Violencia doméstica

A continuación se detallan las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para proteger a la mujer de la violencia en el hogar, de conformidad con lo solicitado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la Recomendación General 12 y habida cuenta del párrafo 20 de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su examen del informe que combina los informes periódicos segundo y tercero presentados en virtud de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Estrategia para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer

Como parte de la respuesta del Gobierno a la cuestión de la violencia contra la mujer, en diciembre de 1997 se estableció un *Comité Directivo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer* presidido por el Ministro de Estado del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa. El Comité puso en práctica una recomendación incluida en el informe del *Grupo de Trabajo sobre la Violencia contra la Mujer* publicado en mayo de 1997.

Además del establecimiento del Comité Directivo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer, la estrategia gubernamental para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer incluye:

- legislación relativa a distintas formas de violencia contra la mujer;
- aplicación de las disposiciones legislativas;
- servicios de atención para las víctimas de actos de violencia tanto física como psicológica;
- provisión de refugios para las víctimas y sus hijos;
- establecimiento de programas para perpetradores;
- programas de educación sobre esta cuestión para alumnos del ciclo superior;
- campañas de sensibilización de la opinión pública;
- provisión de información para las víctimas;
- provisión de fondos para el desarrollo de la comunidad en relación con esta cuestión;
- auspicio de investigaciones en relación con esta cuestión.

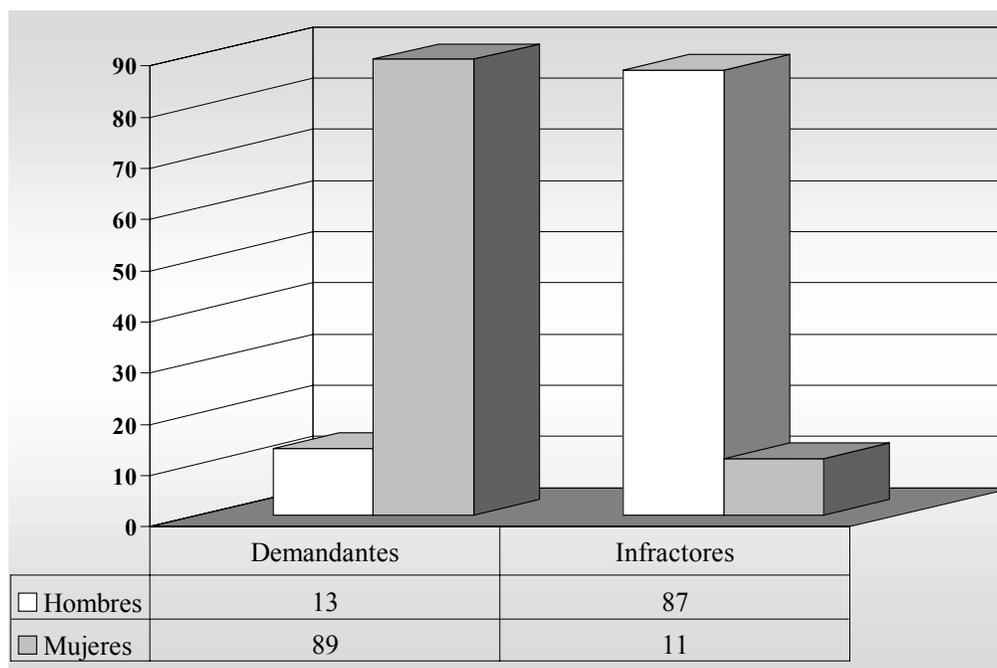
En lo referente a la legislación, Irlanda ha promulgado medidas legislativas importantes para hacer frente a la violencia doméstica, la violación y la agresión sexual, así como casi todas las demás formas de violencia contra la mujer. En dichas medidas se definen claramente como delitos los actos de violencia contra la mujer, como la violencia doméstica, la violación, la agresión sexual, el asedio/acoso y otras formas de violencia contra la mujer.

La aplicación de la legislación compete a la An Garda Síochána (nuestra fuerza policial). Ésta se rige por una política escrita sobre la intervención policial en caso de violencia doméstica. En este documento de política se dispone que la policía debe

ejercer acciones preventivas de protección mediante la aplicación de la ley. Asimismo, la Gardaí (la fuerza policial) trata los incidentes denunciados de violación y agresión sexual como delitos graves. Las autoridades de la Garda han establecido una Dependencia Nacional de investigación sobre violencia doméstica y agresión sexual que depende de la Oficina Nacional de investigaciones penales. Esta Dependencia aporta competencia técnica y conocimientos en el plano nacional para la investigación de la violencia doméstica y los delitos sexuales. Todos los miembros de la Gardaí reciben entrenamiento en materia de investigación de casos de violencia doméstica, violación y agresión sexual.

En el Informe Anual de 2001 de la Garda Síochána se consignan 9.983 incidentes de violencia doméstica en 2001, lo que representa una disminución del 8% en comparación con la cifra correspondiente al año anterior. Se registraron considerables cambios de un año al otro en las distintas regiones y, al igual que en años anteriores, el volumen de incidentes varió de una región a otra.

En el gráfico que se reproduce *infra* se indica el porcentaje por género de las demandas por violencia doméstica y los infractores en 2001. Si bien en la mayoría de los casos los infractores fueron hombres, hubo alrededor de un 11% de mujeres, al igual que en 2000. Los demandantes fueron en su mayoría mujeres. Los demandantes hombres representaron un 13% del total, lo que constituye una disminución respecto del año anterior, en que representaron un 16% del total.



Estadísticas sobre violencia doméstica, 2001

	<i>Incidentes</i>	<i>Detenciones</i>	<i>Personas acusadas</i>	<i>Personas lastimadas</i>	<i>Personas sentenciadas</i>
Región oriental	728	164	143	240	133
Carlow/Kildare	137	30	20	60	15
Laois/Offaly	218	38	57	62	51
Longford/Westmeath	94	30	14	35	22
Louth/Meath	279	66	52	83	45
Región metropolitana de Dublín	7 042	1 035	972	249	745
Este	419	84	79	10	45
Central norte	1 291	112	110	61	54
Norte	993	134	113	40	79
Central sur	1 008	101	79	23	64
Sur	1 941	162	157	56	124
Oeste	1 390	442	434	59	379
Región septentrional	247	134	107	166	31
Cavan/Monaghan	72	62	62	50	2
Donegal	124	65	38	94	22
Sligo/Leitrim	51	7	7	22	7
Región sudoriental	396	117	105	147	46
Tipperary	73	31	36	25	26
Waterford/Kilkenny	167	56	50	59	16
Wexford/Wicklow	156	30	19	63	4
Región meridional	1 129	287	232	242	149
Ciudad de Cork	716	175	141	113	63
Cork norte	113	24	19	37	13
Cork oeste	92	23	11	27	4
Kerry	97	15	11	25	41
Limerick	111	50	50	40	28
Región occidental	441	153	224	103	182
Clare	70	50	50	10	33
Galway oeste	222	74	153	45	128
Mayo	83	21	15	25	9
Toscommon/Galway este	66	8	6	23	12
Total	9 983	1 890	1 783	1 147	1 286

Hay cinco departamentos gubernamentales que se ocupan de la cuestión de la violencia contra la mujer.

- Por conducto de las juntas sanitarias pertinentes el Departamento de Salud e Infancia presta servicios sanitarios y sociales a las víctimas de actos de violencia y financia las tareas realizadas por organizaciones no gubernamentales en apoyo de las víctimas
- El Departamento de Medio Ambiente y Gobierno Local financia la provisión de viviendas de emergencia para las víctimas de actos de violencia
- El Departamento de Educación y Ciencia ha establecido un programa de educación que se ocupa de la cuestión de la violencia como parte de su programa de educación social, personal y sanitaria para niños del ciclo superior
- El Departamento de Asuntos Rurales, de la Comunidad y de Gaeltacht financia los programas de desarrollo de la comunidad y suministra asistencia mediante subvenciones a los grupos locales que se ocupan de estas cuestiones
- El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa se encarga de la adopción de todas las disposiciones legislativas necesarias en relación con las distintas formas de violencia contra la mujer y se ocupan de los perpetradores por conducto del sistema de justicia penal y el establecimiento de programas destinados a la prevención de futuros actos de violencia por parte de éstos. El Departamento también realiza investigaciones y campañas de sensibilización de la opinión pública en relación con distintas formas de violencia contra la mujer.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa aporta financiación para un Proyecto experimental sobre actividades relacionadas con la violencia doméstica. Esta medida surge de la investigación emprendida sobre la elaboración de un modelo de actividades para víctimas de actos de violencia doméstica. Los resultados de este proyecto experimental servirán para la adopción de medidas futuras en relación con la violencia doméstica.

En lo que atañe a la investigación, el Consejo Nacional sobre el Delito está realizando una investigación sobre la violencia doméstica, que constituye la principal fuente de violencia contra las mujeres en Irlanda. La investigación determinará las respuestas futuras a este tipo de violencia.

Datos básicos sobre el Comité Directivo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer

El Comité Directivo representa una amplia gama de intereses vinculados con la violencia contra la mujer y tiene por mandato suministrar, entre otras cosas, una respuesta interdisciplinaria y unificada a esta cuestión. Los objetivos del Comité incluyen garantizar el establecimiento de organismos regionales y locales, realizar campañas de toma de conciencia, coordinar y prestar asesoramiento sobre la distribución de fondos, coordinar y prestar asesoramiento sobre la elaboración de políticas, incluidas las relativas a los perpetradores, la acción de la justicia penal y el establecimiento de servicios y programas. El Comité ha asumido una tarea sumamente importante, indispensable en pro de las mujeres de Irlanda.

También se han establecido *comités regionales* sobre la violencia contra la mujer en las diez regiones de las juntas sanitarias. Éstos unifican los servicios tanto públicos como privados que las mujeres tienen a su disposición en cada una de estas regiones con el objeto de ofrecer en el plano local un método solidario y consolidado respecto del tratamiento de las víctimas de actos de violencia. Estos comités participan en la evaluación de los servicios existentes en sus respectivas regiones y en la elaboración de estrategias y planes de ejecución locales.

Administración judicial

En Irlanda el sistema de contratación en todos los niveles de la administración judicial se basa en el concepto de contar con profesionales letrados experimentados e idóneos y, por tanto, los jueces al ser nombrados tienen amplios conocimientos del derecho y de su aplicación.

En virtud de la Ley sobre los tribunales y los funcionarios de tribunales de 1995, el Ministro está facultado para destinar fondos para que la administración judicial dicte cursos de capacitación judicial y en 2002 asignó 300.000 euros al Instituto de Estudios Judiciales, que fue establecido por el Presidente del Tribunal Supremo con la finalidad de impartir capacitación judicial. En el artículo 36 de la Ley sobre los tribunales (disposiciones complementarias) de 1961 se dispone la celebración de reuniones de los Jueces de tribunales municipales a los fines de analizar asuntos relacionados con el desempeño de las tareas de esos tribunales. Si bien no existen disposiciones semejantes relativas a otros tribunales, se entiende que también celebran reuniones de esta naturaleza.

La Constitución de Irlanda establece una estricta separación de los poderes ejecutivo y judicial.

En virtud de esta doctrina, la postura jurídica establecida en la Ley sobre los tribunales y los funcionarios jurídicos de 1995 dispone que el Presidente del Tribunal Supremo o los presidentes de los distintos tribunales sean los encargados de determinar los cursos de capacitación a los que deberán asistir los jueces. El Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa dispone sobre la asignación de fondos para capacitación judicial. Tras la aprobación de esta Ley, el entonces Presidente del Tribunal Supremo estableció el Instituto de Estudios Judiciales.

Si bien el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa está percatado de que el Instituto de Estudios Judiciales organiza cursos sobre derecho de familia y violencia doméstica y facilita la asistencia de jueces a cursos y conferencias sobre estos temas en el exterior, la organización propiamente dicha de los cursos o la participación de los jueces en ellos es un asunto que compete exclusivamente al Instituto de Estudios Judiciales, y ni el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa ni el Gobierno pueden intervenir en ello.

El Ministro o el Departamento pueden informar acerca de los cursos de capacitación al Instituto de Estudios Judiciales. No obstante, ni el Ministro ni el Departamento están en condiciones de “alentar” la participación de los jueces en dichos cursos.

Servicios de cuidado y apoyo a mujeres que son objeto de actos de violencia

En la mayoría de los casos, los servicios de apoyo, por ejemplo refugios y centros de asistencia en caso de violación, son provistos por el sector privado con financiación pública. El Departamento de Salud e Infancia financia los servicios sanitarios, personales y sociales por conducto de las juntas sanitarias locales, en tanto que el Departamento de Medio Ambiente y Gobierno Local financia la vivienda de emergencia por conducto de los organismos locales. Desde la presentación del Informe del Grupo de Trabajo en 1997, el Departamento de Salud e Infancia ha triplicado la financiación para estos servicios.

El objetivo de los centros de asistencia en caso de violación es proveer un lugar al que puedan recurrir las víctimas de violaciones y abusos sexuales, en el que reciban apoyo inmediato mediante contacto telefónico y asesoramiento, orientación e información individual. Los centros también prestan servicios de enlace con las juntas sanitarias, la policía, médicos y otros organismos, que podrían estar en condiciones de ayudar a las víctimas. Asimismo, los centros se ocupan de la terapia de largo plazo para adultos que fueron objeto de abuso sexual en la infancia, imparten capacitación a profesionales y ofrecen programas educacionales sobre todos los aspectos del abuso sexual. Los servicios provistos son componentes fundamentales de un programa general destinado a atender las necesidades de las víctimas de violación. Actualmente funcionan en Irlanda dieciocho centros de asistencia en caso de violación.

En el marco de su sistema de derecho consuetudinario, Irlanda tiene por norma asignar a las víctimas un lugar central en la justicia penal.

El componente general de respeto y reconocimiento hacia las víctimas de violación se refleja cabalmente en la segunda Carta de derechos de las víctimas del delito, publicada por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa en 1999. La Carta fue redactada tras la celebración de una amplia serie de consultas con todos los organismos pertinentes, incluidos los tribunales, la Garda Síochána (la policía), el Servicio Penitenciario, el Servicio de libertad condicional y bienestar social, la Fiscalía General de la Nación y la organización de apoyo a las víctimas.

La Carta, titulada “**Carta de derechos de las víctimas y Guía del Sistema de Justicia Penal**” contiene, desde la perspectiva de la víctima:

- Una descripción general del sistema de justicia penal;
- Un resumen conciso del papel y la función de *cada uno* de los principales organismos y organizaciones que intervienen;
- Los derechos de las víctimas en función de las normas de tratamiento, los derechos y los procedimientos para interponer una demanda en cada esfera.

En la Carta se protegen concretamente los derechos de las víctimas especialmente vulnerables, como las víctimas de delitos sexuales, de violencia doméstica, ancianas, personas con discapacidades y menores. Cabe señalar los siguientes ejemplos:

Delitos sexuales

- La Gardaí (policía) tratará “con consideración especial los casos relacionados con delitos sexuales”; se esbozan ejemplos de esta disposición especial;
- En los tribunales existen condiciones jurídicas especiales para la presentación de denuncias de casos como violación y agresión sexual: se tendrán en cuenta las consecuencias sobre la víctima al emitir la sentencia, y la víctima podrá prestar testimonio sobre las consecuencias que ha tenido el delito sobre ella, si así lo desea.

Violencia doméstica

- Las víctimas de violencia doméstica recibirán los mismos servicios de apoyo policial que las víctimas de violencia sexual y delitos graves. La protección de la víctima y de su familia refleja la política favorable a la detención en las operaciones de la Garda;
- En el capítulo 8 de la Carta se esbozan las disposiciones de la Ley sobre violencia doméstica de 1996, que trata entre otras cosas, de las órdenes de alejamiento y de protección y otorga a la Gardaí facultades más amplias de detención en casos de violencia doméstica.

Servicios de vivienda de emergencia para mujeres

Las autoridades locales y las juntas sanitarias colaboran en forma práctica en la provisión de vivienda de emergencia a personas cuyas necesidades son agudas e inmediatas, entre ellas mujeres y niños afectados por actos de violencia.

En virtud del Plan de asistencia de capital para la vivienda para organismos de voluntarios se presta ayuda mediante fondos de capital no reembolsables para la provisión de vivienda (generalmente unidades de una o dos camas) para satisfacer las necesidades de vivienda especiales de personas ancianas, personas con discapacidades, personas sin hogar o familias pequeñas. Esta financiación se ha utilizado para la provisión de vivienda a mujeres que son objeto de actos de violencia.

En relación con la provisión de viviendas de transición, se dispone del Plan de subvenciones para organismos de voluntarios para el alquiler de viviendas, que ha sido utilizado por grupos de voluntarios para el establecimiento de viviendas de transición.

En virtud de este plan, los organismos de voluntarios encargados de la vivienda reciben financiación mediante préstamos y subsidios de organismos locales para proveer viviendas en alquiler, especialmente para responder a las necesidades de familias de bajos ingresos.

Además de los aumentos en los subsidios a los organismos de voluntarios para gastos de administración y mantenimiento en virtud del plan, los organismos locales pueden, en los casos en que este tipo de alojamiento permite mitigar la carencia de vivienda a corto plazo o provisionalmente, aportar una contribución a los gastos corrientes en virtud del artículo 10 de la Ley de Vivienda de 1988.

Las mujeres que se ven obligadas a abandonar el hogar familiar o que no pueden permanecer allí por razones de violencia y no están en condiciones de obtener su propia vivienda, son consideradas por los organismos locales personas sin hogar y pueden solicitar la provisión de vivienda al organismo local. Éste utiliza un sistema de arrendamiento, sujeto a la disponibilidad de vivienda y en conformidad con su plan de prioridades de alquiler. Cada organismo establece las prioridades de conformidad con las necesidades. En la práctica, las mujeres y los niños sin hogar reciben elevada prioridad. Sonas, una organización de voluntarios, ha establecido una asociación de vivienda con tres refugios en el país. También provee viviendas subsidiadas para mujeres y niños que han quedado sin hogar a causa de la violencia doméstica. Ya se han establecido veintinueve unidades en la región de Dublín.

Los refugios en Irlanda, así como en otros lugares del mundo, constituyen un lugar seguro en el que se ofrece ayuda y apoyo a las mujeres y los niños que han sido víctimas de violencia doméstica. La filosofía básica del establecimiento de refugios es ofrecer un medio de contención y apoyo que faculte a las mujeres para hacer elecciones independientes e informadas. El enfoque subyacente del servicio de refugios es la percepción de que toda mujer que es objeto de actos de violencia tiene derecho a ingresar en un refugio y a ser tratada como una persona digna, a que sus derechos se respeten y sus necesidades declaradas sean satisfechas.

Hasta la fecha hay quince refugios y trece servicios de apoyo administrados por organizaciones que integran la Red Nacional de Refugios de Mujeres y Servicios de Apoyo.

Campañas de toma de conciencia

El Comité Directivo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer ha emprendido una serie de campañas de toma de conciencia destinadas a estimular un debate público más amplio sobre la cuestión de la violencia contra la mujer.

En la primera campaña nacional, titulada “Going Forward” se informó a las víctimas de que no estaban solas y de que disponían de ayuda, y se informó a los perpetradores de que la violencia contra la mujer es un delito al que debe ponerse fin.

En 1999 se llevó a cabo una campaña destinada a suministrar información a las víctimas acerca de los lugares en los que podían obtener ayuda. Consistió en la producción de volantes informativos titulados: “Información importante para mujeres” adaptados a ocho diferentes regiones geográficas de Irlanda. Se dio amplia distribución a los volantes, que incluían información sobre los servicios disponibles en cada una de las regiones para las mujeres que eran objeto de actos de violencia o de amenaza de violencia. En 2000, por razones de demanda, se reimprimieron estos volantes.

En 2000 se presentó un distintivo para ser prendido a la ropa como muestra de apoyo a las mujeres que son objeto de actos de violencia en sus relaciones. Los distintivos fueron distribuidos para su venta (al costo) por intermedio de una importante cadena nacional de supermercados y se vendieron casi 30.000 en todo el país. La campaña recibió gran cobertura de prensa.

En 2000 se publicó un Directorio de servicios para mujeres que son objeto de actos de violencia o de amenaza de violencia. Se trata de un documento muy completo que enumera todos los servicios a disposición de las mujeres que son objeto de actos de violencia. Se distribuyeron más de 5.000 copias entre médicos, personal de

servicios de accidentes y emergencias, centros de información para ciudadanos, bibliotecas, la policía y proveedores de servicios.

Tras evaluar las recomendaciones de las investigaciones recientes sobre las tasas de disminución natural de casos de violación y agresión sexual el Comité Directivo Nacional ha iniciado la preparación de una campaña de toma de conciencia en relación con la cuestión de la violación y la agresión sexual. Las campañas de toma de conciencia tienen por objeto prevenir incidentes de violación y agresión sexual, así como proveer información a las víctimas de dichas agresiones.

En septiembre de 2002 se emprendió la primera etapa de esta campaña de toma de conciencia, que consistió en la producción de afiches que ilustraban los peligros de la violación o el robo incitados por la droga. Los afiches han sido distribuidos en bares, locales nocturnos, así como en instituciones de educación terciaria de todo el país, para su exhibición. La segunda etapa de la campaña consiste en la producción de una carpeta de información para víctimas de actos de violencia sexual y su presentación está prevista para principios de 2003.

Iniciativa sobre educación

El Departamento de Educación y Ciencia ha formulado un programa de educación sanitaria social y personal para escuelas posprimarias. El programa trata de la cuestión de la violencia contra la mujer. El Departamento también ha elaborado un programa destinado a los varones en el año de transición del ciclo superior, denominado "Exploremos la masculinidad", que abarca una amplia gama de cuestiones relativas a la violencia, incluida la violencia contra la mujer.

Investigación de delitos de violencia contra la mujer

La Gardaí ha establecido una Dependencia de Investigación sobre violencia doméstica y agresión sexual dentro de la Oficina Nacional de Investigaciones Penales. Esta Dependencia reúne conocimientos especializados y capacidad de todo el país para la investigación de delitos sexuales y de violencia doméstica. La Dependencia también provee un enlace permanente con el Gobierno y con organizaciones no gubernamentales y promueve las prácticas más idóneas en la investigación de delitos sexuales y de violencia doméstica.

La Gardaí tiene una política declarada de intervención en caso de violencia doméstica. Se ha asignado un Subdirector encargado concretamente de la supervisión de las actividades relacionadas con la violencia contra la mujer.

La Gardaí ha asignado Inspectores a cada uno de los Comités Regionales sobre la violencia contra la mujer, lo cual permitirá mantenerse en contacto permanentemente con los proveedores de servicios en el plano local.

Capacitación de la Gardaí

La Gardaí recibe capacitación sobre la investigación de casos de violencia doméstica, violación y agresión sexual. La capacitación es impartida por personal experimentado de la Garda, con la asistencia de otros profesionales, como psicólogos, médicos, asistentes sociales y especialistas de distintas organizaciones no gubernamentales. Hay programas básicos sobre violencia en las Escuelas de Capacitación en el Empleo de la Garda. Se ofrecen conferencias, con el aporte de organizaciones no gubernamentales, según proceda, sobre los siguientes temas:

- Causas y efectos de los delitos de violencia contra las mujeres y los niños;
- Violencia doméstica/abuso de menores;
- Pruebas forenses en delitos de violencia contra las mujeres y los niños;
- Entrevistas a víctimas de delitos de violencia contra las mujeres y los niños;
- Abuso de menores;
- Legislación pertinente.

La Gardaí local ha establecido excelentes relaciones de trabajo con los proveedores de servicios, lo cual facilita la labor interinstitucional.

La An Garda Síochána ha prestado su colaboración a una serie de organizaciones en relación con distintos proyectos de investigación, incluida una investigación emprendida por la organización Women's Aid sobre la legislación sobre la violencia doméstica.

Investigaciones

Recientemente el Comité Directivo Nacional encomendó la realización de una investigación sobre las necesidades en materia de servicios. Se titula: *"Análisis de las necesidades actuales y futuras y respuestas de mujeres que han sido objeto de actos de violencia o amenaza de violencia de resultados de la violencia doméstica, la violación o la agresión sexual"*. Se prevé la finalización de la tarea para principios de 2003.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa aporta fondos para un Proyecto experimental sobre actividades relacionadas con la violencia doméstica, que surgió como resultado de una investigación emprendida sobre la preparación de un modelo de actividad para víctimas de violencia doméstica.

Actualmente el Consejo Nacional sobre el Delito está abocado a la realización de una investigación de nivel nacional sobre la violencia doméstica.

La Dependencia de Investigación de la Garda está investigando las estadísticas sobre violación tras un aumento del número de delitos denunciados a la Gardaí en esta esfera, frente a una disminución general de la delincuencia. Los resultados de la investigación se publicaron a principios de 1998. Se decidió ampliar el alcance de la investigación y actualmente se está ejecutando la segunda fase. El proyecto actual de investigación se centrará en las experiencias de las víctimas de violación que presentan denuncias ante la Gardaí. También procurará cuantificar la tasa de disminución natural en cada etapa, desde la denuncia de un caso hasta los resultados, a fin

de proponer formas de mejorar los procedimientos sobre los casos, con especial referencia a las funciones de la Garda.

El Centro de asistencia en caso de violación de Dublín y la Facultad de Derecho de Trinity College, Dublín, publicaron conjuntamente las conclusiones del “El proceso legislativo y las víctimas de violación”, un proyecto de investigación financiado por GROTIUS emprendido en 1998. El proyecto de investigación examinó el proceso legislativo y las víctimas de violación en los quince Estados Miembros de la UE.

Women’s Aid llevó a cabo una investigación financiada parcialmente por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa sobre la aplicación de la Ley sobre violencia doméstica de 1996. Los resultados fueron publicados en 1999.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa financió un proyecto de investigación sobre las razones por las cuales hay tasas elevadas de disminución natural de la interposición de demandas por casos de violación. La investigación fue realizada por el University College de Cork y los centros de asistencia en caso de violación de Cork y Kerry, y las conclusiones fueron publicadas en enero de 2001.

Legislación sobre la violencia

Las siguientes medidas legislativas irlandesas contienen disposiciones concretas en relación con las víctimas:

- Las Leyes sobre derecho penal (violación) de 1981 y 1990;
- Las Leyes sobre daño doloso de 1981 y 1986;
- La Ley sobre daño penal de 1991;
- La Ley sobre presentación de testimonios en procesos penales de 1992;
- Las Leyes de justicia penal de 1993 y 1999;
- La Ley civil de asistencia letrada de 1995;
- La Ley sobre derecho penal (procesos relacionados con casos de incesto) de 1995;
- La Ley sobre violencia doméstica de 1996;
- La Ley sobre los hijos de 2001;
- La Ley sobre delincuentes sexuales de 2001, en la que se prevé la representación judicial separada de las víctimas de violación, en determinadas circunstancias, y la elaboración de un registro de delincuentes sexuales.

Servicio de libertad condicional y bienestar social

Como parte de la preparación de los informes previos a la sentencia para los tribunales que juzgan a los autores de actos de violencia, el Servicio de libertad condicional y bienestar social lleva a cabo una evaluación completa en el marco de la cual examina la modalidad del delito y evalúa las posibilidades de reincidencia. El Servicio celebra consultas con la Gardaí en relación con el delito de que se trata y delitos anteriores y tiene en cuenta la seguridad de la víctima al preparar los informes.

Los infractores que se presentan ante los tribunales y son sentenciados a libertad condicional sin reclusión pero sometidos a la supervisión del Servicio de libertad condicional y bienestar social, y posteriormente violan las condiciones ésta, serán remitidos nuevamente a los tribunales lo antes posibles. Los infractores convictos de delitos violentos y los de tendencias violentas comprobadas podrán ser asignados a programas de trabajo en grupo que incluyen un módulo de dominio de la ira. En algunos casos, estos programas son administrados directamente por el Servicio de libertad condicional y bienestar social, pero los delincuentes también pueden ser asignados a proyectos gestionados por organizaciones no gubernamentales, si ello procede.

Apoyo a mujeres en procesos judiciales

Audiencias y presentación de pruebas

En el artículo 5 de la Ley de justicia penal de 1993 se establece que, al emitir una sentencia por un delito sexual o un delito que supone violencia o amenaza de violencia, el tribunal:

- Deberá tener en cuenta las consecuencias del delito sobre la víctima;
- Deberá escuchar el testimonio de la víctima si ésta así lo solicita;
- Podrá recibir testimonios o presentaciones en relación con cualquier consecuencia del delito sobre la víctima (por lo general la Declaración de impacto sobre la víctima, que forma parte de la Carta de derechos de las víctimas).

Interrogatorio de las víctimas

En virtud de nuestro sistema de derecho consuetudinario, la supervisión del interrogatorio de los testigos es prerrogativa del poder judicial, que tiene obligaciones tanto frente al demandado como al demandante. No obstante, en el caso concreto del delito de violación, el demandante puede ser representado judicialmente en la audiencia celebrada en respuesta a la solicitud de la persona acusada de someter al demandante a un contrainterrogatorio. Ésta es una excepción al procedimiento habitual del derecho consuetudinario según el cual las víctimas no se consideran parte en los procedimientos, y se instituyó para reflejar los problemas especiales de las víctimas en este tipo de casos. Las disposiciones pertinentes figuran en los artículos 34 y 35 de la Ley sobre delincuentes sexuales de 2001. En virtud del artículo 26 3) de la Ley civil de asistencia letrada de 1995 en estos casos el demandante también dispone de asistencia letrada.

Derecho a la información

La Carta de derechos de las víctimas contiene varios artículos en los que se dispone el suministro de información para las víctimas.

En la Carta se incluyen disposiciones concretas sobre la obligación de mantener informada a la víctima sobre el resultado de sus demandas, los progresos realizados en los procesos judiciales, y el resultado de estos procesos. Esta responsabilidad recae sobre la Garda Síochána.

En la Carta también se dispone la notificación de la liberación del delincuente y todas las medidas necesarias de protección a la víctima.

En la práctica, en el curso de las conversaciones entre la víctima y los distintos servicios, ésta tiene el derecho de abstenerse de utilizar los canales de información previstos. En el examen que se realizará próximamente de la Carta se prestará consideración especial a la cuestión de la abstención oficial de utilizar los servicios de información. Se requiere un sistema de solicitud previa para la notificación de la liberación de prisioneros.

Derecho a la protección

En virtud de la Carta de derechos de las víctimas, se encomienda a la Garda Síochána la adopción de todas las disposiciones pertinentes de vigilancia en relación con la seguridad de las víctimas en caso de que un infractor sea puesto en libertad.

Las Leyes sobre derecho penal (violación) de 1981 y 1990 y la Ley sobre derecho penal (procesos relacionados con casos de incesto) de 1995 disponen la exclusión del público de los procedimientos en los tribunales y el anonimato de los demandantes en situaciones en que se considera necesario adoptar estas medidas, por ejemplo, casos de violación, agresión sexual agravada o incesto. La difusión de información sobre estos casos está sujeta a restricciones jurídicas.

El Servicio de tribunales provee salas especiales de espera como parte de los servicios de apoyo a las víctimas en el marco de su programa edilicio. Se está haciendo todo lo posible por proveer dichas salas en los edificios ya existentes.

La legislación irlandesa contiene una serie de disposiciones destinadas a proteger a las víctimas de las consecuencias de prestar testimonio en un tribunal público.

En la Tercera Parte de la Ley sobre presentación de testimonios en procesos penales de 1992 se prevé la presentación de testimonios mediante conexión directa por televisión en procesos penales por delitos sexuales o amenaza de violencia a un particular. En el artículo 39 de la Ley sobre derecho penal de 1999 se dispone que en cualquier proceso o acusación de delito, las personas que así lo deseen, con excepción del acusado, podrán con la autorización del tribunal, prestar testimonio mediante conexión directa por televisión.

La organización para el apoyo de las víctimas, que ayuda a las víctimas de delitos, dispone de un plan de contención durante los procesos judiciales, en virtud del cual presta apoyo a las víctimas antes del proceso, durante su transcurso y con posterioridad a él.

Programas para los perpetradores

Los funcionarios del poder judicial podrán disponer especialmente o recomendar que los infractores participen en programas de actividades.

Hay varios programas disponibles para hombres que han perpetrado actos de violencia contra sus cónyuges o compañeras. Estos programas se basan en la participación voluntaria y son administrados por organizaciones de voluntarios, con financiación del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa. El Departamento también ha aportado fondos a una organización de voluntarios que se propone

reducir la violencia doméstica perpetrada por los hombres dentro de nuestra sociedad mediante un servicio telefónico confidencial que apoya y alienta a los hombres a reconocer su comportamiento violento y asumir la responsabilidad de romper el ciclo de violencia.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa ha aportado fondos para un programa de base comunitaria para delincuentes sexuales adultos convictos, administrado por el Servicio de libertad condicional y bienestar social y el Instituto Granada de Dublín. Se trata de un proyecto experimental de tres años de duración.

El Departamento también ha financiado un programa de base comunitaria para delincuentes sexuales adolescentes, administrado por el Servicio de libertad condicional y bienestar social y la Junta sanitaria meridional de Cork. El proyecto experimental tiene tres años de duración.

Asimismo, el Departamento ha financiado un programa de base comunitaria para delincuentes sexuales adultos, administrado por el Servicio de libertad condicional y bienestar social y la Junta sanitaria noroccidental de Donegal. Se trata de un programa experimental de tres años de duración.

De resultas de la investigación sobre el desarrollo de un modelo de actividades para víctimas de actos de violencia doméstica, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa ha aportado financiación para el establecimiento de un Proyecto experimental sobre actividades relacionadas con la violencia doméstica. El proyecto, emprendido en mayo de 2003, se ejecutará en la zona de un tribunal municipal en Dublín y propone un enfoque integrado respecto de la violencia doméstica, mediante la coordinación de la labor de los sistemas de derecho civil y penal, programas de perpetradores, programas de apoyo a la mujer y otros organismos clave, como el Servicio de libertad condicional y bienestar social, la Gardaí, y grupos y organismos de base local. El proyecto será evaluado al término de la fase experimental por un experto independiente nombrado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa.

El proyecto tiene por objeto ofrecer protección a las víctimas de actos de violencia doméstica e imponer sanciones y un sentido de responsabilidad a los perpetradores y brindarles la oportunidad de reeducación. Las medidas de apoyo y las sanciones se ponen en práctica merced a la integración del proyecto dentro del sistema legislativo. Además, el proyecto rastrea casos dentro del sistema judicial civil y penal y evalúa y supervisa las prácticas en relación con ellos.

Un Subcomité del Comité Directivo Nacional está examinando los principios básicos de los programas para perpetradores con miras a lograr mejoras en este sentido.

Programas para el tratamiento de delincuentes sexuales basados en la reclusión

Actualmente hay 29 profesionales de tiempo completo y dos consultores asignados a programas de rehabilitación para delincuentes sexuales en reclusión. Todos los delincuentes sexuales convictos detenidos, independientemente de la institución en la que estén alojados, son invitados a solicitar su participación en el Programa para el tratamiento de delincuentes sexuales en la Penitenciaría de Arbour Hill o el Centro de detención de Curragh. Todas las solicitudes son evaluadas por el Grupo de tratamiento, aunque no todas son aceptadas. Se alienta a todos los delincuentes

sexuales a seguir el tratamiento, aunque no puede obligárseles a asistir. Tampoco reciben concesiones especiales si lo hacen. El Programa atiende hasta diez delincuentes por vez, y tiene una duración aproximada de once meses.

El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa supervisará la eficacia de los proyectos experimentales para autores de actos de violencia conjuntamente con el Servicio de libertad condicional y bienestar social.

En distintas penitenciarías se ejecutan varios programas interdisciplinarios de ejercicio de la reflexión destinados a abordar las distorsiones cognitivas de los reclusos, especialmente los que han cometido delitos de violencia. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa se propone llevar estos programas a otras penitenciarías del sistema.

El Departamento también ha encomendado al Departamento de Psicología Clínica del University College de Dublín que llevara a cabo una evaluación completa del Programa de Tratamiento de Grupo de Arbour Hill. Si bien esta tarea llevará varios años, el resultado final permitiría disponer de datos empíricos que demuestren la eficacia del tratamiento, medido en función de una menor reincidencia entre los delincuentes que lo han seguido, frente a los que no lo han hecho.

Los oficiales de libertad condicional y bienestar social informan a las juntas sanitarias pertinentes acerca de la inminente liberación de los delincuentes sexuales, independientemente de que el delito haya sido cometido contra un adulto o un menor.

El Servicio Penitenciario está muy atento a la difícil situación de las víctimas y las consecuencias potencialmente abrumadoras de algunos de los delitos. El Servicio reconoce que por cada delincuente hay una víctima, y que la prevención de nuevos actos contra las víctimas es una prioridad.

El Servicio Penitenciario irlandés ha puesto en práctica las disposiciones de la Carta de derechos de las víctimas en relación con la notificación de la liberación temporaria. No obstante, dicha notificación se lleva a cabo únicamente a pedido de la víctima, y no con carácter de rutina. Hay muchas razones de peso para hacerlo, pues la experiencia ha demostrado que muchas víctimas de delitos tratan de olvidar el incidente y prefieren no recibir esa información ya que les haría revivir el dolor y la angustia que el delito ya les había causado.

En caso de que la víctima de un delito sexual grave o violento así lo indique, el Servicio Penitenciario notificará a la Gardaí con anterioridad a la liberación temporaria o definitiva del perpetrador al término de su condena. En los casos en que dicha liberación haya sido dispuesta por los tribunales, por lo general la notificación previa no es posible. Las solicitudes de notificación de liberación deberán ser dirigidas a los oficiales de enlace entre los establecimientos penitenciarios y las víctimas.

En los Informes Anuales de la An Garda Síochána se consignan las siguientes estadísticas sobre violación y agresión sexual, desglosadas por el sexo de la víctima:

Estadísticas sobre violación y agresión sexual, desglosadas por sexo

Año 2000

<i>Delito sexual</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Agresión sexual	141	408	549
Agresión sexual agravada	3	9	12
Agresión sexual en que interviene un deficiente mental	1	2	3
Abuso deshonesto	3	0	3
Sodomía	23	0	23
Relaciones sexuales ilícitas	0	15	15
Violación (artículo 4)	21	31	52
Violación de una mujer	0	238	238
Incesto	2	16	18

Año 2001

<i>Delito sexual</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	Total
Agresión sexual	376	672	1048
Agresión sexual agravada	2	16	18
Agresión sexual en que interviene un deficiente mental	1	9	10
Abuso deshonesto	33	0	33
Sodomía	31	5	36
Relaciones sexuales ilícitas	0	78	78
Violación (artículo 4)	31	35	66
Violación de una mujer	0	335	335
Incesto	0	16	16

En virtud del sistema de registro de delitos recientemente instituido, PULSE, se ofrece un análisis más completo de los delitos sexuales que anteriormente, en el sentido de que se utiliza una clasificación más amplia para describir los delitos sexuales. Desde su establecimiento, es posible utilizar distintos epígrafes para describir los delitos sexuales en los que intervienen deficientes mentales, abuso deshonesto y violación en el marco del artículo 4 de la Ley sobre derecho penal (violación) (enmienda) de 1990. El delito de violación comprendido dentro de esta categoría es más amplio que el descrito en definiciones jurídicas anteriores, y la víctima puede ser tanto hombre como mujer.

En 2001, el 71% de las víctimas de agresión sexual fueron mujeres, frente al 79% en 2000. En 2001 el 29% fueron hombres, frente al 21% del año anterior.

Apéndice 1

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

Los Estados partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la

afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

Parte I

Artículo 1

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

Artículo 2

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

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

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

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

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

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

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

Artículo 3

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

Artículo 4

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

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

Artículo 5

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

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

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

Artículo 6

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

Parte II**Artículo 7**

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

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Parte III

Artículo 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12

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

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

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

Artículo 14

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

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

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

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, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
 - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

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

Parte V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados partes. Cada uno de los Estados partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados partes que las han designado, y la comunicará a los Estados partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate;

b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.

2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.

Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados partes.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de las actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

Parte VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado Parte; o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en caso necesario, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.
2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.
2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.
3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención.

Apéndice 2

Texto de las reservas restantes del Gobierno irlandés a la Convención

Artículo 13 b) y c)

Se está examinando la cuestión de suplementar las garantías de igualdad contenidas en la Constitución irlandesa mediante legislación especial que rija el acceso al crédito financiero y a otros servicios y actividades recreativas, cuando éstos son facilitados por empresas, organizaciones o personas privadas. Por el momento Irlanda se reserva el derecho a considerar su legislación y medidas en esta esfera apropiadas para la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención.

Artículo 16, 1 d) y f)

Irlanda opina que la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención no exige conceder al hombre derechos idénticos a los reconocidos por el derecho a la mujer con respecto a la tutela, adopción y custodia de hijos nacidos fuera del matrimonio y se reserva el derecho a aplicar la Convención con sujeción a esta interpretación.

Artículos 11 1) y 13 a)

Irlanda se reserva el derecho a considerar la Ley de antidiscriminación (salarios) de 1974, y la Ley sobre igualdad en el empleo de 1977, y otras medidas adoptadas para aplicar las normas de la Comunidad Económica Europea relativas a las oportunidades de empleo y salario, como aplicación suficiente del artículo 11, 1 b), c) y d).

Por el momento Irlanda se reserva el derecho a conservar disposiciones de la legislación irlandesa en la esfera de la seguridad social que son más favorables a la mujer que al hombre.
