



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

Distr. general
4 de junio de 2009
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**

Cuarto informe periódico de los Estados partes

Malta*

* El presente informe se publica sin haber sido sometido a revisión editorial.



Informe por países relativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: Malta

Parte I

Artículo 1

Definición de discriminación contra la mujer

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 El marco legislativo

El marco legislativo maltés incorpora un conjunto de medidas legislativas que vinculan a la sociedad para que actúe de conformidad con las directivas en la salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres. Además, la ley establece una serie de soluciones a las que poder recurrir si se infringe alguna disposición de una ley que salvaguarde la igualdad entre los géneros. La legislación que aborda de forma específica o genérica la discriminación por motivos de sexo es la siguiente:

- La Constitución de Malta
- La Ley de la Convención Europea
- La Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres
- La Ley de empleo y relaciones profesionales
- La Ley de empleo y servicios de formación
- El Código Civil
- La Ley de seguridad social
- La Ley del impuesto sobre la renta
- La Ley de educación
- La Ley de ciudadanía maltesa
- La Ley de deportes
- El Código Penal

Legislación subsidiaria:

- Reglamento sobre el empleo a jornada parcial
- Reglamento de protección de la maternidad en los lugares de trabajo
- Reglamento sobre la licencia por maternidad y paternidad
- Reglamento sobre la licencia por problemas familiares urgentes
- Reglamento sobre los contratos de servicio a plazo fijo
- Reglamento sobre la igualdad de trato en el empleo
- Reglamento sobre la igualdad de trato en los planes de seguridad social y ocupacional
- Decreto sobre la igualdad de trato de las personas
- Decreto sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por cuenta propia

La Constitución de Malta

Mediante la política gubernamental y las medidas legislativas, Malta se ha comprometido a lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que es un principio consagrado en la Constitución maltesa. Los principios de igualdad de trato y no discriminación se introdujeron por primera vez en la Constitución maltesa en el año 1964. Esta disposición ofrece protección contra la discriminación por motivo de sexo, raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo. La Constitución garantiza la igualdad y en ella se establece que en ninguna ley deberá figurar una cláusula que sea discriminatoria de por sí o en sus efectos¹.

En 1991, la igualdad entre los géneros se reforzó al modificarse la Constitución para incluir la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En el artículo 14 de la Constitución de Malta se establece que:

“El Estado promoverá el derecho de hombres y mujeres a disfrutar de manera equitativa de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y, a estos efectos, adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por parte de cualquier persona, organización o empresa; en particular, el Estado se esforzará para garantizar que las mujeres trabajadoras disfruten de los mismos derechos y salarios por el mismo trabajo que los hombres”².

Durante años se ha confiado al Gobierno maltés la responsabilidad de liderar la aplicación de las políticas de género, así como la integración de las cuestiones de género en todos los planes y las medidas gubernamentales. A lo largo del tiempo, los dirigentes políticos malteses han demostrado su compromiso con la igualdad entre los géneros a través de varias iniciativas, como por ejemplo, las enmiendas introducidas en la legislación nacional para eliminar la discriminación por motivos de sexo y la promoción de la igualdad entre los géneros. Dichas enmiendas se materializaron posteriormente en hechos, en particular en la función pública maltesa.

Las mujeres de Malta obtuvieron algunos derechos antes de la adhesión de este país a la Unión Europea en el año 2004, si bien las cuestiones de género no se incorporaron de forma efectiva como esfera prioritaria a la agenda nacional hasta finales de los años ochenta. Desde su adhesión a la Unión Europea se han introducido varias enmiendas legislativas y se han promulgado leyes en este sentido. Cabe mencionar especialmente la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres y la Ley sobre la violencia en el hogar (incluidas las correspondientes enmiendas introducidas en el Código Penal).

Hasta los años ochenta, las funcionarias debían dimitir de su empleo al contraer matrimonio. Este condicionante impuesto por el matrimonio se abolió finalmente tras un discurso presupuestario, cuando el gobierno del momento abolió el derecho de poner fin al empleo de las mujeres en los servicios públicos al contraer matrimonio. El Gobierno declaró también su intención de promulgar leyes con vistas a conceder la licencia de maternidad a las mujeres trabajadoras a partir del 1º de enero de 1981³. Estos cambios permitieron a las mujeres optar por acogerse a una licencia de maternidad sin tener que dimitir de su empleo. De este modo podrían dejar de considerar el trabajo como un recurso provisional hasta el matrimonio y planificar su vida laboral a largo plazo.

Después de que, en el año 1991, Malta ratificase la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y tras los cambios constitucionales que siguieron, se confió a los departamentos gubernamentales y a las organizaciones paraestatales la responsabilidad de aplicar los artículos de la Convención que están dentro de su jurisdicción⁴.

En el decenio de 1990 también se introdujeron cambios en los procedimientos relativos a la selección, la capacitación y la promoción en la administración pública. En virtud de una Circular de la Oficina del Primer Ministro, de 1990, se declaró discriminatorio evaluar a una persona en función de su sexo y estado civil. En ella se establecía que debían ofrecerse las mismas oportunidades a trabajadoras y trabajadores en el proceso de selección para cubrir puestos vacantes⁵. Se instaba a los jefes de departamento a garantizar que los comités entrevistadores estuvieran constituidos por hombres y mujeres. Por otra parte, se instaba a la junta de selección a evaluar a los candidatos en función de su cualificación y valía personal para el desempeño de un trabajo.

1.2 Otras leyes sobre igualdad entre los géneros

La protección contra la discriminación en la legislación maltesa se establece mediante leyes generales y específicas. Además de las disposiciones que figuran en la Constitución de Malta y en la Ley de la Convención Europea que contienen prohibiciones generales contra el trato discriminatorio, existen otras leyes especiales que incluyen disposiciones específicas contra la discriminación en determinadas esferas, en particular la esfera del empleo, o dirigidas a categorías específicas, especialmente las personas con discapacidad, y disposiciones basadas en el género⁶.

La Ley de empleo y relaciones profesionales estipula que un empleador no debe someter a sus empleados o posibles empleados a ningún trato discriminatorio por motivos de sexo, estado civil, embarazo o posible embarazo, color, discapacidad, convicción religiosa, opinión política o afiliación a un sindicato o asociación de trabajadores⁷.

El empleo en la función pública está regulado por el Código de gestión pública, que es un documento de orientación rector por el que se regula la función pública. La Ley de empleo y relaciones profesionales faculta al Primer Ministro a que imponga la aplicación de las disposiciones que emanan de la Ley relativas a la discriminación hacia los empleados de la administración pública. En aquellos casos en los que los empleados del sector público son objeto de discriminación por parte de las autoridades públicas, las partes agraviadas pueden invocar las disposiciones contra la discriminación que figuran en la Constitución de Malta y la Ley de la Convención Europea. La Ley de empleo y servicios de formación estipula que es ilegal que una persona favorezca o discrimine a otra por motivos de sexo, raza, color, credo o de sus ideas políticas, o de su pertenencia a asociaciones⁸.

La Ley de empleo y relaciones profesionales prohíbe la discriminación en cuestiones relacionadas con la capacitación y la orientación profesional, y establece la remuneración por un trabajo de igual valor.

En los casos de presunta discriminación, la víctima puede tratar de proteger sus derechos buscando una compensación al amparo de la Constitución, la Ley de la Convención Europea, la Ley de empleo y relaciones profesionales y la Ley del Ombudsman⁹.

1.3 El Código Civil

En el año 1993, la Ley XXI incorporó varias reformas a las disposiciones jurídicas que figuran en el Código Civil. Con esta Ley se pretendía promover una práctica cultural basada en la adopción de decisiones consensuada en el matrimonio. Se eliminaron las disposiciones que discriminaban a las mujeres casadas en su calidad de esposas o madres y se reconoció el principio fundamental de igualdad entre los cónyuges. A partir de ese momento las madres asumirían la misma autoridad y responsabilidades respecto a sus hijos que el padre. Los padres casados compartirían por igual la autoridad y responsabilidad en la administración de su propiedad común.

1.4 Violencia en el hogar

En el mes de diciembre de 2005, el Parlamento aprobó la Ley sobre la violencia en el hogar, en la que se define la violencia en el hogar como “todo acto de violencia, aunque solo sea verbal, cometido por un miembro de la familia sobre otro, e incluye toda omisión que cause un daño físico o moral a la otra parte”.

La Ley contiene medidas protectoras esenciales para las víctimas y las personas a su cargo, contempla como delitos el hostigamiento (incluido el acecho) y los comportamientos que despiertan en los otros el temor a la violencia, y establece las condiciones para las órdenes de protección y las órdenes de alejamiento que podrá emitir el tribunal y que pueden incluir la restricción física del acceso del agresor a aquellos lugares en los que este vive o trabaja o los lugares que frecuenta.

Mediante la promulgación de esta ley y las enmiendas consiguientes hechas en el Código Penal, los cargos podrá presentarlos cualquier persona, no solamente la víctima, lo cual libera de la carga de la prueba de dichos informes a la persona que es víctima del abuso y permite a la Policía actuar de oficio. Aunque la víctima solicite al tribunal que desista del procedimiento, la ley establece que depende del propio tribunal la decisión de proseguir o no el proceso¹⁰. La ley también permite al tribunal emita órdenes de tratamiento que obliguen a los autores de actos de violencia a someterse a tratamiento para corregir su comportamiento.

La Ley sobre la violencia en el hogar establece también la Comisión sobre Violencia en el Hogar que, entre otras funciones, tiene la obligación de asesorar al Gobierno sobre todos los aspectos de la violencia en el hogar¹¹. En el Anexo adjunto al presente documento figuran los asuntos de los que se ocupa la Comisión sobre Violencia en el Hogar.

Además, en la Ley sobre la violencia en el hogar se establece que el Gobierno debe designar uno o varios organismos especializados que se encarguen de ofrecer a las víctimas de la violencia en el hogar todos los servicios necesarios. A tal efecto, el Gobierno ha designado a la agencia estatal APPOGG y entre los servicios que se prevé proporcione esta agencia cabe mencionar los siguientes:

- a) programas preventivos, terapéuticos y/o de tratamiento para las víctimas y los autores de violencia en el hogar;
- b) servicios públicos de líneas de emergencia de acceso a los servicios de apoyo especializados en aquellos ámbitos relacionados con la violencia en el hogar;
- c) servicios de expertos para la evaluación de las necesidades de las víctimas de violencia en el hogar y elaboración de un plan de atención para cada caso;

d) centros de acogida para las víctimas de la violencia en el hogar, incluso en asociación con otras organizaciones, instituciones u otros órganos que proporcionan un alojamiento similar;

e) compilación y difusión a las personas e instituciones interesadas de documentación sobre los derechos de las víctimas de violencia en el hogar y las soluciones y los servicios a su disposición; y

f) reunión de datos sobre la violencia en el hogar destinados a los tribunales, abogados, funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, profesionales sanitarios, trabajadores sociales y otros organismos y entidades, protegiendo la identidad de las víctimas de este tipo de violencia.

En Malta puede encontrarse asimismo una serie de organizaciones voluntarias que proporcionan refugio a las víctimas de la violencia en el hogar.

Los casos de violencia en el hogar cobran cada vez mayor relieve gracias a la notificación de los mismos. Uno de los motivos de este fenómeno puede deberse a que en el pasado dichos actos estaban ocultos a la mirada pública, y solamente se presentaba un pequeño número de informes a la policía. También debería considerarse que algunos casos siguen sin conocerse porque las personas que sufren violencia en el hogar no se atreven a denunciar dichos abusos. En el año 2005 se denunciaban anualmente a la APPOGG aproximadamente 800 casos de violencia en el hogar, de los cuales 550 eran nuevos, mientras que los 250 casos restantes eran reincidencias. Del número total de casos registrados, 35 fueron presentados por hombres que también sufrían abusos por parte de su pareja.

1.5 Discriminación directa o indirecta

En los últimos años, dos Leyes aprobadas por el Parlamento maltés han reforzado el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la posición de estas en el mercado de trabajo. Se trata de la Ley de empleo y relaciones profesionales, capítulo 452 de la legislación de Malta, que entró en vigor en 2002¹², y la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres, capítulo 456 de la legislación de Malta, que entró en vigor en 2003¹³.

La Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo e incorpora la Directiva 76/207/CEE de la Unión Europea relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a los ascensos y las condiciones de trabajo. También aborda las disposiciones de la Directiva 86/613 de la Unión Europea relativa al trato igual entre los hombres y las mujeres dedicados a una actividad como trabajadores autónomos y la Directiva 97/80/CE de la Unión Europea relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. Esta Ley prohíbe cualquier forma de hostigamiento sexual en el trabajo, la educación o la capacitación. También declara ilegal que las instituciones financieras discriminen a hombres o mujeres, al tiempo que subraya que los cónyuges de los trabajadores por cuenta propia que participen en las actividades empresariales de su pareja deberían tener derecho a una compensación justa¹⁴.

Además, la Ley de empleo y relaciones profesionales prohíbe la discriminación en el empleo. Esta Ley prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de género en los procesos de selección de personal y durante el desempeño del trabajo. Se prohíben

asimismo los despidos injustos por motivos de género y maternidad. La Ley regula también el derecho a la licencia de maternidad y las repercusiones de la misma¹⁵.

En virtud de estas dos leyes se establece asimismo la protección contra cualquier forma de hostigamiento en relación con el empleo. El hostigamiento se define como una forma de trato discriminatorio por el cual se produce una violación de la dignidad de la persona objeto del hostigamiento o que tiene el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto del comportamiento discriminatorio. Además, la legislación maltesa no requiere que exista un comportamiento repetitivo para que la víctima tenga derecho a tomar medidas.

Cabe señalar que la prohibición del hostigamiento también figura en el Código de la gestión pública, que es el documento que regula las condiciones de empleo en la administración pública.

Artículo 2

Medidas de política

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.*

2.1 Convenios internacionales

Mediante la Ley sobre el Convenio Europeo, que entró en vigor en el año 1987, los artículos sustantivos del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos

Humanos y de las Libertades Fundamentales entraron a formar parte de la legislación de Malta y son, por lo tanto, invocados por los tribunales de dicho país en caso de infracción de los derechos y libertades fundamentales de una persona por motivos de discriminación. Todas las personas pueden acudir a los tribunales en caso de producirse un presunto incumplimiento. En Malta, toda persona que no cuente con medios económicos para sufragar sus procedimientos jurídicos puede solicitar asistencia jurídica al Estado¹⁶.

Además de la protección general proporcionada por la Ley sobre el Convenio Europeo, Malta ha introducido algunos instrumentos legislativos específicos para transponer las Directivas del Consejo 2000/78/CE y 2000/43/CE, entre los que cabe mencionar:

- a) la Ley de empleo y relaciones profesionales;
- b) la Ley de igualdad de oportunidades (personas con discapacidad);
- c) la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres;
- d) el Decreto sobre la igualdad de trato de las personas;
- e) el Decreto sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por cuenta propia.

Hasta el momento no existe ningún órgano nacional encargado de promover la igualdad de trato en todos los supuestos de discriminación. Las entidades que son actualmente responsables de salvaguardar la igualdad a escala nacional son la Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad y la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, que se ocupa de promover la igualdad entre los géneros. Además, el Decreto sobre la igualdad de trato de las personas ha ampliado la competencia de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad para incluir la igualdad entre las razas.

Además, Malta es también signataria de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que proporcionan protección ante la discriminación y entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y sus protocolos, a excepción del número 12;
- b) la Carta Social Europea;
- c) el Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales;
- d) la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- e) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- f) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- g) el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Malta ha ratificado la Carta Social Europea Revisada del Consejo de Europa.

Malta fue uno de los estados que participó en la Cuarta Conferencia Mundial de 1995, celebrada en Beijing. El Gobierno maltés, conjuntamente con otros estados, se comprometió a aplicar la Plataforma de Acción de Beijing y a firmar en 2005 la

Revisión de la Conferencia Beijing + 10. La Plataforma, que contiene varios objetivos estratégicos, aborda la pobreza y la discriminación contra la mujer, además de promover su empoderamiento y su acceso a los recursos sociales y económicos.

En su calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Malta aplicó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, además de su seguimiento en 1998. Malta es signataria de varios convenios y recomendaciones de la OIT, que, en conjunto, componen lo que se conoce como Normas Internacionales del Trabajo. Los convenios de la OIT son instrumentos jurídicos y los estados signatarios están obligados a modificar sus leyes y prácticas para que sean conformes con sus disposiciones, además de informar periódicamente a la OIT sobre dicha cuestión.

Uno de los principios fundamentales que se derivan de estos convenios es la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de sexo. Malta no ha ratificado todavía los Convenios 156 y 111. Estos convenios se dirigen a los empleados con responsabilidades familiares y profesionales.

Sin embargo, el Gobierno maltés se ha comprometido a proteger a los trabajadores, tal como demuestra la promulgación de la Ley de empleo y relaciones profesionales, la legislación subsidiaria derivada de la misma y las distintas medidas anunciadas por el Gobierno en el discurso presupuestario del año 2006, que constituyen un medio de lograr la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. Estas medidas, que antes de la reforma presupuestaria se aplicaban a la administración pública, ahora se han ampliado al sector público, otorgando los mismos derechos de licencia por maternidad y paternidad, jornada reducida, interrupciones de la carrera profesional, flexibilidad de horario y teletrabajo. Al adoptar estas medidas, el Gobierno actúa como pilar del cambio hacia una cultura que promueve el valor de la estabilidad familiar, al tiempo que fomenta el avance profesional y el usufructo del potencial humano. Estas medidas han sido la clave para la promoción de la participación activa de las mujeres en la vida pública y social.

En su calidad de miembro de la Unión Europea, Malta respalda las medidas políticas descritas en el “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)”. Este plan de trabajo contempla seis ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres, para cada una de las cuales se definen acciones y objetivos prioritarios. Este plan de trabajo reafirma el doble enfoque de la igualdad entre los géneros basado en el principio de incorporación de la perspectiva de género y de utilización de medidas específicas.

Los seis ámbitos prioritarios (Acción de la Unión Europea + Asociación con los Estados Miembros y otros agentes) son los siguientes:

- a) independencia económica igualitaria de hombres y mujeres;
- b) conciliación de la vida privada con la actividad profesional;
- c) representación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de adopción de decisiones;
- d) erradicación de todas las formas de violencia de género;
- e) eliminación de los estereotipos de género;
- f) promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

2.2 Hostigamiento en general y hostigamiento sexual

El hostigamiento y la discriminación en el lugar de trabajo, sin excluir el sector público, se consideran delitos graves en las Islas Maltesas. El *Código de Ética para los Empleados del Sector Público*, publicado en el año 1994, abordó por primera vez estas cuestiones. Todos los funcionarios públicos tienen prohibido acosar o discriminar en el trabajo por motivos de sexo, estado civil, embarazo o preferencias sexuales¹⁷. El hostigamiento en general y el hostigamiento sexual también son ilegales en virtud de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres¹⁸ y de la Ley de empleo y relaciones profesionales, además del Código Penal.

Desde su creación, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha trabajado para establecer Comités de igualdad (ampliando el concepto de centros de coordinación puestos en marcha por la anterior Comisión Asesora para el Adelanto de la Mujer) dentro de cada ministerio que, en coordinación con la propia Comisión, promoverán la incorporación de la perspectiva de género y velarán por el cumplimiento de la ley. Además, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha publicado un código titulado “*Sexual Harassment: A Code of Practice*” (Hostigamiento sexual: un código práctico), para que los trabajadores a todos los niveles sean conscientes de las implicaciones del hostigamiento sexual, así como de los derechos y deberes en esta esfera. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad es también la entidad responsable de tramitar las demandas presentadas por las víctimas de hostigamiento sexual. Sin embargo, el Tribunal industrial, establecido por la Ley de empleo y relaciones profesionales, también ofrece la posibilidad de obtener una compensación en caso de despido improcedente por motivos de hostigamiento o discriminación.

2.3 Intervención estatal

Durante el tiempo transcurrido desde la presentación del primer informe nacional, el Gobierno, los organismos nacionales y las organizaciones voluntarias se han comprometido a redoblar los esfuerzos para reforzar las políticas, los programas, las campañas de sensibilización y las medidas actuales para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y social, el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la garantía de una auténtica igualdad, una igualdad que no sea meramente formal.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad es la entidad nacional encargada de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. Se trata de un organismo autónomo que se creó en el año 2004, tras la promulgación de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres. En su calidad de mecanismo nacional responsable de la promoción de la igualdad, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad coopera de forma permanente con los ministerios y otras organizaciones y departamentos para empoderar a todos los ciudadanos en las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros mediante la difusión de información y la capacitación. Simultáneamente, la Comisión colabora estrechamente con los encargados de la formulación de políticas en el proceso de consulta, por lo que se está convirtiendo en una parte importante en el proceso de adopción de decisiones. Desde su incorporación a la Unión Europea, Malta ha sido beneficiaria de varios proyectos cofinanciados que constituyen la base de la inversión del estado maltés en las cuestiones relacionadas con la igualdad y la adquisición de conocimientos.

Durante el período 2004-2006, la Oficina del Primer Ministro ha emitido una serie de circulares en las que se reconocen algunas cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros y la necesidad de encontrar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. En el mes de diciembre de 2003 se publicó una circular en la que se explicaban las conclusiones de un proyecto de evaluación de las repercusiones de las cuestiones de género. Entre las conclusiones cabe mencionar las siguientes:

- a) un examen más detenido del requisito de tener en cuenta las cuestiones de género en los acuerdos relativos al desempeño de los puestos directivos;
- b) refuerzo de los centros de coordinación, estableciendo contacto con estos e involucrándolos en los planes políticos;
- c) asignación presupuestaria para las cuestiones relacionadas con el género, como capacitación destinada a aumentar la sensibilización con respecto a las cuestiones de género y sobre la elaboración de las nóminas teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- d) competencia técnica en cuestiones de género con vistas a la elaboración de políticas en la administración pública;
- e) incluir una sección dedicada a las cuestiones de género en los informes anuales;
- f) estadísticas de género;
- g) perspectivas de ascenso y criterios de contratación y planificación de las sucesiones¹⁹.

Durante este mismo período se publicaron varias circulares en las que se destacaba la necesidad de adoptar medidas que favorezcan a la familia, además de resaltar la importancia de que todos los trabajadores de la administración pública conozcan bien dichas medidas, entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

- a) la licencia por problemas familiares urgentes²⁰;
- b) licencia por maternidad y paternidad²¹;
- c) licencia especial sin goce de sueldo²²;
- d) licencia por adopción²³;
- e) flexibilidad de la licencia por maternidad y paternidad y jornada reducida²⁴;
- f) trabajo con jornada reducida²⁵;
- g) flexibilidad de horarios de trabajo²⁶.

También se publicaron otras dos circulares relacionadas con el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Se recordó a los jefes de departamento su obligación de tratar seriamente toda demanda presentada en esta materia, y de no permitir ni respaldar ninguna forma de hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Se autorizó a los jefes de departamento a adoptar medidas disciplinarias en virtud de los reglamentos de la Comisión de la Función Pública (procedimiento disciplinario) contra los funcionarios públicos acusados de hostigamiento sexual. Se hizo hincapié en el significado de la sensibilización, la confidencialidad y el respeto de los derechos tanto del denunciante como del presunto acosador, antes del procedimiento disciplinario o penal y durante el mismo²⁷.

En otra circular (**Circular No. 12/2006 de la Oficina del Primer Ministro**) se informaba a la administración pública sobre el documento publicado con el título “The Public Service: Guidelines on what constitutes sexual harassment and the procedures to be followed in cases of sexual harassment” (El servicio público: directrices sobre lo que constituye hostigamiento y los procedimientos que deben seguirse en los casos de hostigamiento sexual). Este documento, elaborado con la ayuda de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, así como de la Comisión de la Función Pública, es un instrumento proactivo acorde con el compromiso del Gobierno de crear un entorno de trabajo basado en el respeto mutuo, la comprensión y la apreciación, que se consideran la piedra angular de toda relación laboral. Este documento sirve de orientación tanto para los cargos directivos como para todos los funcionarios públicos a la hora de abordar los casos de hostigamiento sexual de una forma justa, coherente y ágil, al tiempo que se garantizan las buenas prácticas, la justicia natural y la máxima confidencialidad. Con la publicación de este documento, se pretendía transmitir el mensaje de que la administración pública se esfuerza por promover un entorno de trabajo digno y una relación armoniosa entre todos los funcionarios públicos, con independencia de su sexo. En la circular se establecía claramente que la prevención del hostigamiento sexual constituye un aspecto fundamental de la buena gestión, dado que este y las consecuencias negativas que se derivan del mismo tienen un efecto destructivo en el bienestar general del entorno de trabajo holístico, que incluye a los trabajadores y a los clientes²⁸.

En el año 2006, el Gobierno de Malta emitió la Circular 32/2006 de la Oficina del Primer Ministro, dirigida a todos los secretarios permanentes, directores generales, directores y jefes de entidades gubernamentales, en la que les solicitaba que modificasen los formularios oficiales en los que todavía se utilizaba un lenguaje discriminatorio. Antes de esta iniciativa, ministerios, departamentos y entidades públicas todavía utilizaban y difundían formularios redactados de forma discriminatoria desde la perspectiva de género. Por tanto, se solicitó a cada ministerio que estudiase la situación con sus correspondientes direcciones o entidades, y presentase a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad un informe en el que se explicasen los avances o las medidas adoptadas para que en todos los formularios oficiales se tuviera en cuenta la perspectiva de género.

Las distintas entidades involucradas presentaron sus observaciones ante la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad con las versiones modificadas de los formularios oficiales que no se adaptaban a la mencionada Circular. Aquellas entidades cuyos formularios eran discriminatorios desde la perspectiva de género pero que procedían de avisos legales o de medidas parlamentarias, remitieron sus propuestas de enmiendas a la Oficina del Fiscal General, para que pudiesen someterse a la aprobación de la Cámara de Representantes, para que dichos formularios pudiesen ser acordes con la política del Gobierno.

2.4 La Constitución de Malta

La Constitución de Malta, es la ley soberana de las Islas Maltesas, garantiza la igualdad entre las mujeres y los hombres y confiere al Estado la obligación de velar por la igualdad entre los géneros.

En la Constitución de Malta se establece que no se tratará a ninguna persona de forma discriminatoria. En caso de que se infrinjan estos derechos fundamentales, la parte agraviada tiene derecho a recurrir a los tribunales. Además, el Código Civil y el Código Penal contienen varias disposiciones que pueden servir de base en la actuación judicial contra una persona que presuntamente dé instrucciones a otra para que actúe de forma discriminatoria²⁹.

2.5 El Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional es la institución que ofrece un recurso en caso de violación de los derechos humanos. Es la autoridad definitiva para la interpretación de la Constitución. La Constitución define la competencia del Tribunal Constitucional. A través de su jurisdicción y de las decisiones adoptadas, la Constitución ha desarrollado una doctrina definida del significado de igualdad y la no discriminación por motivos de sexo.

2.6 Marco jurídico e institucional

En caso de producirse una violación de los derechos fundamentales y si las personas consideran que han sido objeto de un trato discriminatorio, estas están salvaguardadas por la legislación maltesa, que establece varias modalidades de acción a las que puede recurrirse.

Además del recurso ante la Primera Sala del Tribunal Civil o al Tribunal Constitucional, existen otras instituciones a las que la presunta víctima puede dirigir la denuncia en cuestión. Entre los órganos ante los cuales pueden presentarse denuncias cabe mencionar lo siguientes:

- a) El Tribunal Industrial (establecido por la Ley de empleo y relaciones profesionales)
- b) La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad (establecida por la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres y los Avisos Legales 85 y 86 de 2007, como legislación subsidiaria derivada de la Ley sobre la Unión Europea)
- c) La Comisión de la Función Pública (establecida por la Constitución de Malta)
- d) El Ombudsman (establecido por la Ley del Ombudsman)
- e) La Autoridad de Radiodifusión (establecida por la Constitución de Malta)
- f) La Comisión de Empleo (establecida por la Constitución de Malta).

Las acciones ante estas autoridades deben ser presentadas por los propios demandantes. Sin embargo, en la legislación Maltesa no figura ninguna disposición que prohíba que una asociación o cualquier otra entidad interponga una denuncia ante las autoridades administrativas en nombre de una persona que presuntamente ha sido objeto de un trato discriminatorio. En los Reglamentos sobre la igualdad de trato en el empleo (Aviso Legal 461 de 2004) se establece que nada impedirá a una asociación u otra entidad jurídica que tanga un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de dichos reglamentos, que se comprometa, con la aprobación del demandante en nombre de este o en apoyo del mismo, en cualquier procedimiento administrativo o judicial en virtud del cumplimiento de las obligaciones derivadas de estos reglamentos³⁰.

La Ley de empleo y relaciones profesionales estipula que, ante un presunto trato discriminatorio, pueden adoptarse medidas en nombre de la persona objeto de dicha

discriminación. Si existe la sospecha de que un empleado ha sido despedido de forma improcedente por su empleador, o en caso de incumplimiento de una obligación, incluido el trato discriminatorio, se recurrirá ante el Tribunal Industrial. Uno de los principios generales del sistema jurídico maltés es que la carga de la prueba recae en la persona que presenta la denuncia. Sin embargo, la Ley de empleo y relaciones profesionales y las correspondientes normativas elaboradas al amparo de la misma, han cambiado la carga de la prueba de forma que, en caso de que una persona afirme haber recibido un trato discriminatorio en su empleo, bastará con que la víctima demuestre que dicho comportamiento discriminatorio se produjo, en cuyo caso el demandado deberá demostrar que dicho trato no se produjo o estaba justificado. En ausencia de dicha prueba, un tribunal o corte refrendará la demanda de la víctima. Además, la Ley de empleo y relaciones profesionales especifica que al amparo del trato discriminatorio también se incluye la contratación o selección para un puesto de una persona menos cualificada que otra del sexo opuesto, a menos que el empleador presente pruebas válidas de que la selección se basó en motivos de idoneidad para la naturaleza del trabajo en cuestión, o en el desempeño y la experiencia en empleos anteriores.

En los presuntos casos de hostigamiento sexual, en la ley se establece que:

“Las personas que acosen sexualmente a otras se considerarán culpables de un delito de infracción del presente artículo y, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad mayor en virtud de cualquier otra ley, serán condenadas a pagar una multa no superior a 1.000 libras maltesas [2.329,3 euros] o a una pena de prisión durante un período no superior a seis meses, o a ambas cosas”.

La persona agraviada debe entablar acción legal. Si el caso entra dentro de la jurisdicción civil, la carga de la prueba pasa del demandante a la parte presuntamente culpable, en cuyo caso la persona acusada de discriminación debe demostrar que no se ha infringido el principio de igualdad de trato. Sin embargo, cuando el caso pasa al Tribunal Penal, la carga de la prueba recae en ambas partes, dado que en el derecho penal se parte de la premisa de que una persona es inocente hasta que se demuestre lo contrario.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad recibe denuncias y actúa sobre las mismas. También puede actuar como mediadora entre las partes, si bien para ello es necesario el consentimiento de todas las partes implicadas.

2.7 Las funciones del Ombudsman

La Oficina del Ombudsman es una institución establecida en virtud de la Ley del Ombudsman de 1995, enmendada en 1997. La función del Ombudsman consiste en llevar a cabo investigaciones de denuncias presentadas por particulares que consideran que han sido agraviados por entidades gubernamentales u otros organismos públicos, o por propia iniciativa de este. Las investigaciones se refieren a actos, omisiones, decisiones y recomendaciones de los ministerios, los departamentos gubernamentales, los órganos estatutarios, las empresas, las fundaciones, los funcionarios públicos y las asociaciones controlados por el Gobierno que estos han efectuado en el ejercicio de sus funciones administrativas.

La Oficina del Ombudsman, conjuntamente con el Tribunal Constitucional, es una de las entidades responsables de salvaguardar los derechos humanos fundamentales de las personas y de vigilar el cumplimiento de los mandatos de la Constitución. La institución del Ombudsman en Malta es una fundación de último recurso, dado que no

puede investigar demandas en aquellos casos en los que podría haberse buscado una solución apelando a un tribunal independiente. Asimismo, el mandato del Ombudsman especifica que no pueden investigarse decisiones adoptadas por cortes y tribunales.

Nombra al Ombudsman el Parlamento que actúa de acuerdo con una resolución apoyada por dos tercios de la Cámara de Representantes. Es un órgano autónomo que mantiene una independencia estricta del Gobierno, además de rendir cuentas e informar a la Cámara de Representantes.

2.8 Mecanismo nacional para la igualdad de género

Dentro del marco jurídico de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres, se ha confiado a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad el mecanismo nacional responsable de la promoción y la aplicación de las normas relativas a la igualdad. Se trata de una agencia autónoma cuya función consiste en analizar y adoptar las iniciativas necesarias que pueden adoptarse para que las mujeres puedan participar de forma activa en la vida política, social, cultural y económica del país, y consultar sobre las mismas.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad controla los esfuerzos dirigidos a armonizar las leyes nacionales con el principio de igualdad entre los géneros. El principal objetivo de la Comisión consiste en lograr la igualdad de resultados mediante la promoción de la igualdad de facto y no sólo de jure. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad tramita las demandas presentadas por personas que consideran que han sufrido una injusticia por motivo de su sexo y coordina cuestiones de política relacionadas con la igualdad con distintos ministerios y departamentos, además de organizaciones de voluntariado y sindicatos.

Tras el presupuesto de 2007, el presupuesto anual de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha aumentado de forma lenta pero segura.

Se ha confiado a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad varias funciones, las cuales figuran en los anexos del presente documento.

2.9 Actualización de la legislación

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad está aplicando actualmente un proyecto titulado “The Gender Aspect from a Legal Perspective” (El aspecto de género desde una perspectiva jurídica).

Este proyecto tiene por objeto promover la participación y el adelanto de la mujer en el mercado laboral, en particular mediante la corrección de las barreras estructurales que contienen algunos de los códigos y las leyes de la legislación maltesa que pueden obstaculizar la entrada, la permanencia y/o el avance de las mujeres en el mercado laboral, debido a las desigualdades que pueden existir dentro del marco jurídico del empleo, así como a las desigualdades que rigen la vida civil y familiar. El proyecto pretende complementar esta actividad con cursos de capacitación y con la difusión de sus resultados.

Este objetivo se está poniendo en práctica mediante el encargo de un estudio sobre la legislación actual en materia de educación, empleo y capacitación, seguridad social y tributación, así como del derecho penal, civil y de familia. Este estudio permitirá elaborar recomendaciones para enmendar la legislación maltesa de acuerdo con el principio de incorporación de la perspectiva de género y con el fin de

transponer todas las implicaciones de las directivas de la Unión Europea y el objetivo comunitario de promover la igualdad en todas las esferas y actividades.

Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

1. incorporar el principio de integración de la perspectiva de género en los textos legislativos seleccionados;
2. adaptar la legislación maltesa a los principios establecidos en las directivas de la Unión Europea;
3. seguir promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito nacional;
4. sentar las bases para aumentar la participación de la mujer en la sociedad en general, y en el mercado laboral en particular;
5. sensibilizar a los legisladores, proveedores de servicios jurídicos y gestores de recursos humanos sobre los principios de igualdad entre los géneros y de incorporación de la perspectiva de género. Por lo tanto, el proyecto consta de cuatro (4) elementos que se desarrollarán en el orden que se indica a continuación:
 - a) un estudio de la legislación actual en materia de educación, empleo y capacitación, seguridad social y tributación, así como del derecho penal, civil y de familia;
 - b) elaboración de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la legislación maltesa al objeto de promover la igualdad en todas las esferas y actividades;
 - c) sesiones de capacitación destinadas a los legisladores y las personas o entidades que presten servicios jurídicos (especialmente redacción de documentos jurídicos);
 - d) sesiones de capacitación destinadas a los directores de recursos humanos sobre el principio de introducción de la perspectiva de género y la legislación comunitaria y maltesa pertinente.

Las actividades enumeradas anteriormente tienen por objeto introducir un cambio de paradigma en la legislación maltesa en dos niveles —la actualización de la legislación vigente y la difusión del principio de incorporación de la perspectiva de género— tal como se indica a continuación:

Actualización de los textos legislativos vigentes

De acuerdo con las directivas de la Unión Europea y con el objetivo comunitario de promover la igualdad en todas las esferas y actividades, en el informe encargado se señalarán las mejoras que pueden introducirse en el conjunto actual de medidas legislativas y se ofrecerán recomendaciones para enmendar la legislación que está siendo objeto de revisión.

Difusión del principio de incorporación de la perspectiva de género

Para garantizar la plena aplicación de la incorporación de la perspectiva de género, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad presentó los proyectos del Fondo Social Europeo titulados “Gender Mainstreaming – the way forward” (La integración de la perspectiva de género: cómo avanzar) y “The Gender Aspect from

a legal Perspective” (El aspecto de género desde una perspectiva jurídica). Cuando estos proyectos se aproximen a su fin, se organizarán sesiones de capacitación, destinadas al personal que realice tareas de naturaleza jurídica en los distintos ministerios y a las personas o entidades que prestan servicios jurídicos (en particular la redacción de documentos jurídicos), así como a gestores de recursos humanos y estudiantes de derecho, sobre el principio de incorporación de la perspectiva de género y la legislación de la Unión Europea y maltesa pertinente. El objetivo es sensibilizar a todas las partes involucradas sobre el significado de los principios de igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género.

Se desarrollarán dos juegos de herramientas destinados específicamente a legisladores y prestadores de servicios jurídicos, incluidas las personas encargadas de redactar las leyes; y a gestores de recursos humanos, con el fin de difundir los resultados del proyecto y complementar las sesiones de capacitación que se ofrecerán.

2.10 Cláusula relativa a la igualdad entre los géneros

Durante los últimos meses, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad también ha mantenido vínculos con el Departamento de Contratos a través de un proyecto financiado por la Unión Europea para garantizar que en todas las contrataciones públicas figure una cláusula que obligue a los contratistas apoyar la igualdad entre los géneros mediante el cumplimiento de los requisitos contractuales pertinentes.

2.11 Violencia en el hogar

En el año 2005, el Parlamento aprobó la Ley sobre la violencia en el hogar, además de una serie de enmiendas a los Códigos Penal y Civil de Malta, en virtud de las cuales los autores de los delitos penales en cuestión son condenados a penas más severas cuando tales delitos se cometen en el hogar. En el Código Penal maltés se han introducido dos nuevos delitos penales: el asociado al hostigamiento (incluido el acecho) y los comportamientos que despiertan en los otros el temor a la violencia. Además, la ley establece las condiciones para las órdenes de protección y las órdenes de alejamiento que podrá emitir el tribunal. El tribunal incluso podría emitir dichas órdenes sin que la víctima lo solicite, si bien solo cuando las circunstancias así lo requieran. Ahora la Policía está autorizada a perseguir los casos de violencia en el hogar sin que la víctima haya presentado una denuncia.

Artículo 3

Garantía de los derechos humanos básicos y las libertades fundamentales

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 Política de igualdad de género

El Gobierno de Malta ha reafirmado constantemente su compromiso con el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres a través de diversas iniciativas y medidas políticas. La legislación maltesa ha sido complementada con medidas prácticas que promueven la igualdad de facto.

El Gobierno hace constantemente hincapié en la idea de que la igualdad es una de las prioridades del programa nacional. Por tanto, mediante la adquisición de conocimientos, la educación, las medidas de política y las iniciativas adoptadas, el enfoque utilizado en la aplicación de la igualdad entre los géneros en todos los estratos de la sociedad, que anteriormente se basaba en la defensa de la igualdad de oportunidades, ahora se basa en la igualdad de resultados.

El Gobierno de Malta es consciente de que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres es un valor común y una cuestión de derechos humanos y justicia social. Ahora más que nunca, la raza humana ha comprendido que la causa de las mujeres es la causa de la humanidad y, por ello, los problemas de las mujeres no pueden analizarse aislados de otros problemas. De igual modo, la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida constituye una condición necesaria para los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social compartidos por los Estados Miembros de la Unión Europea³¹.

Los ámbitos comunes importantes que se han identificado en los últimos años son los siguientes:

- a) incorporación de la perspectiva de género;
- b) conciliación de las responsabilidades relacionadas con el trabajo y la familia;
- c) aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo;
- d) participación de las mujeres en la adopción de decisiones;
- e) aumento de la matriculación de niñas en las materias de ciencia y tecnología;
- f) capacitación y educación;
- g) investigación e innovación;
- h) sensibilización;
- i) vigilancia.

Son varias las entidades de Malta, tanto gubernamentales como no gubernamentales, que buscan activamente la forma de eliminar la discriminación por diversos motivos y de adoptar medidas positivas sobre la base del principio de igualdad de trato. Además de las medidas adoptadas para aplicar las directivas, el Gobierno ha buscado y sigue buscando el diálogo y la consulta con personas y organizaciones que se esfuercen por combatir el trato discriminatorio³².

3.2 Legislación

La legislación protege la igualdad entre los géneros mediante un marco jurídico exhaustivo que incluye la Constitución de Malta, la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres, la Ley de empleo y relaciones profesionales y la legislación

subsidiaria asociada, la Ley de la Convención Europea, el Código Civil, el Código Penal, la Ley de deportes, la Ley de educación, la Ley de radiodifusión y la legislación subsidiaria formulada de conformidad con la Ley de seguridad social y la Ley sobre la Unión Europea.

3.3 Mecanismo nacional sobre igualdad de género

Tras la promulgación de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres de 2003, en enero de 2004 se creó formalmente la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, para que actuase como catalizador en la promoción de las cuestiones de género y proporcionase el mecanismo necesario para definir, establecer y poner al día todas las políticas relacionadas con las cuestiones de igualdad. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad acordó centrar sus políticas en medidas prácticas para garantizar la ejecución de estos términos sobre una base sólida. Estas medidas han adoptado distintas formas y estrategias al objeto de garantizar que todos los hombres y mujeres de Malta, independientemente de su nivel económico, educativo y social, conozcan las políticas que está promoviendo y coordinando la Comisión, y que toda la sociedad maltesa pueda participar en estos cambios. El empoderamiento tanto de hombres como de mujeres constituye un requisito previo fundamental para avanzar en los ámbitos político, social, económico, cultural y medioambiental.

El proceso de adhesión a la Unión Europea ha puesto de manifiesto y acelerado la necesidad de legislación y de políticas que aborden los problemas concretos que obstaculizan la promoción de la igualdad, entre los que cabe mencionar los siguientes:

- a) La baja tasa de participación de las mujeres maltesas en el mercado de trabajo con respecto al promedio de la Unión Europea;
- b) La baja tasa de mujeres en puestos de adopción de decisiones y representación, que impide la auténtica democratización de nuestra sociedad.

La elaboración de políticas innovadoras para abordar estos problemas adopta un enfoque con cuatro dimensiones: económica, legislativa, cultural y social.

Las orientaciones de política estratégica adoptadas por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad van destinadas a fomentar la igualdad entre los géneros en la vida económica y civil, mediante una representación justa y distributiva. Las prioridades de la Comisión para este y los próximos años son:

- a) auditoría de la situación actual;
- b) enmienda de las leyes, si es necesario y según corresponda;
- c) aplicación de una política de inclusión en todos los ámbitos;
- d) desarrollo de la capacidad de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad;
- e) capacitación, educación, sensibilización y reflejo en los medios de comunicación;
- f) ampliación de la red con entidades nacionales e internacionales, además de consejos locales y organizaciones de voluntariado;
- g) cumplimiento de los acuerdos bilaterales gubernamentales.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad adoptará medidas y estrategias específicas, consistentes en la evaluación de la participación en la adopción de decisiones y en la aplicación de un enfoque basado en varios criterios con respecto a las políticas en material laboral, teniendo en cuenta:

- a) el impuesto sobre la renta, la seguridad social, la reforma de las pensiones y el espíritu empresarial;
- b) las medidas favorables a las familias;
- c) la organización del trabajo;
- d) los aspectos relacionados con la diversidad.

3.4 Incorporación de la perspectiva de género

Tras publicarse la circular 24/2000 de la Oficina del Primer Ministro sobre la incorporación de la perspectiva de género, se esbozó la política del Gobierno en esta materia y sus implicaciones y se remitió a los ministros, los secretarios parlamentarios y los altos funcionarios públicos. El Gabinete reafirmó su compromiso con la promoción de la igualdad entre los géneros y la adopción de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género para lograr una auténtica igualdad³³.

La Directiva 2002/73/CE de la Unión Europea entró en vigor en Malta en el mes de octubre de 2005. De conformidad con esta directiva, la incorporación de la perspectiva de género debe formar parte de las políticas gubernamentales y este aspecto debe tenerse en cuenta en los ámbitos de adopción de decisiones. La Circular 24/2000 de la Oficina del Primer Ministro ya había situado la incorporación de la perspectiva de género en la primera línea de las políticas gubernamentales.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad es el mecanismo nacional encargado de ayudar a todas las autoridades a garantizar que la incorporación de la perspectiva de género forme parte del análisis, la formulación y la vigilancia de todas las políticas, programas y proyectos. La transmisión de información a todas las entidades paraestatales, órganos, comités, comisiones y autoridades que a tal fin designe el Gobierno, así como a las empresas gubernamentales y al público en general, fue posible a través de los proyectos de investigación, la difusión de material informativo y las conferencias organizadas por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad para compartir la información recopilada.

El concepto de incorporación de la perspectiva de género implica la inclusión de la dimensión de igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación, análisis y vigilancia de todas las políticas, medidas y acciones adoptadas. Sin la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida social sería imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo necesarios para lograr la cohesión sostenible de la sociedad. A raíz de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing, y el cuarto Plan de Acción comunitario, se ha introducido en las políticas públicas el principio de incorporación de la perspectiva de género. Cuando se elaboren planes que incorporen el concepto de perspectiva de género, mejorará la calidad de vida y se transmitirán valores y actitudes de igualdad.

3.5 Empleo

La promoción de la igualdad entre los géneros en la vida económica, especialmente en el mercado de trabajo, tiene carácter prioritario para la sociedad maltesa. Se ha

eliminado lenguaje sexista en los anuncios de vacantes publicados en circulares gubernamentales y se ha indicado a los tribunales de entrevistadores que no se aceptarán las preguntas discriminatorias.

Los datos estadísticos indican que las mujeres suelen estar fuera del mundo laboral durante el período en el que es más probable que tengan hijos. La tasa de empleo femenino local es relativamente alta hasta la edad de procrear, y luego desciende. En la actualidad la tasa de empleo femenina es del 32,6%. El empleo a jornada parcial como principal tipo de empleo predomina más entre las mujeres.

Se calcula que en Malta solamente el 8,1% de las madres solteras trabajan a jornada completa³⁴. Este análisis estadístico refleja una situación que debe analizarse con el fin de investigar los factores que inhiben a la población femenina a la hora de participar de forma activa en el mundo laboral.

El reto de lograr una mejor conciliación del trabajo profesional y la vida familiar es esencial para resolver una serie de problemas sociales. En la actualidad, el equilibrio de las responsabilidades familiares y profesionales recae más en las mujeres. Entre los elementos que repercuten de forma importante en las familias cabe mencionar las fluctuaciones en la composición de la fuerza de trabajo, las nuevas modalidades de organizaciones de trabajo, la reestructuración de la protección social y los cambios en la distribución entre mujeres y hombres de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos.

3.6 Educación

Los ciudadanos malteses disfrutan de igualdad de acceso a la educación, que es gratuita desde el jardín de infancia hasta la universidad. En la actualidad, la mayoría de los estudiantes de nivel superior son mujeres, al igual que ocurre en la población de las Islas Maltesas, en la que las mujeres superan en número a los hombres en varios puntos porcentuales. Sin embargo, las mujeres no están representadas por igual en todos los ámbitos de estudio, aunque esta situación está cambiando lentamente. Las materias menos populares entre las mujeres son la arquitectura, la ingeniería civil y la ingeniería mecánica y eléctrica.

El aumento relativamente grande de tituladas superiores está aportando un valor añadido a los recursos humanos del país. Sin embargo, el descenso del empleo femenino está produciendo lo que se conoce como el síndrome de abandono gradual, debido al cual muchas mujeres cualificadas abandonan el trabajo por motivos familiares o de otro tipo.

3.7 Capacitación

La capacitación sobre igualdad entre los géneros y los principios de incorporación de la perspectiva de género es una función de la que se ha encargado la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad desde su creación.

Se están elaborando indicadores de género e instrumentos de análisis en el ámbito local que permitirán supervisar los datos y analizar con un enfoque holístico los aspectos de género relacionados con la accesibilidad, el control sobre los recursos y los procesos de adopción de decisiones.

Distintas organizaciones gubernamentales, escuelas y otras entidades públicas han solicitado a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad sus

conocimientos especializados en capacitación para formar a sus empleados y que la información se difunda a todos los niveles en sus agencias.

3.8 Directrices

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad está preparando una serie de directrices para orientar a los Ministerios, departamentos gubernamentales, organizaciones y entidades implicadas en las cuestiones de igualdad. En los últimos años se han emprendido varias iniciativas con vistas a elaborar directrices para las políticas de igualdad entre los géneros, un código de prácticas sobre hostigamiento sexual, evaluaciones del impacto de las cuestiones de género y directrices generales sobre el funcionamiento operativo de la organización.

3.9 Datos desglosados por sexo

El desglose de los datos por géneros es una técnica analítica y un elemento imprescindible para la incorporación de la perspectiva de género. Las estadísticas constituyen la base a la hora de analizar las actuales relaciones de género, elaborar previsiones o evaluar las políticas en proceso de elaboración.

Artículo 4 Medidas especiales

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, incluidas las que figuran en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*

4.1 Introducción

El compromiso político para la adquisición de una verdadera igualdad, tanto a través de la aplicación de la ley como de la adopción de métodos prácticos, ha estado presente durante años en las Islas Maltesas, situando las cuestiones de igualdad entre los géneros en la primera plana del programa político. Los principales objetivos de la política gubernamental destinada a lograr un planteamiento integrado en la aplicación de la igualdad entre los géneros son:

- a) la promoción de la igualdad entre los géneros;
- b) la eliminación de la discriminación basada en el sexo;
- c) la representación de las mujeres en las esferas política, económica, social y cultural;
- d) la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales;
- e) el logro de la cohesión social mediante la educación, la justicia equitativa y el empoderamiento.

4.2 Breve sinopsis

Entre las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para alcanzar la igualdad de facto, una de las principales fue el establecimiento del mecanismo nacional para la igualdad, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad.

La Constitución de Malta estipula las medidas temporales que pueden adoptarse para acelerar el proceso de igualdad entre los géneros.

Apartado 11 del artículo 45: “No será aplicable nada de lo contenido en las disposiciones del presente artículo a ninguna ley ni a nada hecho en virtud de la autoridad de una ley, ni a ningún procedimiento o arreglo, en la medida en que esa ley, cosa realizada, procedimiento o arreglo prevea la adopción de medidas especiales tendentes a acelerar de facto la igualdad entre hombres y mujeres, y únicamente en la medida en que tales medidas, tomando en consideración la estructura social de Malta, muestren que son razonablemente justificables en una sociedad democrática”.

Depende del Tribunal Constitucional, que prevalece sobre el resto de las leyes, interpretar el ámbito de aplicación de esta disposición.

Además, la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres estipula que se otorgue una protección especial a las mujeres durante el embarazo y el parto; y no debe considerarse que las medidas de acción positiva destinadas a alcanzar una igualdad palpable constituyen discriminación.

Tras la declaración de adhesión de Malta al tratado de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en 1991, Malta estaba obligada a eliminar todas las formas de discriminación en todas las esferas de la vida y a garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres, al objeto de que puedan disfrutar de los derechos humanos y las libertades fundamentales del mismo modo que los hombres, incluida su representación en las esferas privada, pública y política.

En la sección 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se menciona la acción positiva entre los medios de lograr la igualdad de facto.

“La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre las mujeres y los hombres 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”.

El artículo 119.4 del tratado de Ámsterdam permite de forma explícita la acción positiva en el ámbito de las actividades laborales y profesionales a favor del sexo que no esté suficientemente representado. Debe tenerse presente que ambos sexos poseen funciones de género. Tanto los hombres como las mujeres pueden beneficiarse de la eliminación de los estereotipos y de la distribución equitativa de los recursos.

Anteriormente, en este mismo año, en el discurso presupuestario de 2006, el Gobierno de Malta manifestó que el ser humano constituye el punto de referencia para el trabajo de la nación. El mercado económico, el comercio, la educación, el

marco jurídico, las medidas fiscales, la tecnología, la Unión Europea y la dimensión monetaria, entre otros aspectos, no constituyen un fin en sí mismos, sino instrumentos al servicio de las personas y de la sociedad en general.

Además, este discurso presupuestario puso de manifiesto el hecho de que, pese a que todas las personas tienen la misma dignidad, con independencia de sus diferencias, sus necesidades son diferentes. Por ello, una de las reformas mencionadas se refería a que, al tiempo que se salvaguarda la dignidad de todas las personas, puede darse un trato preferente a las que son más vulnerables en la esfera social. Al dejar un mayor margen a las medidas especiales y temporales destinadas a acelerar la igualdad, se garantiza el desarrollo sostenible sin que se vea afectado por la tentación de obtener resultados en poco tiempo, adoptando políticas a corto plazo y olvidando las necesidades a largo plazo³⁵.

4.3 Ideología política

El sistema político de por sí no contiene medidas discriminatorias contra la representación femenina en la política de las Islas Maltesas. Los ciudadanos que deseen presentarse a las elecciones locales o nacionales son confirmados o no como candidatos tras un examen preliminar realizado por los correspondientes partidos. No existe un proceso de selección primaria ni ninguna lista electoral que pueda plantear dificultades específicas a las candidatas. Son muchas personas las que han considerado que el propio sistema electoral, basado en la representación proporcional mediante el voto transferible, ha favorecido la elección de parlamentarias. Los propios partidos políticos tratan de aumentar el número de mujeres activistas en sus filas en un esfuerzo por avanzar hacia una mayor representación femenina en el Parlamento.

Los principales partidos políticos de las Islas Maltesas, el Partit Nazzjonalista (**PN**), el Partido Laborista de Malta (**MLP**) y la Alternattiva Demokratika (**AD**), adoptan medidas específicas para reducir la desigualdad dentro de sus estructuras de partido. Estos tres partidos han consagrado medidas específicas al objeto de aumentar conscientemente la proporción de mujeres que representan a su partido y a la sociedad.

Las medidas adoptadas por cada uno de estos partidos políticos difieren en cuanto al grado de las mismas.

El partido en el poder, el Partit Nazzjonalista, no considera que las cuotas de género sean la solución para alcanzar a largo plazo la verdadera igualdad entre los géneros en Malta. Este se acoge al principio de representación proporcional. Ha introducido un sistema interno de representación proporcional por el que las mujeres están representadas en todos los comités y en cada nivel del partido, de acuerdo con la proporción de afiliación femenina.

Hace unos años se reservaban escaños para las mujeres y las jóvenes los Comités de Sección, en un intento de garantizar una representación adecuada a nivel local.

En el año 2005 se introdujeron enmiendas fundamentales en los estatuto del partido, las cuales forman parte del programa de acción positiva del Partit Nazzjonalista.

La mayor estructura del partido es el Consejo General, que consta de 855 miembros, de los cuales 236 son mujeres. El número de mujeres en este nivel ha aumentado, dado que la mayoría de los miembros del Consejo son elegidos entre los Comités de Sección y deben ser representativos del número total de miembros.

El Consejo General elige a 13 miembros para el Comité Ejecutivo del partido. La representación proporcional garantiza que 4 de los 13 candidatos electos serán mujeres. La elección es automática para las cuatro primeras mujeres, incluso aunque no figuren entre los 13 primeros candidatos.

El partido tiene ramificaciones para las mujeres, los jóvenes, los mayores, las pequeñas y medianas empresas y los consejos locales. Cada subdivisión tiene tres miembros en el Comité Ejecutivo y una vez más se respeta la política de representación proporcional.

El efecto de la aplicación de esta política ha sido un notable aumento del número de mujeres en las estructuras del partido tras las últimas elecciones del mismo.

El Partido Laborista de Malta (MLP), en la oposición, considera que el método de cuotas constituye un medio de alcanzar la verdadera igualdad entre hombres y mujeres. Las enmiendas introducidas en 1993 en los estatutos del partido establecieron que al menos el 20% de los delegados del partido en su Conferencia General deben ser mujeres. Posteriormente este porcentaje se aumentó y amplió para lograr una representación mínima de las mujeres en el órgano ejecutivo nacional, que constituye el órgano más importante tras la Conferencia General en la estructura jerárquica constitucional del partido. Las cuotas en la Conferencia General y en el nivel ejecutivo nacional son del 40%. El programa electoral de 1996 del Partido Laborista de Malta defendió la acción positiva destinada a fomentar la participación de las mujeres en los consejos del gobierno y en determinados niveles de la administración pública. El MLP es un miembro activo de la Internacional Socialista, que promueve de forma activa el concepto de cuotas entre sus miembros.

Alternattiva Demokratika (AD), el Partido de los Verdes de Malta, considera que el principio de las cuotas es un concepto legítimo en la democracia mientras persistan las desigualdades entre hombres y mujeres. En el manifiesto político de Alternattiva Demokratika se establece que la auténtica democracia no existe sin una representación plena de las mujeres en todos los niveles y en todas las esferas de la sociedad. AD ha reservado escaños para las mujeres en su Consejo Ejecutivo, si bien el nivel de participación de las mujeres en dicho partido no ha aumentado en los últimos años.

En el panorama político maltés sigue registrándose una escasa proporción de candidatas tanto al gobierno local como al nacional y es importante que esta proporción aumente. Son muchos los motivos que justifican esta ausencia de respuesta por parte de las mujeres, y uno de los más importantes está vinculado a las influencias culturales. Es obvio que los compromisos familiares impiden a las mujeres presentarse a las elecciones. Los analistas del panorama político local también apuntan a la falta de autoconfianza y reafirmación entre los posibles motivos de la escasa participación.

El mecanismo nacional

En 2004 se estableció la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, lo cual constituyó un avance importante para la igualdad y, por ende, para el adelanto de la mujer. Esta entidad nacional responsable de las cuestiones de género garantiza que se tengan en cuenta las necesidades y las preocupaciones de las mujeres, y que la perspectiva de género se incorpore en la aplicación de las políticas y los programas gubernamentales.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha realizado un estudio sobre los puntos fuertes y débiles de la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad entre los géneros con el fin de analizar más detenidamente el concepto de acción afirmativa y aprobar recomendaciones a escala nacional.

Se dio prioridad al aumento de la sensibilización pública sobre la igualdad entre los géneros entre los responsables de la adopción de políticas, los jefes de departamento, los educadores y el público en general, junto con las medidas en todas las esferas de la vida social. Se aumentó la sensibilización y el conocimiento sobre la igualdad entre los género y sobre la mejora de la situación de las mujeres mediante seminarios, conferencias, debates públicos, cursos prácticos, estudios de investigación, publicaciones y reflejo en los medios de comunicación.

4.4 Publicaciones

Los informes anuales de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad proporcionan un resumen de las actividades emprendidas durante el año, aportando información detallada sobre los proyectos presentados tanto en el ámbito comunitario como nacional. Los informes presentan un resumen de las actividades emprendidas y sirven como instrumento de evaluación y valoración de los resultados de las políticas de género. El mecanismo nacional destaca también las preocupaciones a las que se enfrenta el público en relación con las cuestiones de género, y hace hincapié en aquellos ámbitos en los que es necesario tomar medidas para mejorar la calidad de vida de los hombres, las mujeres y las familias de la sociedad maltesa. También se mencionan las evaluaciones y los análisis comparativos sobre los cambios que se producen con el tiempo.

Los informes y las publicaciones del informe anual, así como otros informes resultado de estudios presentados por la Comisión se transmiten a los miembros del Parlamento, los ministerios y departamentos gubernamentales, las organizaciones de voluntariado, las organizaciones paraestatales, los medios de comunicación y al público en general.

4.5 Medidas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares

El Gobierno ha adoptado varias medidas para permitir a los trabajadores equilibrar sus obligaciones familiares y profesionales. Este año, a través de la reforma presupuestaria, el Gobierno ha anunciado que todas las disposiciones favorables a la familia de las que han disfrutado los funcionarios públicos, se extienden ahora al sector público, lo que se calcula que afectará a 13.000 familias.

Estas medidas deben considerarse como el despegue de la aplicación de medidas tendentes a la igualdad de oportunidades y de representación para hombres y mujeres, no sólo en el ámbito profesional, sino también en el hogar. El Gobierno maltés considera que a través de la adopción de medidas especiales, los trabajadores serán más productivos y las familias serán las primeras en beneficiarse de estas iniciativas.

La Ley de empleo y relaciones profesionales (EIRA) establece varias medidas mínimas favorables a la familia a cuyo disfrute tienen derecho todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado.

Estas medidas son el derecho a:

14 semanas de licencia de maternidad:

13 semanas remuneradas y 1 semana sin remuneración

3 meses de licencia por maternidad o paternidad:

1) Todo trabajador o trabajadora tendrá el derecho individual a disfrutar de una licencia por paternidad o maternidad no remunerada por el nacimiento, adopción o custodia legal de un hijo, para cuidar a dicho hijo durante un período de tres meses, hasta que el niño haya cumplido ocho años de edad.

Se establece asimismo que la licencia por paternidad o maternidad podrá disfrutarse en períodos establecidos de un mes cada uno.

2) Salvo que se determine lo contrario en el convenio colectivo aplicable al trabajador, empleador y trabajador podrán decidir conjuntamente otorgar la licencia de paternidad o maternidad a jornada completa o parcial, gradualmente o mediante un sistema de créditos de tiempo.

Tiempo libre por motivos de emergencia

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de tiempo libre en su trabajo por motivos de fuerza mayor, para atender cuestiones familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia inmediata del trabajador.

El empleador debe conceder a cada trabajador un mínimo total de quince horas remuneradas al año en concepto de tiempo libre por motivos familiares urgentes.

4.5.1 La administración pública de Malta

La administración pública en Malta siempre ha anunciado que es pionera en la introducción de políticas, entre otros elementos, que ayudan a sus trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. De hecho, cabe afirmar que, además de las disposiciones que ya establecía la ley, el Gobierno ha introducido, entre las numerosas medidas, la ampliación de la licencia no remunerada por maternidad o paternidad, un sistema de reducción de las horas de trabajo y una licencia de responsabilidad, entre otras, aplicable solamente a los empleados de una escala inferior a 6.

Todos los funcionarios de la administración pública que estén contratados de forma indefinida pueden acogerse a estas políticas favorables a la familia; obviamente, en determinadas circunstancias, por motivos de trabajo, deben aplicarse a discreción del empleador para garantizar una continuidad eficiente del servicio prestado.

Sin embargo, los funcionarios con un contrato de duración determinada y los que estén sujetos a un acuerdo de rendimiento no pueden acogerse a algunas medidas favorables a la familia. Cabe señalar que los funcionarios que sean empleados de la administración pública y que hayan asumido un contrato de duración determinada para progresar en su carrera profesional tienen la opción de recurrir a su grado sustantivo para poder acogerse a las medidas favorables a la familia.

4.5.2 El sector público

Por otra parte, en el sector público no se aplican las mismas condiciones. De hecho, los trabajadores de este sector están sujetos a las disposiciones de sus correspondientes convenios colectivos.

4.5.3 El sector privado

Con respecto al sector privado en Malta, además de las medidas mínimas obligatorias introducidas por la ley, los empleados se rigen conforme a las disposiciones de sus convenios colectivos, de existir estos. Los estudios indican que, pese a que ha habido un cambio de actitud con respecto a las medidas favorables a la familia, todavía existen limitaciones que dependen de las actitudes y medidas disponibles en cada empresa, que son independientes del sector al que pertenece la empresa, su tamaño y la composición de su plantilla por géneros (estudio no publicado, Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad). Sin embargo, los empleadores adoptan una actitud positiva hacia las medidas favorables a la familia y la mayoría de las empresas suelen creer que en aquellos casos en que existe este tipo de medidas, estas deberían estar al alcance de los empleados sin distinción de sexo, situación social o responsabilidades familiares. También cabe señalar que estos estudios ponen además de relieve el hecho de que la disponibilidad de medidas favorables a la familia es limitada, lo que demuestra que deben mejorarse las obligaciones jurídicas en el empleo para que puedan aplicarse a los trabajadores del sector privado (ibid.). Por tanto, es necesario debatir estas cuestiones con los empleadores.

Artículo 5

Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de hombres y mujeres

Los Estados partes adoptarán todas las medidas adecuadas 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.

5.1 Cambios en las pautas sociales y culturales

Tradicionalmente las mujeres maltesas estaban asentadas en torno al hogar y la familia. Todo el mundo sabía que las mujeres se movían en el ámbito doméstico. Su papel social y político era muy limitado, principalmente porque la sociedad se encontraba bajo un bastión masculino, totalmente dominada por las decisiones de los hombres. Sin embargo, con la llegada de la segunda guerra mundial, las mujeres sintieron la necesidad de buscar un empleo remunerado. La transición desde una escasa presencia de las mujeres en el mercado de trabajo hasta su entrada en el mundo del trabajo remunerado ayudó a estas mujeres a alcanzar una mayor

independencia económica y finalmente plenos derechos políticos. Este patrón social coartó alguna de las ideas culturales tradicionales de que los roles de mujeres y hombres debían estar segregados. Sin embargo, los estereotipos basados en el género siguen estando presentes, aunque la oposición de los principales agentes con influencia en este ámbito los han minado notablemente. Los cambios sociales y culturales han sido lentos, con una participación de las mujeres en el mercado de trabajo de tan sólo un 32,6%, lo que constituye la menor tasa de ocupación femenina de la Unión Europea. En el pasado, los mecanismos jurídicos, las actitudes sociales y las normas culturales constituían un obstáculo para la plena participación de la mujer en la vida social, económica, cultural y política. Sin embargo, en la actualidad, los responsables de la elaboración de políticas reconocen la necesidad de contar con una fuerza de trabajo diversa, en la que tanto hombres como mujeres sean libres para tomar sus decisiones y sin que nada les impida ejercer sus derechos.

Tras la promulgación de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres (2003) y posteriormente al establecimiento de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, se transpusieron una serie de directivas que establecían como prioridad la igualdad entre los géneros, y salvaguardaban los derechos de las mujeres durante el embarazo y la maternidad, en su acceso al empleo, en los procesos de selección de personal, atrayendo de nuevo a las mujeres a la esfera económica y en la retención de los empleados, por poner algunos ejemplos.

El Gobierno está adoptando varias medidas en distintos ámbitos para promover una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer. Las medidas que se adoptarán no se dirigen exclusivamente a la administración pública, sino que son intersectoriales y también llegan a todos los niveles del comportamiento humano en todos los niveles de la sociedad.

5.2 El mecanismo nacional

La entidad nacional encargada de las cuestiones de igualdad en el ámbito local es la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad. La Comisión coopera con otras entidades, entre las que se incluyen órganos del gobierno, organizaciones voluntarias y organizaciones de mujeres. El establecimiento de referencias y de redes de contacto forman parte de las políticas del mecanismo nacional. Uno de los objetivos principales consiste en promover la representación en el ámbito económico, político, social y cultural, y en el refuerzo de las relaciones familiares y personales. Se elaboró un plan de acción para los próximos años en el que se esbozan los ámbitos prioritarios, entre los que se encuentran la abolición de los estereotipos y los prejuicios, al tiempo que se mejora una cultura de igualdad entre los géneros en la que toda persona es respetada.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad trata de aumentar la sensibilización sobre las cuestiones de género en todos los ministerios y departamentos del Gobierno mediante iniciativas elaboradas de colaboración y una coordinación estrechas. Se estableció una red de comités de igualdad que incorporan la idea original de los centros de coordinación dentro de cada ministerio, por lo que tienen la obligación de rendir cuentas ante la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad sobre las medidas adoptadas respecto a las cuestiones de género. Simultáneamente, esta entidad nacional trata de sensibilizar a los responsables por la formulación de políticas y a otros funcionarios mediante la organización de programas de capacitación y la creación de seminarios y conferencias que corrigen las prácticas discriminatorias.

En los tres años transcurridos desde la creación de la Comisión, se han celebrado sesiones de sensibilización sobre las cuestiones de género para los maestros de escuela, los consejeros de escuela, los escolares, los estudiantes universitarios, la policía, los gestores de recursos humanos, los abogados, los gestores políticos, los secretarios permanentes, los altos funcionarios, los profesionales de los medios de comunicación y el público en general. Constantemente se hacen esfuerzos por incorporar el concepto de igualdad entre los géneros en todos los sectores de la sociedad. Periódicamente se invita a los miembros de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad como oradores principales en conferencias, seminarios y a los medios de comunicación a escala nacional y como participantes en las reuniones internacionales en el extranjero.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad otorga prioridad a los proyectos de investigación sobre la situación de las mujeres en una serie de ámbitos, incluido el papel de las mujeres en la política y en los puestos de adopción de decisiones, además de elaborar estudios sobre la incorporación de la perspectiva de género, la educación, la economía, la salud, la imagen y representación, y el hostigamiento sexual.

La Comisión publica herramientas y material técnico para facilitar las actividades de las organizaciones tanto del sector privado como del público. Además, también se pusieron en práctica actividades para aumentar la sensibilización sobre cuestiones que todavía no habían pasado a primer plano.

5.3 La educación y la promoción de la igualdad

La educación constituye uno de los pilares principales de la sociedad maltesa, además de uno de los ámbitos prioritarios identificados por el Gobierno de Malta en su visión de sostenibilidad del país. La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad se concentra en la educación, ya que es un doble instrumento que permite tanto a niños como a niñas pensar que, si creen en sus capacidades, todas las tareas pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres.

Se han celebrado reuniones con las autoridades educativas para debatir sobre cómo puede incorporarse la promoción de la igualdad entre los géneros en las actividades educativas, al tiempo que se ha organizado una serie de programas de capacitación para sensibilizar acerca de las cuestiones de género específicamente destinados a los educadores.

5.4 Igualdad de acceso a la educación

Los escolares de las Islas Maltesas comparten el mismo programa mínimo nacional de estudios cuya idea subyacente es que la educación es fundamental para la adaptación social de los niños.

“La educación constituye un canal adecuado que permite a las personas desarrollarse plenamente en los ámbitos personal, social y moral” (Programa mínimo nacional de estudios, pág. 63).

Los elementos formales y los elementos ocultos del programa de estudios influyen en el aprendizaje de los niños con respecto a las funciones y la diferenciación de cada género en la sociedad. Durante los años de la escuela elemental, los niños aprenden qué significa ser hombre o mujer. Como espacio secundario de socialización, las escuelas pueden influir en las percepciones de los niños sobre las funciones de los géneros. Las escuelas pueden promover los prejuicios basados en el sexo o cuestionar estas imágenes estereotipadas.

Los niños están influidos por la cultura y el contexto general que les rodea. Su red de contactos, integrada por la familia, otros niños y la educación, les inculcan percepciones que influyen en su forma de pensar en su vida adulta. A través de la educación deben abordarse los factores que forman parte del entorno externo, como las expectativas y los estereotipos basados en el género.

A nivel universitario, se imparten varios cursos, entre los que se incluyen los de Bachiller en Educación, Política Social y Trabajo Social, que se centran en la incorporación de la perspectiva de igualdad y la capacitación de los futuros profesionales en sus respectivas carreras sobre las cuestiones de género, la equidad y la igualdad entre los géneros.

Cursos en los que antes existía una clara demarcación con respecto a las funciones de cada género ahora están desapareciendo, dado que ambos sexos tienen la posibilidad de realizar estudios que antes se consideraban tradicionalmente femeninos o exclusivamente masculinos. La diversidad en las distintas actividades profesionales respalda la afirmación de que la demarcación de las funciones por sexo es arbitraria.

Aunque existen declaraciones de políticas que obligan a las instituciones a ofrecer una educación que tenga en cuenta las cuestiones de género, son muchos los que señalan que, a la hora de aplicarlas, los planes de estudio, materiales y métodos que tienen en cuenta las cuestiones de género son pocos e infrecuentes. Esta es la diferencia entre la igualdad de jure y la igualdad de facto.

La “educación para todos” debe interpretarse como la educación para todos los hombres y todas las mujeres”, mediante la transmisión de los mensajes adecuados. Solamente cuando esto suceda la educación para todos dejará de ser un eslogan y comenzará a ser una realidad.

5.5 Sensibilización de los maestros hacia las cuestiones de género

Los educadores se encuentran en una posición clave para darse cuenta de que las imágenes y funciones estereotipadas de hombres y mujeres, desde siempre aceptadas como naturales, deberían cuestionarse. Un análisis de las situaciones pasadas y actuales indica que, pese al aumento del acceso de las niñas a la educación, esto constituye solamente la punta del iceberg. La naturaleza de los contenidos, materiales y métodos empleados en la educación constituyen los instrumentos que pueden construir o romper los estereotipos basados en el género.

La cuestión de la educación de los niños de corta edad va más allá de los recursos educativos. Los profesores desempeñan un papel importante a la hora de influir en el éxito y el fracaso de sus alumnos. Su interpretación de los contenidos, su atención a los alumnos y su interacción con ellos; el modo en que les asignan deberes y tareas para casa no debería estar determinado por la amplia visión patriarcal del universo que mantiene intacta la jerarquía de los sexos. El trato diferente que los profesores dan a los niños y las niñas y la ausencia de suficientes modelos de funciones para ambos sexos contribuyen a reforzar los estereotipos basados en el género.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad está tomando la iniciativa de incorporar la perspectiva de igualdad entre los géneros a través de la educación y, a tal efecto, los educadores a todos los niveles han recibido sesiones de capacitación de sensibilización en esta materia.

5.6 Material de lectura no sexista

Los prejuicios basados en el sexo se transmiten de forma implícita a través del lenguaje y de las imágenes utilizadas en los libros. Los libros pueden ser una herramienta importante para eliminar los estereotipos y hacer valer la igualdad. Por otra parte, los libros de texto pueden obstaculizar la igualdad de oportunidades de ambos sexos si contienen prejuicios basados en el sexo. Determinados libros de texto escolares reflejan un desequilibrio entre los sexos, ya que no mencionan las contribuciones de las mujeres.

Los planes de estudios y el material refuerzan los estereotipos. “*Id-Denfil*” y “*Lejn il-Missier*” son dos libros de texto, utilizados durante mucho tiempo en el plan de estudios de las escuelas de las Islas Maltesas, que perpetúan los prejuicios basados en el sexo. El Gobierno también ha adoptado medidas para cambiar los libros de texto en los que se utiliza un lenguaje discriminatorio. De momento, los libros “*Ladybird*” han sido sustituidos por otros en los que no figuran referencias a comportamientos estereotipados.

5.7 Medios de comunicación y profesionales de estos medios

El reflejo en los medios de comunicación es una herramienta efectiva para la eliminación de los estereotipos basados en el género. Pero también constituye uno de los pilares que refuerzan la segregación entre los géneros y puede transmitir una imagen engañosa de lo que significa ser hombre y mujer si se emplea de forma incorrecta.

El lenguaje, las imágenes, las actitudes y los comportamientos que a menudo se presentan en los medios de comunicación hacen muy poco por compensar la discriminación por motivos de género y los comportamientos estereotipados. La Autoridad de Radiodifusión de Malta ha elaborado una serie de directrices y es responsable del proceso de vigilancia para determinar qué imagen se proyecta de las mujeres en publicaciones y materiales, y qué funciones se les atribuye. La Autoridad de Radiodifusión de Malta observa, analiza y canaliza las denuncias con respecto a la imagen de la mujer proyectada en los medios de comunicación. En caso de producirse una conducta negativa en este sentido, esta Autoridad tiene facultades para tomar medidas con el fin de difundir una imagen de las mujeres libre de estereotipos.

Pueden presentarse denuncias ante la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, ante la propia Autoridad de Radiodifusión. En los dos últimos años, desde la creación de la Comisión, se han presentado una serie de denuncias. Esta cuestión fue abordada conjuntamente entre la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad y la Autoridad de Radiodifusión, o por el Comité de Asuntos del Consumidor. En aquellos casos en que las denuncias se refieren a mensajes en vallas publicitarias, el Comité de Asuntos del Consumidor es la entidad responsable de la reparación. El registro de denuncias constituye un avance positivo, ya que indica que las personas son cada vez más conscientes de las cuestiones de género y del destructivo contenido sexista presente en los medios de comunicación. La naturaleza de las denuncias abarca una amplia variedad de temas, entre los que se encuentran la falta de representación cuando se tratan determinados temas en los programas, el uso de la imagen femenina como objeto sexual, la falta de respeto hacia las mujeres como profesionales, la imagen de las mujeres y las niñas en tareas domésticas, los estereotipos en la publicidad de juguetes y los materiales para niños.

La sociedad maltesa se ha comprometido a proyectar una imagen de la mujer acorde con los cambios modernos que son coherentes con los cambios en las necesidades y los beneficios de la diversidad y no con las clasificaciones estereotipadas.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha participado en varias campañas publicitarias en las que se destaca la igualdad entre los géneros. En 2006 se emitió el programa de televisión “Nahdem u Kif”, con el objeto de cambiar los patrones socioculturales. Este programa fue, además, candidato a los premios de la televisión de Malta como “Mejor programa educativo” y “Mejor guión original”. Por otra parte, se colocaron vallas publicitarias y se instalaron carteles en el interior y en el exterior de los autobuses, cofinanciados por proyectos de la Unión Europea, con el fin de aumentar la visibilidad de las cuestiones de género, de forma que el público esté informado sobre sus derechos y deberes.

5.8 Política

En el ámbito político se adoptaron varias medidas dirigidas a aumentar la participación de la mujer en la política y eliminar los comportamientos estereotipados. Actualmente, las mujeres todavía deben superar obstáculos culturales para participar en la política. No obstante, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ejerce una presión continua, con los partidos políticos, para eliminar las barreras que impiden a las mujeres participar en la política. Los tres partidos políticos han incorporado medidas en sus sistemas para promover la participación activa de las mujeres en la política.

5.9 La conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales

La conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales fue una de las principales prioridades en las que se centró la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad desde su entrada en vigor. Se destacaron de forma constante las funciones de hombres y mujeres en la vida profesional y familiar, inculcando el mensaje de que toda tarea puede ser realizada tanto por hombres como por mujeres si uno cree en sus propias capacidades. Además de destacar los beneficios personales y familiares que se obtienen cuando las responsabilidades se comparten en comunidad, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad destacó el hecho de que la igualdad entre los géneros y la eliminación de la segregación por sexos como consecuencia de los estereotipos tradicionales, son beneficiosas para la sociedad desde un punto de vista holístico, tanto desde la perspectiva económica como social.

El número de mujeres que buscan trabajo remunerado fuera de su casa está aumentando. Esta tendencia parece haber adquirido un nuevo impulso debido al aumento del número de mujeres que cursan estudios superiores y a las necesidades económicas que han surgido. A pesar de que las mujeres gozan de igualdad de acceso y oportunidades en la educación, a muchas de ellas sigue resultándoles difícil permanecer en el mercado de trabajo durante los años de crianza de los hijos y encontrar una forma equilibrada de conciliar sus responsabilidades familiares y profesionales. Puede que esto sea consecuencia directa de la idea de que la conciliación es principalmente un problema de las mujeres. El papel de los hombres es fundamental para que se produzca una verdadera conciliación, y estos deben estar adecuadamente informados sobre los aspectos positivos de la adopción de medidas que fortalezcan la sostenibilidad no sólo en el ámbito laboral, sino también familiar.

En el año 2006, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad realizó un estudio cofinanciado por la Unión Europea que abordaba específicamente el problema de los estereotipos de género entre los escolares. De los resultados del estudio, “Facilitating Equality through Education” (Promover la igualdad a través de la educación) se desprende que los estereotipos de género siguen siendo uno de los principales rasgos que caracterizan a la sociedad maltesa. En el anexo del documento figuran algunos de los resultados de las entrevistas cualitativas.

Artículo 6 Prostitución

Los Estados partes adoptarán todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

6.1 Destino de trata de personas

Malta es principalmente un país de destino de trata de mujeres y niños con fines de explotación sexual. La trata de mujeres procede principalmente de Europa Oriental, Ucrania y Rusia. Situada en la intersección entre el sur de Europa y el norte de África, Malta se ha visto muy expuesta durante los últimos años a la trata de poblaciones potencialmente vulnerables, en particular debido al aumento del tránsito de mujeres que emigran ilegalmente desde los países subsaharianos³⁶.

6.2 Legislación sobre la trata de mujeres y niñas

El Gobierno reconoce que la trata de personas constituye un sombrío problema para el país y durante los últimos años ha adoptado medidas para abordarlo haciendo cumplir la ley. La legislación sobre la prevención de la trata de mujeres y niñas ha existido desde 1930, cuando se promulgó la Orden de Supresión de la Trata de Blancas, capítulo 63, de las Leyes de Malta. Esta ley prohíbe la trata de personas, hombres y mujeres, para la prostitución. La ley se ha enmendado varias veces desde su promulgación, habiéndose introducido la última enmienda en 2006. La ley prohíbe penaliza la inducción forzada, es decir, emplear la violencia, amenazas o engaños para coaccionar a las personas para que ejerzan la prostitución, si la víctima es mayor de 21 años. La pena para este delito es la prisión por un período no superior a 2 años. Esta pena puede ser de hasta 10 años si el autor ha cometido el delito por abuso de una relación familiar, abuso de autoridad, confianza o relaciones domésticas, o de forma habitual o para obtener un beneficio. Si la víctima del delito es una persona menor de 21 años, la pena será de prisión durante un período de 2 a 5 años. En caso de existir circunstancias agravantes, como que la víctima no haya cumplido los 12 años, que la persona haya sido inducida mediante violencia, amenazas o engaño, o de cometerse el delito por abuso por consanguinidad o afinidad, o por personas que estén a cargo del cuidado, educación, instrucción, control o custodia del menor de 12 años, aunque sea temporalmente, o si el abuso se realiza de forma habitual o para obtener un beneficio, el castigo será de prisión durante un período de 3 a 10 años.

La ley prohíbe mantener o gestionar prostíbulos, emplear estas instalaciones para la prostitución, vivir del dinero sacado de la prostitución o detener a una persona en contra de su voluntad en un prostíbulo. Si existe algún menor implicado, la ley

establece que se debe sacar a los menores de los prostíbulos o las instalaciones empleadas con fines de prostitución. Una vez averiguadas las circunstancias del caso en el que está implicado el menor, un tribunal podrá dar instrucciones para que este sea entregado a sus padres u otros ascendientes, o a su tutor, según corresponda, con un mandato judicial que obligue a proporcionar educación al menor y a vigilar su conducta. En caso de incumplimiento de dichas responsabilidades, el tribunal podrá indicar que dicho menor sea acogido en una institución u otro “lugar seguro”³⁷.

En caso de que se produzca una segunda condena por cualquiera de los delitos especificados en la Orden, el castigo se aumentará dos grados y, en caso de una tercera o posteriores condenas, se aumentará tres grados³⁸.

La ley penaliza la trata internacional de personas, el trabajo infantil y la explotación sexual. La Orden de Supresión de la Trata de Blancas³⁹ prohíbe explícitamente la trata internacional de personas, así como inducir a una persona a salir de Malta o a ir a Malta con fines de prostitución.

En mayo de 2005, el Consejo de Europa aprobó el Convenio sobre la lucha contra la trata de personas. El Convenio va más allá del Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y prevé la mejora de la capacidad de los Estados Miembros para prevenir y combatir la trata de personas y de la protección de los derechos humanos y las víctimas de la trata de personas.

6.3 Prostitución

La prostitución en sí misma no constituye un delito penal si se practica a puerta cerrada o en un lugar que no sea fácilmente accesible. El vagabundeo y la incitación con fines de prostitución o la realización de otros actos inmorales en público contribuyen a un delito punible por ley. El delito de actos contra la decencia o la moral cometidos en un lugar público o expuesto al público, es un delito punible por ley y sus autores pueden ser condenados a una pena de prisión durante un período no superior a tres meses, además de una multa. En el artículo 11 del Código Penal se establece que la multa máxima es de 500 liras, mientras que la mínima es de 10, salvo que el tribunal especifique otra cosa.

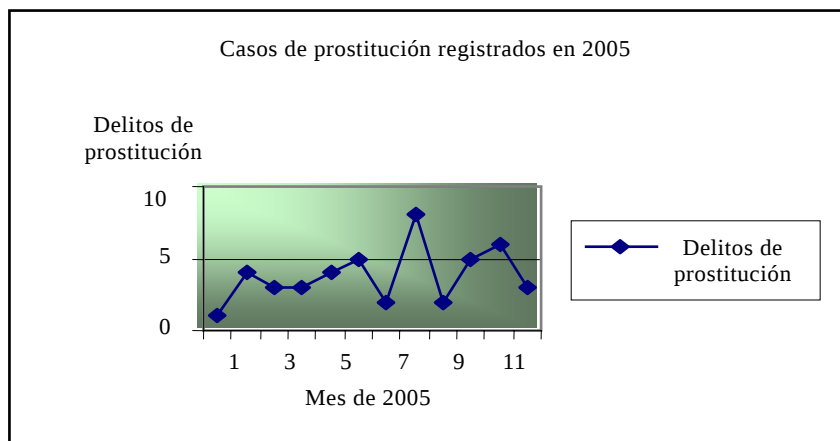
Cuadro 6.1

Delitos de los que tuvo conocimiento la policía durante el período 1997-2000

Año	Agosto a diciembre de 1997	1998	1999	2000
Delitos de prostitución	1	9	28	23

40

Gráfico 6.1
Casos de prostitución registrados



Cuadro 6.2
Casos de prostitución registrados en 2005

Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
1	4	3	3	4	5	2	8	2	5	6	3

41

Cuadro 6.3
Casos de prostitución registrados en 2006

Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.
5	---	3	4	4	4	2	5

--- No existen datos.

42

Parte II

Artículo 7

Vida política y pública

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, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referendos públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;*
- b) Participar en la formulación y aplicación de las políticas del Gobierno y desempeñar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los niveles gubernamentales;*
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*

7.1 El derecho de las mujeres a voto y a presentarse a las elecciones

A comienzos del siglo XXI, más del 95% de las naciones del mundo había concedido los dos derechos democráticos más fundamentales: el derecho a voto y a presentarse a las elecciones. Malta otorgó estos derechos a las mujeres el 5 de septiembre de 1947.

Tras la independencia de Malta en 1964, año en que dejó de ser una colonia, los derechos y las libertades individuales de las personas se incorporaron en la Constitución, que es la ley soberana del país.

Las elecciones de los miembros de la Cámara de Representantes se celebran como máximo cada cinco años. Las elecciones se celebran sobre la base de la representación proporcional con un voto único transferible.

En 1993 se produjo la descentralización mediante la introducción de los consejos locales. Estos supusieron un avance positivo hacia la política participativa. Los consejos locales actúan de mediadores entre el Gobierno y el pueblo. Son un medio de salvaguardar las necesidades de su comunidad. Cada año se celebran elecciones a un tercio de los consejos locales, cuyo mandato dura tres años. Los registros electorales incluyen a todos los ciudadanos de Malta que reúnen las condiciones establecidas en la Constitución. Malta presume de contar con un elevado porcentaje de población que participa plenamente en las elecciones tanto al nivel comunitario como nacional de la política democrática.

Malta se ha comprometido a salvaguardar la igualdad entre los géneros mediante dos disposiciones constitucionales:

- 1. una disposición específica sobre la igualdad entre los géneros: artículo 14
- 2. una cláusula sobre medidas activas adoptadas por los estados y /o medidas de acción positiva para la promoción de la igualdad: artículo 45.11

7.2 La función de las mujeres en el ámbito político

En los últimos años ha aumentado la participación de las mujeres en la vida política, aunque las medidas adoptadas son demasiado lentas y graduales para que la sociedad maltesa consiga un avance significativo en la emancipación de las mujeres

en el ámbito político. Las cifras que figuran a continuación indican el número de mujeres en el Parlamento de 1990 a 2006.

Cuadro 7.1

Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en el Parlamento nacional

<i>País</i>	<i>1990</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Malta	2,9	5,8	5,8	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2

Estas cifras indican que desde 1999 no se ha registrado ningún avance con respecto al número de mujeres en el Parlamento, salvo por el hecho de que en la actualidad 2 de las mujeres que poseen un escaño son ministras. De los 14 ministros actuales 2 son mujeres, lo que representa un 14,28% del total. Estas son la Excm. Sra. Giovanna Debono, Ministra para Gozo desde 1998, y la Excm. Sra. Dolores Cristina, Ministra de Familia y Solidaridad Social desde 2004. Otra mujer que ocupa un puesto destacado en el actual sistema político es la Sra. Hellen d'Amato, secretaria parlamentaria del Ministerio de Salud, Tercera Edad y Atención Comunitaria. El número de parlamentarias es de 6 sobre un total de 65, lo que equivale al 9,2%.

Las elecciones a los consejos locales constituyen un trampolín para la vida política. El número de mujeres presentes en el Parlamento nacional también se refleja en los consejos locales, en los que el porcentaje de mujeres alcaldesas es del 8,8%, con 6 alcaldesas de un total de 68 consejos. El 20% de los consejeros son mujeres (2006).

Los partidos políticos son vehículos necesarios para la igualdad democrática, y constituyen un medio para el desarrollo, la igualdad y la justicia. Una democracia sin mujeres ya no puede considerarse una democracia, dado que las instituciones democráticas que no están basadas en la igualdad entre los géneros no respetan plenamente el principio de los derechos humanos.

Los tres principales partidos políticos utilizan la acción afirmativa para atraer a más mujeres al ámbito político. El partido en el Gobierno, el Partit Nazzjonalista (**PN**), no aplica el principio de cuotas, sino el de representación. Este partido aplica activamente el principio de incorporación de la perspectiva de género. El partido está actualizando su programa de acción positiva en cuestiones de género y actúa como organismo de control para garantizar la igualdad y para promover nuevos avances.

El Partido Laborista de Malta (**MLP**) considera que las cuotas son un instrumento efectivo para conseguir la verdadera igualdad entre hombres y mujeres. En sus estatutos se establece que el 20% de los delegados del partido en su conferencia general deben ser mujeres. Posteriormente se incrementó este porcentaje, que se amplió para garantizar también una representación mínima de mujeres en el órgano ejecutivo nacional del Partido Laborista; el órgano ejecutivo nacional es el órgano superior, tras la conferencia general, en la estructura jerárquica constitucional del partido y en la actualidad las cuotas en la conferencia general y en el nivel ejecutivo nacional se sitúan en el 40%.

Alternattiva Demokratika (**AD**) suscribe el principio de que las cuotas son un mecanismo efectivo para conseguir la igualdad de facto y tener una representación equitativa en la vida política, social y pública. La democracia exige que toda la

población esté representada y que se tengan en cuenta todas las necesidades. Para que esto sea posible no pueden ignorarse las voces de las mujeres.

7.3 El papel de las mujeres en la vida pública

Los logros de las mujeres en la enseñanza superior no se reflejan en su vida política ni en los puestos directivos. Prácticamente un tercio de los directivos de la Unión Europea de los 25 eran mujeres (32%). Malta registra una de las cifras más bajas, del 14,5%. La escasa representación de las mujeres en los puestos más importantes socava los valores democráticos de la sociedad.

La segregación vertical debe eliminarse en las Islas Maltesas con el fin de reducir la sorprendente ausencia de mujeres en los puestos de adopción de decisiones. La abolición del techo de cristal será un método positivo y fundamental para poner remedio al déficit de mujeres en puestos de adopción de decisiones.

En la actualidad en Malta hay un total de 19 jueces, de los que 2 son mujeres y fueron designadas en 2006. Este ha sido un importante punto de partida para las cuestiones relacionadas con la mujer y la representación equitativa. Las 2 juezas recientemente designadas no fueron elegidas para el puesto por motivos de discriminación positiva de género, sino porque cumplían los criterios necesarios para desempeñar dichos puestos. En Malta ha habido varias magistradas durante años que se han desenvuelto perfectamente en el terreno profesional. También hay una mujer designada en el tribunal de primera instancia de Luxemburgo. Sin embargo, no es miembro del sistema judicial conforme a la Constitución maltesa.

La judicatura es un importante servicio público, si bien es cierto que presenta difíciles circunstancias respecto a los recursos. El servicio que proporciona es esencial en una sociedad democrática basada en el Estado de Derecho. La designación de 2 juezas, la Dra. Abigail Lofaro y la Dra. Anna Felice, constituyó un avance para reducir la diferencia entre los géneros en los puestos de adopción de decisiones. En la actualidad hay 17 magistrados en Malta, de los que 4 son mujeres. Después de que Malta se incorporara a la Unión Europea, la Dra. Ena Cremona, la abogada más veterana, fue designada jueza del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Luxemburgo. Estos nombramientos demuestran que la integridad de la igualdad está avanzando a buen ritmo. Con estas designaciones, el Gobierno de Malta ha demostrado que las capacidades y compromisos de las mujeres para servir al país en puestos de gran responsabilidad son una realidad.

Por tanto, las cifras indican que, hasta el momento, la sociedad maltesa tiene en el sector judicial dos juezas y cuatro magistradas, además de una magistrada en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dentro del sector legislativo hay seis mujeres en la Cámara de Representantes.

7.4 Afiliación a sindicatos

En Malta, un alto porcentaje de los trabajadores sindicados son hombres (73%). Este dato es acorde con la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo (33,6%). Sin embargo, la proporción de trabajadores afiliados a un sindicato es ligeramente menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Entre los mayores sindicatos con que contamos en el ámbito local, la proporción de trabajadoras es mayor en el Sindicato maltés de matronas y enfermeras (MUMN) y el Sindicato maltés de enseñantes (MUT).

Cuadro 7.2
Proporción de mujeres inscritas en sindicatos

<i>Nombre del sindicato</i>	<i>Miembros inscritos</i>	<i>Mujeres inscritas (porcentaje del total)</i>
Unión General de Trabajadores	46 156	18,4
Sindicato de trabajadores unidos	26 129	31
Sindicato maltés de enseñantes	6 830	68,7
Sindicato maltés de empleados de banca	3 027*	--
Sindicato maltés de matronas y enfermeras	2 466	70,9
Otros	1 658	19,8
Total	83 239	28

Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Laborales en línea.

* Datos de 2004 y 2005.

-- No existen datos.

7.5 La Ley de elecciones generales

La Ley de elecciones generales (enmendada en 1996) no incluye ninguna disposición para garantizar la igualdad entre los géneros en las listas de candidatos. Depende del criterio de los partidos políticos la decisión de los métodos que se adoptarán para las elecciones y para la selección de candidatos que deseen presentar a las elecciones en su nombre. Sin embargo, no hay nada que impida que los candidatos independientes se presenten a las elecciones generales.

7.6 Ciudadanía/nacionalidad

Malta se mantuvo como estado de nacionalidad única durante 25 años, es decir, desde su independencia en 1964, hasta 1989, cuando se enmendó la legislación sobre ciudadanía para introducir por primera vez la doble ciudadanía, principalmente dirigida a los emigrantes malteses.

Malta obtuvo la independencia el 21 de septiembre de 1964. La Constitución de Malta fue promulgada mediante la Orden de Independencia de Malta de 1964, y el Capítulo III de dicha Constitución está dedicado a la ciudadanía. La Constitución estableció que las personas nacidas en Malta antes del 21 de septiembre de 1964, uno de cuyos padres hubiera nacido en Malta, se convertían automáticamente en ciudadanos de Malta el 21 de septiembre de 1964 (*jus soli/jus sanguinis*). Establecía además que las personas nacidas en Malta después de la independencia adquirirían la ciudadanía maltesa simplemente por nacimiento en Malta (*jus soli*).

También se estableció el principio de que un ciudadano de Malta no podía tener otra ciudadanía y que si una persona que fuera ciudadana de Malta tuviera cualquier otra ciudadanía siendo menor, esta persona tenía que decidir qué ciudadanía mantendría al cumplir 18 y 19 años. Además, los ciudadanos malteses que, siendo adultos, obtenían la ciudadanía de cualquier otro país, dejaban automáticamente de ser ciudadanos de Malta. Asimismo, los ciudadanos que adquirirían la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización tenían que renunciar a cualquier otra ciudadanía en el plazo de seis o tres meses, según el caso. Estos actos, pese a considerarse que protegían nuestro concepto de nacionalidad, constituían una experiencia humillante y en ocasiones también eran origen de problemas familiares.

Cabe señalar que en 1965, cuando se promulgó la Ley de ciudadanía de Malta, en 1970, cuando se promulgó la Ley de inmigración, y en 1974, cuando Malta se declaró República, se introdujeron diversas enmiendas legislativas en esta materia. Sin embargo, en lo que respecta a la doble ciudadanía, la posición de la legislación maltesa sobre ciudadanía se mantenía relativamente intacta hasta 1989. Conseguir este primer paso no fue muy fácil, ya que inicialmente las personas implicadas debían cumplir una serie de criterios. Por otra parte, debía aceptarse el consentimiento del otro país, ya que, de lo contrario, habría sido inútil recuperar la ciudadanía maltesa para después perder la del país de emigración. Estas condiciones podrían considerarse rigurosas; sin embargo, muchos antiguos ciudadanos de Malta cumplieron los requisitos para recuperar la ciudadanía maltesa.

En febrero de 2000 se hicieron importantes cambios en la legislación maltesa sobre ciudadanía, concretamente en lo que respecta a la doble ciudadanía. Por medio de las nuevas disposiciones incorporadas a la Ley de ciudadanía de Malta, la ciudadanía doble o múltiple, que antes era una excepción, se convirtió en norma. De hecho el Gobierno decidió que era el momento de introducir cambios importantes y más liberales en nuestra legislación sobre ciudadanía, y permitir a los ciudadanos malteses que tuvieran otra nacionalidad o nacionalidades. Esta medida afectó a la situación nacional de miles de malteses de primera generación nacidos fuera de Malta, hijos de emigrantes, que se encontraban en países que permitían la doble nacionalidad —la mayoría de ellos residentes en Australia, el Reino Unido, el Canadá y los Estados Unidos de América. También cabe señalar que, desde el año 2000, los ciudadanos no malteses que estén registrados o se hayan naturalizado como ciudadanos de Malta ya no deben renunciar a ninguna otra ciudadanía que posean, tal como sucedía antes. Por tanto, estas personas podrían poseer una nacionalidad doble o múltiple.

Efectos de las enmiendas en la doble ciudadanía

1. El artículo 7 de la Ley enmendada dispone lo siguiente:

Será legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

Esto significa que si un ciudadano de Malta adquiere otra ciudadanía el 10 de febrero de 2000 o después de esa fecha, esta persona puede tener esta otra ciudadanía junto con la ciudadanía maltesa.

Esto significa también que un menor que sea ciudadano de Malta y posea también una ciudadanía extranjera, así como las personas que el 10 de febrero de 2000 tenían más de 18 años pero todavía no habían cumplido 19 y poseían dos ciudadanía, por ejemplo, la maltesa, que adquirieron por descendencia, y la canadiense, que adquirieron por nacimiento en el Canadá, pueden poseer ambas ciudadanía indefinidamente. (Conforme a la legislación que existía antes del 10 de febrero de 2000, estas personas debían elegir la ciudadanía que querían conservar entre los 18 y los 19 años. Esa situación ha cambiado).

2. El artículo 9 de la Ley enmendada estipula que:

Se considerará que una persona nacida en Malta o en el extranjero que fue ciudadana de Malta por nacimiento o descendencia y que residió fuera de Malta por un período de al menos seis años y que adquirió o retuvo la ciudadanía de otro país nunca ha dejado de ser ciudadana de Malta.

Por ejemplo, una ciudadana maltesa ha emigrado a Australia, donde ha permanecido tres años para posteriormente regresar a Malta. Después de estar cuatro años en Malta regresa a Australia, donde permanece cinco años, período en el que adquiere la ciudadanía de dicho país. Dado que:

era ciudadana de Malta;

residió fuera de Malta durante un período total de ocho años; y

adquirió la ciudadanía australiana;

Por tanto cumple los requisitos de la disposición anteriormente mencionada de la ley y automáticamente reúne los requisitos para obtener la doble ciudadanía.

Cabe señalar que, si dicha persona hubiese emigrado a un país distinto de Australia seguiría reuniendo los requisitos de la doble ciudadanía.

3. El artículo 8 de la Ley enmendada estipula que:

Una persona que, antes del 10 de febrero de 2000, había dejado de ser ciudadana de Malta porque había perdido la ciudadanía maltesa al adquirir una ciudadanía extranjera o porque no llegó a renunciar a la ciudadanía extranjera dentro de los plazos prescritos por la ley, tendrá derecho a volver a adquirir la ciudadanía maltesa mediante inscripción.

Esto significa en la práctica que los antiguos ciudadanos de Malta que habían adquirido la ciudadanía maltesa el 21 de septiembre de 1964 o en el nacimiento, pero que no habían residido en el extranjero durante al menos seis años y las personas que eran ciudadanas de Malta mediante inscripción o naturalización, ahora tienen derecho a inscribirse como ciudadanos de Malta.

Es decir, esas personas, con efecto inmediato, sin tener que reunir los requisitos sobre residencia e independientemente de donde residan actualmente (en Malta o en el extranjero), pueden presentar una solicitud para inscribirse como ciudadanas de Malta.

Sin embargo, cabe observar que los antiguos ciudadanos de Malta que adquirieron la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización obtendrán la ciudadanía de Malta únicamente si el Ministro responsable de las cuestiones de ciudadanía se ha asegurado de que este hecho no es contrario al interés público.

4. Adquisición de la ciudadanía por medio del matrimonio.

El cónyuge extranjero de un ciudadano de Malta puede solicitar la ciudadanía de Malta únicamente si ha estado casado con un ciudadano de Malta durante al menos cinco años y sigue viviendo con el cónyuge maltés. Una vez adquirida la ciudadanía maltesa también podrá mantener su ciudadanía de origen.

Las personas que estén separadas podrán solicitar asimismo la ciudadanía maltesa siempre y cuando hayan vivido con su cónyuge durante cinco años tras el matrimonio.

Los viudos y viudas extranjeros también podrán solicitar la ciudadanía maltesa siempre que hayan transcurrido cinco años desde la celebración del matrimonio.

5. *Adquisición de la ciudadanía maltesa por los hijos cuya madre era ciudadana de Malta.*

La ley también ha sido enmendada para posibilitar que los niños nacidos de madres maltesas entre el 21 de septiembre de 1964 y el 1º de agosto de 1989 (fecha en la que se hizo posible adquirir la ciudadanía maltesa de forma automática si la madre es ciudadana de Malta) tengan derecho a ser inscritos como ciudadanos de Malta.

Esto significa que las personas que actualmente son mayores de 18 años, independientemente de si residen en Malta o en el extranjero, ahora pueden solicitar su inscripción como ciudadanos de Malta y retener dicha ciudadanía además de la extranjera. En caso de los hijos menores, su madre podrá solicitar en su nombre que sean naturalizados como ciudadanos de Malta.

Las enmiendas de 1989 al Capítulo III de la Constitución

1. i) *Doble ciudadanía*

El párrafo 3 del artículo 27 de la Constitución se enmendó para permitir a los emigrantes malteses tener doble ciudadanía. Por supuesto, esto era posible únicamente si el país del que eran ciudadanos reconocía el concepto de doble nacionalidad.

Una persona que reuniera todos los requisitos necesarios no dejaba de ser ciudadano de Malta si adquiría la ciudadanía del país de adopción. Por ejemplo, si una persona adquiría la ciudadanía del Canadá el 20 de agosto de 1978 (y, conforme a la ley antes de la enmienda, perdía la ciudadanía maltesa en dicha fecha) se consideraba que esa persona no había perdido la ciudadanía de Malta a partir de esa fecha.

ii) *Efectos de la doble ciudadanía sobre los niños nacidos en el extranjero después de que el padre se hubiera convertido en ciudadano del país al que había emigrado*

Antes del 1º de agosto de 1989, cuando nacía un niño extranjero de un hombre ex ciudadano de Malta (es decir, una persona que era ciudadana de Malta y que había renunciado a la ciudadanía maltesa después de adquirir la ciudadanía del país al que había emigrado) ese niño no se consideraba ciudadano de Malta al nacer.

Desde entonces, sin embargo, el padre (a partir del 1º de agosto de 1989) recuperaba su condición anterior de ciudadano de Malta con efectos a partir de la fecha en que adquiría la nacionalidad extranjera, el niño también adquiriría la ciudadanía maltesa con efectos desde su fecha de nacimiento, ya que su padre se consideraba ciudadano de Malta en el momento del nacimiento del niño.

2. *Adquisición de la ciudadanía maltesa por nacimiento en Malta*

Antes del 1º de agosto de 1989, una persona nacida en Malta se consideraba ciudadana maltesa por el mero hecho de nacer en Malta. Se enmendó la Constitución para limitar esta adquisición. A partir del 1º de agosto de 1989, una persona nacida en Malta se convertirá en ciudadana de Malta únicamente si uno de los padres:

- i) es ciudadano de Malta; o
- ii) ha nacido en Malta, ha emigrado y ahora es ciudadano de otro país.

3. *Adquisición de la ciudadanía maltesa por las personas nacidas en el extranjero*

Antes del 1º agosto de 1989, una persona nacida en el extranjero adquiría la ciudadanía maltesa si en el momento de su nacimiento el padre era ciudadano de Malta nacido él mismo en Malta o que había adquirido la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización.

A partir del 1º de agosto de 1989, una persona nacida en el extranjero se convertirá en ciudadana de Malta si uno de sus padres es ciudadano de Malta, según se explica en el párrafo anterior. Es decir, desde dicha fecha un niño nacido en el extranjero de una mujer ciudadana de Malta también se convertirá en ciudadano de Malta por descendencia.

4. *Adquisición de la ciudadanía maltesa a través del matrimonio*

Antes del 1º de agosto de 1989 una mujer extranjera casada con un ciudadano de Malta o una persona que se había convertido en ciudadana de Malta tenía derecho a convertirse en ciudadana de Malta por inscripción.

A partir del 1º de agosto de 1989, este derecho se ha concedido también a los maridos extranjeros de una mujer ciudadana de Malta.

Además, este derecho es aplicable también a una viuda o a un viudo de:

- i) una persona que se habría convertido en ciudadana de Malta el 21 de septiembre de 1964 si esa persona no hubiera muerto antes de esa fecha; o
- ii) una persona que era ciudadana de Malta en el momento de la defunción de esta persona.

Sin embargo, en todos los casos el Ministerio responsable de las cuestiones relacionadas con la ciudadanía maltesa debe asegurarse en todos los casos de que la concesión de ciudadanía a esta persona no es contraria al interés público.

5. *Adquisición de la ciudadanía maltesa por adopción*

Antes del 1º de enero de 1977, una persona legalmente adoptada por ciudadanos de Malta se convertía en ciudadana de Malta por adopción. Sin embargo, a partir de esa fecha ya no era posible adquirir la ciudadanía maltesa por medio de la adopción.

La Constitución se volvió a enmendar para volver a introducir la obtención de ciudadanía mediante adopción. A partir del 1º de agosto de 1989, un niño se convierte en ciudadano de Malta por adopción siempre y cuando tenga menos de diez años en la fecha de la adopción.

Las enmiendas de 1989 a la Ley de ciudadanía de Malta (Título 188)

6. *Adquisición de la ciudadanía maltesa mediante naturalización*

Antes del 1º de agosto de 1989, las personas que deseaban adquirir la nacionalidad maltesa podían hacerlo si reunían los siguientes requisitos:

- i) Estar inscritas como ciudadanos de Malta tras un período mínimo de cinco años de residencia en Malta en el caso de los ciudadanos del Commonwealth, ciudadanos irlandeses o personas británicas protegidas – párrafo 1 del artículo 3 de la Ley; o

ii) Estar naturalizados como ciudadanos de Malta tras un período mínimo de seis años de residencia en Malta en el caso de extranjeros (es decir, personas distintas a las descritas en el anterior párrafo i)) – artículo 6 de la Ley.

A partir del 1º de agosto de 1989 toda persona podrá naturalizarse como ciudadana de Malta si ha residido en Malta durante al menos cinco años.

7. *Naturalización como ciudadanos de Malta de personas que pueden demostrar su descendencia de una persona nacida en Malta y que son ciudadanos de un país al que en su caso el acceso está limitado*

Una nueva disposición del párrafo 4 del artículo 3 de la Ley hace posible que una serie de personas, la mayoría de las cuales residen en el extranjero, soliciten la ciudadanía maltesa si:

- i) son ciudadanos de un país que no sea el país en que están residiendo; y
- ii) su acceso al país del que son ciudadanos está limitado; y
- iii) pueden demostrar su descendencia de una persona nacida en Malta.

Sin embargo, el Ministro responsable de las cuestiones relacionadas con la ciudadanía maltesa debe asegurarse de que la concesión de la ciudadanía a estas personas no es contraria al interés público.

Las enmiendas de 2000 a la legislación sobre ciudadanía}

1. *Enmiendas al Capítulo III de la Constitución*

El Capítulo III de la Constitución se ha enmendado mediante la Ley III de 2000 para que aparezcan allí solamente los principios generales relativos a la ciudadanía maltesa. Todas las disposiciones detalladas sobre la ciudadanía se han incorporado en la Ley de ciudadanía de Malta (Título 188).

El artículo 22 de la Constitución se ha sustituido por lo siguiente:

22. 1) La adquisición, posesión, renuncia y pérdida de la ciudadanía maltesa será reglamentada por la Ley;
- 2) La ciudadanía doble o múltiple se permite de acuerdo con cualquier ley que esté en vigor en Malta.

Los artículos 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31 de la Constitución se han derogado.

Se ha cambiado la numeración de los artículos 28 y 29 por los artículos 23 y 25 respectivamente.

2. *Enmiendas a la Ley de ciudadanía de Malta (Título 188)*

Ciudadanía doble o múltiple

La Ley No. IV de 2000 ha introducido enmiendas a la Ley de ciudadanía de Malta para dar efecto a nuevas disposiciones que rigen la ciudadanía doble o múltiple:

El artículo 7 introduce un nuevo principio fundamental:

Será legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

Esto significa que si un ciudadano de Malta adquiere otra ciudadanía el 10 de febrero de 2000 o después de esa fecha —día en que todas las disposiciones de la nueva ley entraron en vigor— esta persona puede tener esta otra ciudadanía junto con la maltesa.

Esto significa también que un menor que es ciudadano de Malta y posee también una ciudadanía extranjera, así como las personas que el 10 de febrero de 2000 tenían más de 18 años pero todavía no habían cumplido 19 y poseían dos cittadinanías, por ejemplo, la maltesa, que adquirieron por descendencia, y otra ciudadanía que adquirieron por nacimiento en un país extranjero, pueden poseer ambas cittadinanías indefinidamente.

El artículo 9 de la Ley estipula que se considerará que una persona nacida en Malta o en el extranjero que fue ciudadana de Malta por nacimiento o descendencia y que residió fuera de Malta por un período total de al menos seis años y que adquirió o retuvo la ciudadanía de otro país nunca ha dejado de ser ciudadana de Malta.

Esto significa, por ejemplo, que los hijos de emigrantes malteses nacidos en el extranjero que el 10 de febrero de 2000 fuesen mayores de 19 años y que siempre han residido en su país de nacimiento, volverán a adquirir de forma automática la ciudadanía maltesa (es decir, no tienen que hacer ningún trámite para volver a adquirir la ciudadanía maltesa, sino que la retomarán de forma involuntaria).

El artículo 8 de la Ley estipula que una persona que, antes del 10 de febrero de 2000 había dejado de ser ciudadana de Malta porque había perdido la ciudadanía maltesa al adquirir una ciudadanía extranjera o porque no llegó a renunciar a la ciudadanía extranjera dentro de los plazos prescritos por la ley, tendrá derecho a volver a adquirir la ciudadanía maltesa mediante inscripción.

Esto significa en la práctica que los antiguos ciudadanos de Malta que hayan adquirido la ciudadanía maltesa el 21 de septiembre de 1964 o en el nacimiento, pero que no hayan residido en el extranjero durante al menos seis años y las personas que eran ciudadanas de Malta mediante inscripción o naturalización y hayan perdido su ciudadanía, ahora tienen derecho a inscribirse como ciudadanos de Malta. Es decir, esas personas, sin tener que reunir los requisitos sobre residencia e independientemente de donde residan ahora (en Malta o en el extranjero), pueden presentar una solicitud para inscribirse como ciudadanas de Malta. Sin embargo, cabe observar que en el caso de los antiguos ciudadanos de Malta que hayan adquirido la ciudadanía maltesa mediante inscripción o naturalización, obtendrán la ciudadanía Malta únicamente si el Ministro responsable de las cuestiones de ciudadanía se ha asegurado de que este hecho no es contrario al interés público.

En todos los casos en que un nacional extranjero tiene que presentar una solicitud para obtener la ciudadanía maltesa (es decir, cuando la ciudadanía se obtiene mediante un acto voluntario) es importante que la persona en cuestión verifique si conforme a la legislación sobre ciudadanía de su país, podría perder dicha ciudadanía a consecuencia de dicho acto voluntario.

3. Adquisición de la ciudadanía maltesa a través del matrimonio

Antes del 10 de febrero de 2000 el cónyuge extranjero de un ciudadano de Malta podía solicitar la inscripción como ciudadano de Malta inmediatamente después del matrimonio. La situación ha cambiado. A partir de la fecha mencionada el cónyuge extranjero puede solicitar la ciudadanía de Malta únicamente si ha estado casado con un ciudadano de Malta durante al menos cinco (5) años y siguiesen viviendo juntos en el momento de la presentación de la solicitud de ciudadanía (artículos 4 y 6 de la Ley).

En el caso de un extranjero cuyo cónyuge maltés haya muerto antes del quinto año de matrimonio, dicha persona también tendría derecho a solicitar la ciudadanía maltesa una vez que haya transcurrido un período de cinco años desde la fecha del matrimonio y con la condición de que dicho cónyuge extranjero estuviera todavía viviendo con el cónyuge maltés en el momento de la defunción de este último.

Se ha enmendado la ley para hacer posible que aquellos extranjeros que estén separados de jure o de facto de su cónyuge maltés también tengan derecho estar registrados como ciudadanos de Malta siempre y cuando la separación se haya producido después del quinto año de matrimonio y los cónyuges hayan vivido juntos durante dicho período de cinco años.

4. Obtención de la ciudadanía maltesa por los hijos cuya madre era ciudadana de Malta en el momento de su nacimiento

Antes de las enmiendas, solamente el padre transmitía la ciudadanía a los hijos. De manera acorde con la evolución de las leyes de ciudadanía de otros países, a partir del 1º de agosto de 1989 Malta implantó la transmisión de la ciudadanía maltesa a través de la madre y, desde entonces, los niños nacidos en el extranjero de una mujer que era ciudadana de Malta tienen derecho a la ciudadanía maltesa.

Se ha introducido otra enmienda en la Ley para dar la oportunidad a todas las personas que hubieran nacido el 21 de septiembre de 1964 o antes de esa fecha o antes del 1º de agosto de 1989 de obtener la ciudadanía maltesa por medio de la inscripción. Independientemente de si esas personas residen en Malta o en el extranjero y sin tener que reunir los requisitos relativos a la residencia, pueden solicitar la inscripción como ciudadanos de Malta y retener esta ciudadanía junto con la ciudadanía ya existente.

Cuando un nacional extranjero solicita la ciudadanía maltesa, si la ciudadanía se obtiene mediante un acto voluntario, el solicitante debe verificar si, conforme a la legislación sobre ciudadanía de su país, puede perder la ciudadanía de su país a consecuencia de dicho acto voluntario.

5. Un niño recién nacido abandonado en Malta se considerará ciudadano de Malta

Antes de las enmiendas, un niño recién nacido abandonado en Malta se consideraba haber nacido en Malta. Sin embargo, no podía optar a la ciudadanía maltesa, ya que, por motivos obvios, no se sabía si uno de sus padres era ciudadano de Malta, un requisito previo para que un niño nacido en Malta pudiera obtener la ciudadanía al nacer. Por tanto, ese niño era apátrida.

Ahora la Ley se ha enmendado para que un niño de este tipo se considere ciudadano de Malta hasta que se establezca su derecho a otra ciudadanía.

Observaciones generales

1. Una persona podrá ser legalmente ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.
2. La legislación maltesa no establece ninguna distinción entre hombres y mujeres para la adquisición, modificación o conservación de la nacionalidad.
3. Toda persona, hombre o mujer, que adquiriera la ciudadanía maltesa no tiene que renunciar a ninguna otra ciudadanía que posea.

4. El cónyuge extranjero de un ciudadano de Malta disfruta del derecho a permanecer y trabajar en Malta (por motivo de su matrimonio). Dicho cónyuge también puede solicitar la ciudadanía maltesa con posterioridad al matrimonio, pero únicamente tendrá derecho si el cónyuge ha estado casado por lo menos cinco años y siempre que siga viviendo con el cónyuge maltés.

5. En caso de matrimonio de distintas nacionalidades, los hijos pueden adquirir la ciudadanía de ambos padres.

6. Toda persona puede solicitar naturalizarse como ciudadana de Malta después de haber residido en Malta durante al menos cinco (5) años.

7. De conformidad con las actuales directrices sobre ciudadanía:

a) Todas las solicitudes de ciudadanía de:

i) antiguos ciudadanos de Malta;

ii) hijos de emigrantes retornados o de padres malteses que viven en Malta;

iii) hijos de personas que no eran maltesas pero que posteriormente adquirieron dicha ciudadanía;

iv) personas nacidas en el extranjero y descendientes de malteses, recibirán una consideración favorable.

b) Las solicitudes de personas que no estén incluidas en las categorías anteriormente mencionadas únicamente recibirán una consideración favorable si están relacionadas con cuestiones humanitarias.

Artículo 8

Representación

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 Participación en las reuniones y conferencias internacionales

No existe ninguna forma de discriminación legal que prohíba a las mujeres representar a Malta en el ámbito nacional o internacional. Las mujeres maltesas poseen los mismos derechos y oportunidades que los hombres de asistir a conferencias y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Las reuniones internacionales son sinónimas para muchos funcionarios gubernamentales, especialmente desde la incorporación de Malta a la Unión Europea. A la mayoría de las reuniones internacionales asisten funcionarios de rango superior del Ministerio correspondiente. Sin embargo, estas delegaciones con frecuencia también integran a funcionarios de un nivel inferior.

Aunque la participación de las mujeres ha aumentado gradualmente en la vida política y pública, todavía existe un marcado desequilibrio en la igualdad en cuanto a cantidad y calidad. Este fenómeno es aún más sorprendente en el ámbito de las relaciones internacionales, especialmente en los puestos superiores.

En el Parlamento Europeo existe un déficit notable de mujeres maltesas y Malta se sitúa al final de la lista, con un 0% de mujeres entre los cinco diputados que representan a nuestro país. Sin embargo, existen mujeres que nos representan internacionalmente en:

- las instituciones de la Unión Europea;
- las Naciones Unidas;
- las embajadas;
- el Consejo de Europa.

La Dra. Joanna Drake fue designada para liderar la representación de la Comisión Europea en Malta en 2005. La Dra. Ena Cremona se convirtió en jueza del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas tras la incorporación de Malta a la Unión Europea en mayo de 2004, tras la aprobación oficial de su designación por el Consejo de la Unión Europea. El mandato de la Dra. Cremona concluye el 31 de agosto de 2007. El personal total de Malta en la Secretaría de las Naciones Unidas a 1º de julio de 2006 asciende a once personas: siete hombres y cuatro mujeres. La Sra. Margherita Amodeo ocupa un puesto directivo en el Departamento de Operaciones de las Naciones Unidas en Cote d'Ivoire. La Sra. Annabelle Borg es oficial adjunta de contratación en la Sección de Contratación y Colocación. La Sra. Marilyn Maria Carmela Micallef es secretaria de la misión de las Naciones Unidas en Kosovo, y la Sra. Rachel Rico desempeña el puesto de oficial adjunta de derechos humanos en el Departamento de Apoyo a los Procedimientos Especiales de Derechos Humanos. También hay tres representantes maltesas que trabajan en el Consejo de Europa y sus instituciones dependientes.

8.2 Participación en la labor de las organizaciones internacionales

Con respecto al papel de las mujeres en la resolución de conflictos y la consolidación de la paz en el ámbito internacional, ha habido un aumento del interés en la participación de estas. Las diplomáticas maltesas que trabajan en las misiones acreditadas ante las organizaciones internacionales comparten iguales derechos y obligaciones que los hombres.

Las políticas del Gobierno maltés garantizan por primera vez el principio de incorporación de la perspectiva de género, no sólo en el ámbito nacional, sino también internacional. Se presta especial atención a la promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales junto con la democracia, la participación y la no discriminación.

Desde su creación, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha participado en la cooperación internacional destinada a promover la incorporación de las cuestiones relacionadas con la mujer en todos los ámbitos de la vida pública y civil. La incorporación de las cuestiones relacionadas con la igualdad se inicia por la base y luego va más allá de lo que tradicionalmente se acepta como norma para abordar los factores que impiden el adelanto de la mujer en varios ámbitos de representación.

8.3 Servicio diplomático

La relación entre el número de hombres diplomáticos y de mujeres en este servicio cada vez es menor.

A continuación figura un desglose del personal diplomático de asuntos exteriores en las Islas Maltesas correspondiente al período comprendido entre diciembre de 2000 y septiembre de 2006.

Cuadro 8.1
Servicio diplomático

Diciembre de 2000

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	30	Ninguna
Consejero superior	Ninguno	Ninguna
Primer consejero	3	Ninguna
Consejero	11	3
Primer secretario	15	11
Segundo secretario	2	7
Total	61	21

Diciembre de 2003

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	35	2
Consejero superior	2	Ninguna
Primer consejero	1	Ninguna
Consejero	11	2
Primer secretario	20	22
Segundo secretario	13	20
Total	82	46

Septiembre 2006

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	34	2
Consejero superior	1	Ninguna
Primer consejero	9	3
Consejero	6	4
Primer secretario	29	34
Segundo secretario	8	7
Total	87	51

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores – Malta.

* Se refiere tanto a embajadores residentes como no residentes

Artículo 9
Nacionalidad

1. Los Estados partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que 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 Principios y disposiciones principales

Malta obtuvo la independencia del dominio británico en 1964. La Constitución de Malta fue promulgada mediante la Orden de Independencia de Malta, de 1964, y el Capítulo III de dicha Constitución está dedicado a la ciudadanía. Las leyes y reglamentos sobre nacionalidad con relación a las cuestiones de género no han cambiado desde que se presentó el último informe.

9.2 Los no nacionales en las Islas Maltesas

Cuadro 9.1

Población nacional y no nacional en Malta en 1990 y 2004

Año	Nacionales (1 000)	No nacionales (1 000)	No nacionales (porcentaje)
1990	352	6	1,6
2004	389	11	2,8

Fuente: Eurostat: *Statistics in Focus – Population and Social Conditions – 8/2006*.

El mayor grupo de no nacionales en Malta proviene del Reino Unido, lo cual constituye un reflejo fiel de nuestros antecedentes históricos.

Cuadro 9.2

Extranjeros residentes en Malta con edades entre los 16 y los 24 años con permiso de trabajo en 2005

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje total de extranjeros con permiso de trabajo
16 años	–	–	–	–
17 años	–	–	–	–
18 años	1	–	1	0,0
19 años	3	4	7	0,2
20 años	7	8	15	0,4
21 años	12	14	26	0,8
22 años	24	20	44	1,3
23 años	28	32	60	1,7
24 años	46	30	76	2,2
Total	121	108	76	2,2

Fuente: Comunicado de prensa 179/2006 de la Oficina Nacional de Estadística (NSO) – Día Internacional de la Juventud.

La posición del Estado Maltés con respecto a la experiencia de las personas que buscan asilo está cobrando una mayor importancia con los años. La posición geográfica de Malta la convierte en un buen destino para que inmigrantes irregulares alcancen sus costas. En 2005 se contabilizaron 48 botes que entraron en aguas maltesas con un total de 1.882 inmigrantes irregulares. Si se realiza un análisis comparativo del año anterior, esto significa un aumento de 434 inmigrantes

irregulares. En el primer semestre de 2006 el total de embarcaciones que llegaron a Malta fue de nueve, con 378 inmigrantes irregulares⁴³.

El aumento de las llegadas de inmigrantes a las costas maltesas también se refleja en un aumento del número de solicitudes de asilo. El total de solicitudes que recibió la Oficina del Comisionado para los Refugiados durante 2004 ascendió a 997, mientras que el número registrado en 2005 fue de 1.199. La diferencia se convierte en un incremento del 20% con respecto a las cifras de 2004. El número de solicitudes registradas en los 5 primeros meses de 2006 ascendió a 557, lo cual indica que esta tendencia de importante aumento se mantendrá en 2006⁴⁴.

También se registró un aumento en el número de emigrantes repatriados, que pasó de 709 en 2004 a 954 en 2005. En los primeros 4 meses de 2006, el número de repatriaciones fue de 349. Las cifras correspondientes a las repatriaciones incluyen a todos los extranjeros expulsados del país por uno u otro motivo, es decir, la repatriación de personas que entran legalmente en el país y se quedan más tiempo del que les ha sido autorizado, de las personas que llegan a Malta sin la documentación necesaria y de otras personas que llegan a Malta de un modo irregular⁴⁵.

En 2005, el número total de decisiones sobre los solicitantes de asilo adoptadas por la Oficina del Comisionado para los Refugiados ascendió a 1.102. El 49,3% de estas fueron positivas, en las que se otorgó la situación de refugiado o protección a 36 y 510 personas respectivamente. El 50,5% restante fueron denegadas. En contraste con los dos años anteriores, en 2005, las solicitudes denegadas superaron al de las concesiones de ayuda humanitaria. En el período transcurrido entre 2002 y 2005 se otorgó la situación de refugiadas a 160 personas, 1.509 personas recibieron protección humanitaria y se rechazaron las solicitudes de 1.288 personas⁴⁶.

Parte III

Artículo 10 Educación

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 garantizar, 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 y profesional, incluida la educación 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 Educación

El Gobierno de Malta cree firmemente que la clave para garantizar un futuro sostenible radica en la educación. La inversión en educación es una garantía de oportunidades para todos los niños. La educación es un instrumento que beneficia al niño como persona y también al país.

En la Constitución de Malta y en la Ley de educación de 1988 (Ley XXIV de 1988), incluidas las enmiendas realizadas a partir de 2006, se describen los propósitos y

objetivos del sistema educativo maltés. La Constitución impone las siguientes obligaciones al Estado:

- El establecimiento de la enseñanza obligatoria.
- El ofrecimiento de enseñanza primaria obligatoria que será gratuita en todas las escuelas estatales.

Artículo 10 del capítulo II: “La enseñanza primaria será obligatoria, y en las escuelas del Estado será gratuita”.

- El ofrecimiento de becas y ayuda financiera para garantizar el derecho de todas las personas a ampliar sus estudios y lograr el nivel más alto de resultados académicos.

Párrafo 1 del artículo 11 del capítulo II: “Los estudiantes capaces y meritorios, aunque carezcan de recursos económicos, tienen derecho a alcanzar los niveles más altos de la enseñanza”.

Párrafo 2 del artículo 11 del capítulo II: “El Estado pondrá en práctica este principio mediante becas, subsidios a las familias de los estudiantes y otras disposiciones sobre la base de exámenes competitivos”.

- El desarrollo de la investigación cultural, científica y tecnológica.

Artículo 8 del capítulo II: “El Estado promoverá el desarrollo de la cultura y de la investigación científica y técnica”.

- El desarrollo de la formación profesional.

Párrafo 2 del artículo 12 del capítulo II: “El Estado dispondrá la formación profesional y el adelanto de los trabajadores”.

Párrafo 3 del artículo 17 del capítulo II: “Las personas discapacitadas e incapacitadas para el trabajo tienen derecho a educación y formación profesional”.

La ley que regula la educación en Malta (Ley XXIV de 1998) es el principal instrumento jurídico que rige la oferta de educación en Malta. Ésta define los derechos y obligaciones de los estudiantes, padres e instituciones educativas que participan en el ámbito educativo.

La Ley de educación (1988) establece el marco jurídico que sustenta la oferta educativa en Malta, y la prohibición de discriminación por motivos de género con respecto al acceso a todo tipo de orientación profesional, formación profesional y readiestramiento. Este impedimento es aplicable a todos los establecimientos educativos o cualquier otra entidad que ofrezca servicios de orientación o formación profesional.

Las esferas incluidas en su ámbito de aplicación son:

El Gobierno de Malta establece que:

“Las entidades y establecimientos educativos que impartan formación profesional deben garantizar que, dentro de su competencia, ni los planes de estudio ni los libros de texto promuevan la discriminación, además de cumplir con su obligación de suprimir el hostigamiento sexual (tal como se dispone en el apartado 2 del artículo 9)”.

10.2 El programa mínimo nacional de estudios

El Gobierno de Malta cree que la educación de todas las personas constituye una prioridad universal para el enriquecimiento y el desarrollo de cada ciudadano y de la sociedad en su conjunto. El programa mínimo nacional de estudios ayuda a crear entornos de aprendizaje estimulantes en los que todos los estudiantes tienen la oportunidad de alcanzar su pleno potencial de aprendizaje. Este documento constituye un esfuerzo holístico de incluir la educación entre las prioridades del Estado.

Las políticas en el ámbito de la educación y la capacitación constituyen importantes herramientas para la igualdad entre los géneros.

La base jurídica del programa mínimo nacional de estudios puede encontrarse en la Ley de Educación (Cap. 327). En las “Disposiciones generales” que figuran en la Parte 1 de la Ley de educación se describe el derecho a la educación:

“Todo ciudadano de la República de Malta tiene derecho a recibir educación e instrucción sin distinciones de edad, sexo, creencias o medios económicos”.

El *programa mínimo nacional de estudios titulado “Crear futuro”* (2000) es aplicable a todas las escuelas estatales, religiosas e independientes. Este documento constituye una base vinculante para la elaboración de planes de estudio independientes, en tres niveles de educación distintos que incluyen el nivel preescolar, primaria y secundaria. El programa mínimo nacional de estudios reconoce que:

“En la sociedad democrática toda persona debe ser respetada. Por tanto, la comunidad educativa debería oponerse de forma activa a todo tipo de discriminación mediante la promoción de las correspondientes actitudes y la disposición para actuar”.

(Programa mínimo nacional: *Crear futuro*)

El programa mínimo nacional de estudios se aplica a todos los centros en los que se imparte educación en Malta a niños de edades comprendidas entre los 5 y los 16 años, que es la edad de escolarización obligatoria. El programa de estudios respeta el principio de justicia social e inclusión social. Una de las políticas del programa mínimo nacional de estudios consiste en proporcionar acceso a la enseñanza a todos:

“La comunidad educativa debe garantizar la igualdad de acceso al sistema educativo sin discriminación por motivos de aptitudes, género, religión, raza o nivel sociocultural y económico”.

(Programa mínimo nacional: *Crear futuro*)

El programa mínimo nacional de estudios implica el compromiso de fortalecer la obligación de la comunidad nacional de garantizar la igualdad de oportunidades para todos, independientemente de su género. Uno de los principios que se establecen en el programa mínimo nacional de estudios es el refuerzo de la igualdad entre los géneros.

Como consecuencia del compromiso de la sociedad con el principio de igualdad entre los géneros, el programa de estudios asigna a la comunidad educativa las responsabilidades de que niños y niñas:

- sigan el mismo programa de estudios;
- reciban un trato que garantice la igualdad de acceso a las mismas oportunidades laborales;
- estén expuestos a las mismas experiencias educativas;
- tengan la oportunidad de elegir en la práctica las materias que desean estudiar basándose en una elección informada.

Principio 11: Igualdad entre los géneros (Programa mínimo nacional)

El programa mínimo nacional de estudios destaca la importancia de que la igualdad entre los géneros no se aborde aisladamente ni exclusivamente en las escuelas.

“La igualdad entre los géneros no es un tema que deban tratar aisladamente las escuelas, ni durante la enseñanza de una materia concreta. La igualdad debe ser un tema interdisciplinario que los profesores puedan desarrollar en el contexto de su materia concreta, combatiendo los prejuicios y promoviendo alternativas más inclusivas en materia de género.

(Programa mínimo nacional: *Crear futuro*)

La escuela es una institución con una gran influencia sobre la creación de creencias y actitudes. Como tal, las escuelas deben garantizar que los recursos que les proporciona la comunidad educativa no socaven en modo alguno el principio de igualdad. En la elección y la producción de recursos, las escuelas deben explorar y crear de forma activa textos y representaciones visuales que promuevan el principio de igualdad entre los géneros. Conforme al programa mínimo nacional de estudios, el cambio estructural debería ir acompañado de una constante renovación de la pedagogía de los profesores. En el entorno escolar coeducativo, los profesores deben centrarse en:

- la interacción entre los géneros durante las actividades de grupo;
- la atención que se presta a las personas de distinto género;
- las expectativas respecto a las personas de distinto género;
- las responsabilidades asignadas a las personas de distinto género.

El objetivo 5 del programa mínimo nacional de estudios es el “Fortalecimiento de la igualdad entre los géneros”. De acuerdo con este objetivo, al concluir su educación en una escuela maltesa, los estudiantes deberían considerar iguales a hombres y mujeres. Los estudiantes deben adquirir:

- conocimientos e información sobre las leyes relacionadas con la igualdad entre los géneros;
- capacidades que incluyan la apreciación y la aceptación de las diferencias de género; la adquisición de un pensamiento analítico y la capacidad para criticar las actitudes y situaciones discriminatorias;
- actitudes que incluyan la creencia en la justicia social, que abarca el principio fundamental de la igualdad entre hombres y mujeres.

El programa mínimo nacional de estudios constituye un buen recurso orientativo. Sin embargo, no es suficiente por sí solo. Este documento alcanzará su máxima utilidad cuando se aplique en las escuelas y se consigan resultados. El Comité

Directivo Nacional desarrolló un plan estratégico en 2001 que es un instrumento para el proceso de aplicación del programa de estudios en los ámbitos central y escolar. Este plan representa los requisitos mínimos que son legalmente obligatorios en todas las escuelas estatales y no estatales con vistas a la aplicación del programa mínimo nacional de estudios. Conforme al plan estratégico (2001), las cuestiones de género en el programa mínimo nacional de estudios incluyen:

A. Políticas;

1. Preparar leyes para garantizar la igualdad entre los géneros;
2. Garantizar que en la designación del personal administrativo y docente se tengan en cuenta las cuestiones de género;
3. Exigir a las escuelas que implanten una política interna de igualdad entre los géneros;
4. Elaborar una declaración escrita de política relativa a los estereotipos sobre la igualdad entre los géneros;
5. Establecer un marco para garantizar que la igualdad entre los géneros impregne todos los nuevos programas en el marco del programa de estudios mínimo nacional.

B. Las estructuras incluyen la creación de:

1. Un puesto de funcionario encargado de la igualdad entre los géneros;
2. Un comité de educación sobre igualdad entre los géneros;
3. Un comité de vigilancia.

C. Proceso:

1. Organizar cursos de formación sobre cuestiones de género durante el trabajo;
2. Desarrollar un programa conjunto con aprendizaje diferenciado;
3. Organizar un programa de sensibilización para los miembros del consejo escolar.

10.3 Establecimientos educativos

Las instituciones educativas maltesas incluyen escuelas estatales, privadas y religiosas. El sistema educativo maltés establece la enseñanza obligatoria en todas las escuelas públicas para los niños en edades comprendidas entre los 5 y los 16 años. La enseñanza es gratuita en todas las escuelas públicas desde el nivel preescolar (3 años) hasta la enseñanza superior. Las escuelas religiosas están financiadas en gran parte por el Estado y la matrícula es gratuita.

En 2003, el número de niños en edad escolar obligatoria era de 62.550 (un 16,1% de la población). De estos un 64% asistía a escuelas estatales en jornada completa, mientras que el 36% restante asistía a escuelas no estatales⁴⁷. Aunque el jardín de infancia no se incluye en la franja de enseñanza obligatoria, un 98% de los niños en edades comprendidas entre los 3 y los 4 años asisten a estos centros⁴⁸.

Existen escuelas primarias estatales en todas las ciudades y pueblos de las Islas Maltesas. El sistema escolar secundario público se divide en Institutos de Enseñanza Media y escuelas secundarias. Los estudiantes tienen la opción de pasar a una escuela comercial una vez que han completado tres años de educación secundaria.

Sin embargo, la mayoría de los estudiantes continúan con sus estudios hasta conseguir el certificado de matriculación de educación secundaria.

10.4 Enseñanza superior

El desarrollo económico y social de un país está estrechamente interrelacionado con los éxitos académicos de sus ciudadanos que cursan estudios superiores. La Universidad de Malta ofrece una serie de cursos en distintos ámbitos de estudio. La dimensión internacional de la universidad encuentra su ámbito de aplicación en la Fundación de Estudios Internacionales, que celebra conferencias internacionales sobre una amplia variedad de materias. La Fundación también ha respaldado varios proyectos de una red mundial a través de su Instituto Internacional del Medio Ambiente. Estas iniciativas están amparadas por la UNESCO y el Consejo de Europa. Además, se ofrecen cursos sobre turismo cultural y estudios de diplomacia con una perspectiva antropológica innovadora.

En 1988 se inauguró el Instituto Internacional sobre el Envejecimiento bajo los auspicios de las Naciones Unidas. El Instituto se basa en la promoción de la capacitación y la investigación, además del intercambio de información y conocimientos para que sirvan de vehículos para la elaboración y la aplicación de políticas y acciones sociales. El Instituto Internacional sobre el Envejecimiento ofrece educación y capacitación multidisciplinaria en varios ámbitos relacionados con el envejecimiento, y actúa como catalizador en lo que respecta al intercambio de información sobre cuestiones relacionadas con el envejecimiento.

Las universidades desempeñan un papel fundamental como generadoras de transformación social, conjuntamente con el cambio político y económico. El número de estudiantes que cursan enseñanza superior está aumentando. Esta es una característica común en los Estados Miembros de la Unión Europea de los 25, y Malta no es una excepción. En el período comprendido entre 1943 y 1964, las mujeres matriculadas en la Universidad de Malta eran menos de 100 en total. Hasta hace dos décadas, solamente el 20% de los estudiantes universitarios locales eran mujeres. En el curso académico 2003-2004 las mujeres constituían el 55,8% del total de alumnos universitarios⁴⁹. Durante el mismo curso académico la proporción de tituladas superiores fue del 57,1%. En la actualidad, las tituladas superiores superan a los titulados superiores en siete puntos porcentuales⁵⁰.

En el anexo se incluye un gráfico que ilustra las tendencias en el número de mujeres por cada 100 hombres en la enseñanza superior en los cursos académicos de 1997-1998 a 2003-2004.

En Malta los hombres dominan en los cursos técnicos en el nivel postsecundario, pero esta tendencia está descendiendo y preparando así el camino hacia un equilibrio más proporcionado en las profesiones técnicas. La proporción de estudiantes femeninas en el Colegio Superior de Artes, Ciencia y Tecnología de Malta (MCAST) es de una mujer por cada dos hombres, lo cual es una proporción relativamente baja. Sin embargo, desde su creación en 2000, está aumentando la proporción de mujeres matriculadas.

Las mujeres siguen estando excluidas en todo el mundo en los ámbitos de la ciencia y la tecnología, especialmente en los puestos de adopción de decisiones y en los escalafones más altos en estos ámbitos. Son menos las mujeres que eligen una carrera científica en comparación con los hombres y, cuando la eligen, su avance profesional es menor.

En Malta, la proporción de estudiantes masculinos que se licenciaron en ciencias en 2004 fue de 4:2, mientras que en tecnologías de la información la diferencia era aún mayor: 3:1. Era necesario contar con políticas de base claras que abordaran la insuficiente representación de las mujeres en los ámbitos de la ciencia y la tecnología. Estas diferencias de género en la elección de las carreras profesionales responden a los patrones estereotipados que se observan en el mercado de trabajo en general. La investigación indica que las mujeres están muy orientadas hacia ámbitos específicos, como son las humanidades y las ciencias sociales, la educación, la salud y la medicina, mientras que escasean en los cursos de ingeniería y ciencias.

En el siguiente cuadro se muestra el número de licenciados en 2003 en ciencias, matemáticas e informática e ingeniería, fabricación y construcción; el cambio (expresado en porcentaje) desde 1998 y el porcentaje de licenciadas en 1998 y 2003 en Malta.

Cuadro 10.1

Titulados superiores en materias concretas

	Número de titulados superiores en 2003	Cambio desde 1998 (porcentaje)	Porcentaje de mujeres en 1998	Porcentaje de mujeres en 2003
Todos los ámbitos de la educación	2 048	53,1	53,7	54,7
Ciencias, matemáticas e informática	84	200,0	32,1	35,7
Ingeniería, fabricación y construcción	98	157,9	2,6	18,4

Fuente: Eurostat, estadísticas de educación mencionadas en Statistics in Focus 19/2005.

Estas cifras indican que el número de titulados superiores en ciencias se ha duplicado en Malta.

Malta ha sido el único país de la Unión Europea de los 25 en el que el incremento en el ámbito de la ingeniería ha duplicado la cifra anterior, lo que indica que en los últimos años la cifra local en ambos ámbitos era muy baja.

En Malta, en el curso 2006/2007 las matrículas en enseñanza superior por ámbito se distribuyeron del siguiente modo:

- 30,7% - Ciencias sociales, ciencias empresariales y derecho
- 16,0% - Educación
- 14,2% - Salud y bienestar
- 12,3% - Humanidades y arte
- 7,8% - Ingeniería fabricación y construcción
- 10,7% - Ciencias, matemáticas e informática
- 5,87% - Servicios
- 0,6% - Agricultura y veterinaria

En el anexo de este documento figura un cuadro en el que se indican las estadísticas correspondientes a estudiantes por facultad para el curso académico 2005/2006.

Licenciados en 2006 en Malta:

- Educación: 76,9% mujeres frente a 23,1% hombres

- Titulaciones jurídicas: 61,5% mujeres frente a 38,5% hombres
- Farmacia: 73,9% mujeres frente a 26,1% hombres
- Contabilidad: 63,2% mujeres frente a 36,8% hombres
- Notaría: 65,3% mujeres frente a 34,7% hombres
- Doctor en medicina: 41,7% mujeres frente a 58,3% hombres
- Doctor en derecho: 48,9% mujeres frente a 51,1% hombres
- Odontología: 25,0% mujeres frente a 75,0% hombres
- Arquitectura: 46,4% mujeres frente a 44,1% hombres
- Ingeniería: 19,4% mujeres frente a 80,6% hombres

Fuente: Universidad de Malta

10.5 Abandono escolar

En el siguiente cuadro se muestra el porcentaje de abandono escolar por sexo. La proporción de estudiantes que abandonan sus estudios se ha calculado como porcentaje de las personas entre 18 y 24 años que han finalizado la enseñanza secundaria o un nivel inferior, y como porcentaje del total de personas entre 18 y 24 años que no están estudiando o formándose.

Cuadro 10.2
Abandono escolar
(Porcentaje)

Año	Sexos		Total
	Hombres	Mujeres	
2002	53,0	50,9	52,0
2003	51,7	48,2	50,0
2004	45,2	39,9	42,6
2005	41,2	34,6	38,1

Nota: El abandono escolar es el porcentaje de personas entre 18 y 24 años que han finalizado la enseñanza secundaria o un nivel inferior, y como porcentaje del total de personas entre 18 y 24 años que no están estudiando o formándose.

10.6 Universidad de la Tercera Edad

La Universidad de la Tercera Edad se creó en 1993 con objeto de organizar programas especialmente preparados para ser enriquecedores desde el punto de vista intelectual y cultural y al mismo tiempo informativos. La institución ofrece sus servicios a personas mayores de 60 años. El número de alumnos de la Universidad de la Tercera Edad ha aumentado, lo que ha supuesto un cambio con respecto a la tendencia descendente que se había registrado en los tres últimos cursos académicos anteriores a 2006. Aumentó la participación femenina y la proporción del número de hombres con respecto al de mujeres siguió siendo de uno por cada tres participantes en dicha Universidad.

Los grupos de edad que representaban la mayor parte de los alumnos eran los comprendidos entre los 70 y los 74 años y entre los 65 y 69 años respectivamente. El 40,9%

de los participantes que asisten a la Universidad de la Tercera Edad había ejercido una carrera profesional antes de su jubilación.

10.7 Educación de adultos y aprendizaje permanente

La sociedad actual, en su esfuerzo por garantizar el pleno acceso a la vida social, económica y política, plantea demandas en educación y capacitación. Para que esté garantizado, las personas deben aprender no sólo en las etapas iniciales de su vida, sino durante toda ella. Las clases de educación para adultos matinales y vespertinas son especialmente populares entre las mujeres. El aprendizaje permanente se ha convertido en uno de los objetivos principales en el programa político nacional. Desde su incorporación a la Unión Europea, Malta promueve de forma activa la idea del aprendizaje permanente y participa en programas iniciados por la Comisión Europea ya en 1996.

La mayoría de los participantes que realizaron cursos para adultos y cursos nocturnos eran mayores de 40 años. Las mujeres representaban la mayoría de los participantes, un 52,5% del total.

10.8 Gastos en educación

Cuadro 10.3

**Gastos por estudiante en instituciones de enseñanza superior
(EPA en euros en comparación con el PIB por habitante)**

<i>País</i>	<i>En euros EPA</i>	<i>En comparación con el PIB por habitante</i>
Unión Europea de los 25	7 945,9	37,1
Malta	7 048,0	45,1

Fuente: Eurostat, estadísticas de educación mencionadas en Statistics in Focus 18/2005.

El anterior cuadro refleja la situación actual de los gastos en educación. Malta invierte considerablemente más que el promedio de la Unión Europea de los 25, con una diferencia de 8 puntos porcentuales. En Malta se gasta el 45,1% del PIB per cápita por estudiante de enseñanza superior. El importe monetario real gastado por estudiante es menor que el promedio comunitario, aunque en términos porcentuales es mayor. Esto significa que, aunque la suma real gastada por estudiante de enseñanza superior normalmente aumenta de acuerdo con el nivel de riqueza del país, como porcentaje del PIB per cápita, el Gobierno maltés invierte más que el promedio de la Unión Europea de los 25.

En el presupuesto para 2007, el Gobierno anunció que se está haciendo la mayor inversión de todos los tiempos a todos los niveles de la educación. En la actualidad, por cada 100 liras que se producen, 6 se gastan en educación⁵¹.

La inversión en educación ha dado resultados. En los últimos 5 años el número de personas que abandonaron sus estudios sin finalizarlos se redujo en un 10%. El porcentaje de estudiantes que abandonan el sistema educativo tras la enseñanza secundaria se ha reducido de forma constante de aproximadamente el 48% al 37%. Los jóvenes que asisten a los cursos de enseñanza postsecundaria o de formación profesional aumentaron un 26%, mientras que 20.000 jóvenes participaron en varios ámbitos y niveles de educación avanzada y superior⁵².

Artículo 11

Empleo

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

- a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;*
- c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*
- d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de 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 las 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 de estado civil;*
- b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*
- c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

3. *La legislación que protege los derechos contemplados 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 El empleo de las mujeres

El crecimiento del empleo en Malta ha vuelto a ser positivo en 2004 y 2005, tras la tendencia negativa registrada en los dos años anteriores. Este descenso se atribuye principalmente al deterioro de la industria manufacturera y a la contracción en el sector público. El crecimiento del empleo en las Islas Maltesas en 2006 registró un 0,6%⁵³.

Los dos cuadros siguientes reflejan la situación laboral en Malta a enero de 2006, y en el período transcurrido entre julio y septiembre de 2006, desglosada por sexos.

Cuadro 11.1
Situación laboral en enero de 2006

Situación laboral	Sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Enero de 2006						
Empleados	103 212	64,8	44 694	27,0	147 907	45,5
Desempleados	7 606	4,8	4 623	2,8	12 229	3,8
Inactivos	48 431	30,4	116 136	70,2	164 566	50,7
Total	159 249	100,0	165 153	100,0	324 702	100,0
Enero de 2005						
Empleados	103 100	65,4	46 295	28,2	149 395	46,1
Desempleados	6 740	4,2	4 256	2,6	10 996	3,7
Inactivos	47 878	30,4	113 715	69,2	161 594	50,2
Total	157 719	100,0	164 266	100,0	321 985	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de enero de 2006 83/2006.

Cuadro 11.2
Situación laboral de julio a septiembre de 2006

Situación laboral	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Julio a septiembre de 2006						
Empleados	103 809	65,0	49 883	30,1	153 692	47,2
Desempleados	6 730	4,2	4 399	2,6	11 129	3,4
Inactivos	49 254	30,8	111 488	67,3	160 742	49,4
Total	159 793	100,0	165 770	100,0	325 563	100,0
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)						
Empleados	102 608	64,4	47 043	28,7	149 651	46,3
Desempleados	7 010	4,4	4 494	2,7	11 504	3,5
Inactivos	49 794	31,2	112 583	68,6	162 377	50,2
Total	159 412	100,0	164 120	100,0	323 532	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007.

Nota: Los cambios absolutos entre las dos encuestas inferiores a 1.800 pueden deberse a un error de muestreo.

Puede que las cifras correspondientes a la situación laboral desglosadas por personas empleadas, desempleadas e inactivas no reflejen la situación real, ya que el número relativamente alto de mujeres inactivas posiblemente indique una mayor participación de las mujeres en la economía no estructurada.

El siguiente cuadro detalla la distribución de la fuerza de trabajo correspondiente al período de julio a septiembre de 2006.

Cuadro 11.3
Distribución de la fuerza laboral de julio a septiembre de 2006

Situación laboral	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Julio a septiembre de 2006						
Empleados	103 809	93,9	49 883	91,9	153 692	93,2
Desempleados	6 730	6,1	4 399	8,1	11 129	6,8
Total	110 539	100,0	54 282	100,0	164 821	100,0
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)						
Empleados	102 608	93,6	47 043	91,3	149 651	92,9
Desempleados	7 010	6,4	4 494	8,7	11 504	7,1
Total	109 618	100,0	51 537	100,0	161 155	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007.

Nota: Los cambios absolutos entre las dos encuestas inferiores a 1.800 pueden deberse a un error de muestreo.

El siguiente cuadro muestra la tasa de empleo de hombres y mujeres correspondiente a enero de 2005 y enero de 2006. Las cifras indican que en 2006 se registró un ligero descenso en la tasa de empleo femenino, aunque el análisis de este fenómeno indica que existe una curva estable que atraviesa una fase de descenso y vuelve a subir.

Cuadro 11.4
Tasas de empleo de enero de 2005 y enero de 2006

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Enero de 2006	74,0	32,6	53,4
Enero de 2005	74,3	34,0	54,3

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de enero de 2006 83/2006.

Tal como muestra el siguiente cuadro, la tasa de empleo femenino correspondiente al período de julio a septiembre de 2006 aumentó con respecto a la cifra que se registró en enero de 2006, que era del 32,6%. De julio a septiembre de 2006, la tasa de empleo femenino registrada fue del 36,5%. El aumento de estas cifras puede deberse a factores estacionales en aquellos lugares en que trabaja más gente durante el verano. Sin embargo, también se observó un ligero aumento con respecto al año anterior, en el que la tasa de empleo femenino correspondiente al período de julio a septiembre de 2005 se situó en el 34,5%.

Cuadro 11.5

Tasas de empleo por grupos de edad correspondientes al período de julio a septiembre de 2005 y de julio a septiembre de 2006

(Porcentaje)

Grupo de edad	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Julio a septiembre de 2006			
15 a 24 años	42,3	44,1	45,8
25 a 54 años	89,3	40,1	65,0
55 a 64 años	51,1	11,4	30,4
Total	74,3	36,5	55,5
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)			
15 a 24 años	46,7	45,5	46,1
25 a 54 años	89,0	36,4	63,0
55 a 64 años	49,0	12,1	29,8
Total	73,4	34,5	54,2

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de abril a junio de 2006 001/2007.

Nota: Número de personas empleadas (de 15 a 64 años) expresado en porcentaje de la población en edad de trabajar.

11.2 Tasas de empleo por grupo de edad

El empleo de las mujeres a jornada completa predomina en el grupo de edad de 20 a 30 años, para posteriormente reducirse. El descenso de la actividad económica femenina refuerza el estereotipo de que las tareas domésticas, incluido el cuidado de los hijos, es una responsabilidad principalmente de las mujeres.

Los datos estadísticos indican que con frecuencia las mujeres se encuentran inactivas en el mundo laboral durante el período en el que es más probable que tengan hijos. La tasa de empleo femenino local es relativamente alta hasta la edad de procrear, y posteriormente desciende.

En 2003, la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años sin hijos menores de 12 años en la Unión Europea de los 25 era del 75%, en comparación con el 60% registrado en el caso de aquellas con hijos menores de 12 años. El caso opuesto se observa en los hombres, para los que la tasa de empleo aumentó desde el 86% correspondiente a los hombres de edades comprendidas entre los 20 y los 49 años

sin hijos menores de 12 años, hasta el 91% correspondiente a aquellos con hijos menores de dicha edad.

En Malta, la tasa total de empleo de las mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 54 años⁵⁴ que no tienen hijos menores de 12 años es del 37,5%, de la que un 8,6% es trabajo a jornada parcial, y la correspondiente a las mujeres con hijos menores de 12 años es del 26,7%, de las que el 8,4% trabaja a jornada parcial. Las cifras indican que el 87% de los hombres sin hijos menores de 12 años participan en la fuerza de trabajo. El aumento observado en la Unión Europea de los 25 en el caso de los hombres sin hijos menores de 12 años también se verifica localmente, con una tasa del 90,6%. Por tanto, estas cifras indican que durante la edad reproductiva y del cuidado de los hijos el empleo de las mujeres desciende, mientras que el de los hombres aumenta. Esta tendencia se ve reforzada con un descenso adicional del empleo de las mujeres cuando el número de hijos aumenta, un aumento en las cifras correspondientes al empleo masculino entre el primero y el segundo hijo, y un pequeño descenso en el tercer hijo. En la Unión Europea de los veinticinco, las tasas de empleo correspondientes a mujeres entre 20 y 49 años descienden del 65% con un hijo menor de 12 años, hasta el 58% con dos y el 41% con tres hijos y más. En el caso de los hombres, las tasas de empleo fueron del 91% con el primer hijo, del 92% con el segundo y del 86% con el tercero y posteriores. En Malta, las tasas de empleo femenino con el primero y el segundo hijo cayeron del 29,9% al 23,8% respectivamente, mientras que en el caso de los hombres las cifras indican una tasa de empleo del 90,4% con el primer hijo, del 95,3% con el segundo y un descenso entre los que tienen tres o más hijos, con una tasa del 93,6%⁵⁵.

Los estudios indican que la tasa de empleo femenino desciende con la edad, alcanzando el máximo nivel entre los 25 y los 34 años, para posteriormente reducirse⁵⁶. Las investigaciones también indican que las diferencias entre las tasas de empleo de hombres y mujeres son mayores entre las personas con una menor preparación. La diferencia se reduce cuanto mayor es el nivel de educación.

11.3 Desempleo

El porcentaje de personas desempleadas en enero de 2006 era de 7,6%, con un 6,9% correspondiente a los hombres y un 9,4% a las mujeres.

Cuadro 11.6
Tasas de desempleo en enero de 2005 y enero de 2006

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Enero de 2006	6,9	9,4	7,6
Enero de 2005	6,1	8,4	6,9

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de enero de 2006 83/2006

Cuadro 11.7
Tasas de desempleo por grupo de edad

Situación laboral	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Julio a septiembre de 2006						
15 a 24 años	2 252	33,5	2 519	57,3	4 771	42,9
25 a 34 años	1 052 ^U	15,6	561 ^U	12,7	1 613 ^U	14,5
36 a 44 años	1 190 ^U	17,7	549 ^U	12,5	1 739 ^U	15,6
45 a 54 años	1 866 ^U	27,7	663 ^U	15,1	2 529	22,7
55 a 64 años	370 ^U	5,5	107 ^U	2,4	477 ^U	4,3
Total	6 730	100,0	4 399	100,0	11 129	100,0
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)						
15 a 24 años	2 671	38,1	2 771	61,7	5 442	47,3
25 a 34 años	1 302 ^U	18,6	512 ^U	11,4	1 814	15,8
36 a 44 años	1 464 ^U	20,9	526 ^U	11,7	1 990	17,3
45 a 54 años	1 339 ^U	19,1	685 ^U	15,2	2 024	17,6
55 a 64 años	234 ^U	3,3			234 ^U	2,0
Total	7 010	100,0	4 494	100,0	11 504	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007.

Nota: Los cambios absolutos entre las dos encuestas inferiores a 1.800 pueden deberse a un error de muestreo.

^U Representación insuficiente.

Una de las estrategias adoptadas para combatir el desempleo es proporcionar orientación y formación profesional. La Corporación de Empleo y Formación (ETC) ofrece una serie de cursos dirigidos concretamente al segmento de la población desempleada. Estos cursos también están abiertos al público en general, para aquellas personas que deseen ampliar sus conocimientos o elegir otro ámbito de competencia. Cuanto mayor sea el nivel de educación de hombres y mujeres y cuantas más capacidades tengan, menos probabilidades tendrán de estar desempleados.

Cuadro 11.8

Tasas de desempleo por grupos de edad correspondientes al período de julio a septiembre de 2005 y de julio a septiembre de 2006

(Porcentaje)

Grupo de edad	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Julio a septiembre de 2006			
15 a 24 años	13,1	16,1	14,5
Más de 25 años	4,80	4,9	4,8
Total	6,1	8,1	6,8
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)			
15 a 24 años	15,1	17,3	16,1
Más de 25 años	4,7	4,9	4,8
Total	6,4		7,1

Nota: Número de personas desempleadas expresado en porcentaje de la fuerza de trabajo.

Las personas inscritas como desempleadas ante la Corporación de Empleo y Formación de Malta pueden inscribirse en la Parte I o en la Parte II. Las personas cumplen los requisitos de la Parte I del Registro si quedan desempleadas debido a:

1. despido por un empleador independientemente de la duración del servicio;
2. liquidación o cierre del negocio de un empleador;
3. incapacidad para el puesto durante un período de prueba predeterminado establecido por contrato o el período de 13 semanas que se aplica en el país, el que sea mayor;
4. motivos de salud que confirme el funcionario médico designado por la Corporación de Empleo y Formación;
5. una causa justificable que pueda probarse mediante pruebas documentales y que haya aceptado y confirmado por escrito el Gestor de servicios de empleo.

Las personas también pueden cumplir los requisitos para su inscripción en la Parte I del Registro si:

1. el Organismo Nacional de Empleo ha confirmado un recurso;
2. ha transcurrido el período de penalización tras una suspensión;
3. el Gestor de servicios de empleo o el Director General ha investigado el caso y los resultados por escrito de la investigación están disponibles y pueden consultarse. Estos casos serán investigados si se cuenta con información adicional que fundamente una reclamación de inclusión en la Parte I.
4. las pruebas documentales solicitadas por la Corporación de Empleo y Formación han sido remitidas y aceptadas.

Las siguientes personas también pueden ser consideradas para su inclusión en la Parte I del Registro:

1. personas que abandonan los estudios oficiales;
2. los jóvenes cuyo 16 cumpleaños caiga en el mismo año académico solamente podrán registrarse en la Parte I después de la fecha oficial de abandono de la escuela (16 de julio). Esta condición se aplica si ya han cumplido los 16 años y/o si están en posesión de un certificado de exención escolar;
3. emigrantes retornados;
4. extranjeros casados con ciudadanos malteses una vez que hayan presentado las pruebas documentales que lo demuestren;
5. personas que hayan estado fuera del mercado de trabajo y deseen reincorporarse en un empleo a jornada completa (mujeres que vuelven al trabajo);
6. ciudadanos de la Unión Europea.

La Parte II del Registro está formada por personas que no cumplen los requisitos de la Parte I, es decir, personas:

- que concluyan su empleo sin una causa justa;
- que pierdan su empleo por mala conducta;
- que sean penalizadas por rechazar una oportunidad de empleo o capacitación;
- que sean penalizadas por trabajar y registrarse al mismo tiempo en la Parte I;
- cuyo caso no haya sido confirmado por el Organismo Nacional de Empleo;
- que no hayan tenido justificación médica para abandonar su empleo confirmada por el funcionario médico designado por la Corporación de Empleo y Formación;
- que no suministren todos los documentos necesarios que solicite la Corporación de Empleo y Formación.

Los dos cuadros siguientes indican el número de hombres y mujeres registrados como desempleados ante la Corporación de Empleo y Formación de Malta agrupados por su nivel de educación.

Cuadro 11.9

Personas desempleadas por nivel de educación**Personas desempleadas incluidas en la Parte I por nivel de educación a finales de septiembre de 2006**

Nivel	Descripción: académica/profesional	Hombres			Mujeres			Total		
		Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total	Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total	Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total
1	Conocimientos para realizar el trabajo/operador	1 084	522	1 606	202	39	241	1 286	561	1 847
3	Competente/operador especializado	2 288	392	2 680	674	27	701	2 962	419	3 381
5	Certificado de primer ciclo/City & Guilds	438	0	438	394	0	394	832	0	832
6	Intermedio	48	0	48	19	0	19	67	0	67
7	Certificado de segundo ciclo/Ingeniero por experiencia	98	0	98	94	0	94	192	0	192
8	Diplomatura	75	0	75	48	0	48	123	0	123
9	Licenciatura/Ingeniero superior	39	0	39	41	0	41	80	0	80
Total		4 070	914	4 984	1 472	66	1 538	5 542	980	6 522

Cuadro 11.10

Personas desempleadas por nivel de educación**Personas desempleadas incluidas en la Parte II por nivel de educación a finales de septiembre de 2006**

Nivel	Descripción: académica/profesional	Hombres			Mujeres			Total		
		Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total	Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total	Alfabe- tizados	Analfa- betos	Total
1	Conocimientos para realizar el trabajo/operador	120	50	170	37	5	42	157	55	212
3	Competente/operador especializado	204	14	218	61	1	62	265	15	280
5	Certificado de primer ciclo/City & Guilds	67	0	67	43	0	43	110	0	110
6	Intermedio	1	0	1	1	0	1	2	0	2
7	Certificado de segundo ciclo/Ingeniero por experiencia	13	0	13	10	0	10	23	0	23
8	Diplomatura	12	0	12	4	0	4	16	0	16
9	Licenciatura/Ingeniero superior	7	0	7	12	0	12	19	0	19
Total		424	64	488	168	6	174	592	70	662

11.4 Datos sobre ocupaciones desglosados por sexo

La diferencia entre los géneros está reduciéndose, ya que las mujeres optan cada vez más por profesiones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas, aunque esta segregación sigue existiendo en cierto grado.

Cuadro 11.11

Principal ocupación del total de personas empleadas de julio a septiembre de 2006

	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Fuerzas armadas	1 861	1,8	—	—	1 861	1,2
Legisladores, oficiales superiores y gestores	10 812	10,4	2 280	4,6	13 092	8,5
Profesionales	9 941	9,6	7 619	15,3	17 560	11,4
Técnicos y profesionales asociados	13 935	13,4	10 396	20,8	24 331	15,8
Personal administrativo	8 313	8,0	9 912	19,9	18 225	11,9
Trabajadores del sector servicios y dependientes de tiendas y vendedores	14 171	13,6	10 182	20,4	24 353	15,8
Trabajadores especializados de los sectores agrícola y pesquero	2 276	2,2	137 ^U	0,3	2 413	1,6
Artesanos y oficios relacionados	19 594	18,9	611 ^U	1,2	20 205	13,2
Operarios y montadores de equipos y maquinaria	8 267	3,0	4 589	9,2	12 856	8,4
Ocupaciones básicas	14 639	14,1	4 157	8,3	18 796	12,2
Total	103 809	100,0	49 883	100,0	153 692	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007

^U Representación insuficiente.

El cuadro siguiente indica que en 2006 la mayoría de las personas trabajaba en el sector privado, en el que los hombres representaban un 70,7% y las mujeres un 69,3%.

Cuadro 11.12

Total de personas ocupadas clasificadas por sector económico

Sector económico	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Julio a septiembre de 2006						
Privado	73 386	70,7	34 568	69,3	107 954	70,2
Empresas con una mayoría de capital público	1 878	1,8	892 ^U	1,8	2 770	1,8
Órganos estatutarios independientes	8 512	8,2	2 222	4,4	10 734	7,0
Departamentos y ministerios gubernamentales	20 033	19,3	12 201	24,5	32 234	21,0
Total	103 809	100,0	49 883	100,0	153 692	100,0
Julio a septiembre de 2005 (Revisado)						
Privado	70 729	69,0	31 546	67,1	102 275	68,3
Empresas con una mayoría de capital público	3 929	3,8	1 006 ^U	2,1	4 935	3,3
Órganos estatutarios independientes	9 042	8,8	1 867	4,0	10 909	7,3
Departamentos y ministerios gubernamentales	18 908	18,4	12 624	26,8	31 532	21,1
Total	102 608	100,0	47 043	100,0	149 651	100,0

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007.

Nota: Los cambios absolutos entre las dos encuestas inferiores a 1.800 pueden deberse a un error de muestreo
^U Representación insuficiente.

La proporción de mujeres con contratos de duración determinada, y por tanto con derechos y prestaciones de empleo limitados, supera a la de los hombres, aunque la diferencia es relativamente baja.

Cuadro 11.13

Número de trabajadores con contratos de duración determinada expresado como porcentaje del total de trabajadores

(Porcentaje)

Año	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
2002	2,7	4,6	3,3
2003	1,7 ^U	4,6	2,6
2004	4,2	7,1	5,1
2005	3,9	5,3	4,3

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Indicadores clave del mercado de trabajo de julio de 2006 147/2006.

11.5 Desigualdad de remuneración entre los géneros

Aunque los convenios colectivos y las leyes sobre el salario mínimo son en un principio neutrales con respecto al género, las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Conforme a Pay Developments – 2005, Malta registra la menor diferencia salarial por hora, del 4%, lo que significa que, como promedio, una mujer gana el 96% del salario de un hombre. Sin embargo, un estudio realizado por la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad, que emplea distintos instrumentos de medición, ha revelado otros datos.

La Comisión Europea determinó que GPG mide la diferencia en el promedio salarial por hora entre hombres y mujeres (entre 15 y 64 años que trabajan al menos 15 horas semanales) en todos los sectores económicos y en todos los establecimientos.

Sin embargo, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad identificó las siguientes limitaciones en la recopilación de datos paneuropeos las cuales pueden ser los factores responsables de las cifras adjuntas:

- trabajadores que trabajan durante más de 15 horas semanales;
- factores estacionales, especialmente el trabajo a jornada parcial;
- comparaciones de trabajo que no tiene igual valor;
- comparación de las mismas ocupaciones entre el sector público y el privado y entre distintos sectores industriales;
- represtación insuficiente de determinados sectores.

A partir de la muestra analizada en 2006, la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad demostró que el salario básico medio era de 419 liras maltesas mensuales, que los hombres ganaban 444,15 liras mensuales y las mujeres 374,28 liras mensuales. Estas cifras indican que la diferencia salarial entre los géneros medida de este modo asciende a una diferencia del 15,7%.

La diferencia continúa ampliándose si se tienen en cuenta los pagos complementarios del salario base, que incluyen comisiones y bonificaciones. Esto significa que si el promedio del salario bruto ponderado es de 557,31 liras malteas mensuales, los hombres ganan 608,92 liras mensuales, mientras que las mujeres ganan 467,33 liras mensuales. Por tanto, la investigación indica que empleando esta medida la diferencia salarial entre los géneros es del 23,2%.

Este estudio ha revelado que las mujeres ganan menos por hora que sus homólogos masculinos. Cuando se calcula el salario bruto total por hora, incluyendo los pagos complementarios, con relación a las horas trabajadas, los hombres ganan 3,26 liras maltesas por hora, mientras que las mujeres ganan 2,79 liras maltesas por hora, lo que representa una diferencia del 14,4%. Esto se debe al hecho de que los hombres trabajan un total de 267 horas anuales más que las mujeres, ya que en la sociedad maltesa las responsabilidades familiares y las tareas domésticas todavía siguen siendo una ocupación principalmente femenina.

Cuadro 11.14

Salario bruto anual medio de los trabajadores por ocupación principal de abril a junio de 2006

Ocupación	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres			
	Número	Salario medio en liras maltesas	Número	Salario medio en liras maltesas	Número	Salario medio en liras maltesas
Fuerzas armadas*	1 861	5 363,06	–	–	1 861	5 363,06
Legisladores, oficiales superiores y gestores	6 797	9 387,58	1 407 ^U	7 138,61 ^U	8 204	9 001,88
Profesionales	8 412	7 561,05	7 538	6 512,95	15 950	7 065,72
Técnicos y profesionales asociados	12 791	6 226,76	10 165	5 414,95	22 956	5 867,29
Personal administrativo	8 088	5 262,31	9 912	4 735,86	18 000	4 972,41
Trabajadores del sector servicios y dependientes de tiendas y vendedores	11 446	4 384,73	9 162	3 925,06	20 608	4 180,37
Trabajadores especializados de los sectores agrícola y pesquero	592 ^U	4 543,93 ^U	–	–	592 ^U	4 543,93 ^U
Artesanos y oficios relacionados	13 827	4 925,89	539 ^U	5 191,01 ^U	14 366	4 935,84
Operarios y montadores de equipos y maquinaria	7 269	4 823,26	4 589	4 540,70	11 858	4 713,91
Ocupaciones básicas	14 420	4 501,15	4 097	3 468,78	18 517	4 272,73
Total	85 503	5 620,32	47 409	4 955,43	132 912	5 383,16

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Encuesta sobre población activa de julio a septiembre de 2006 001/2007.

^U Representación insuficiente

Los datos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres indican que la diferencia sigue siendo grande, ya que las mujeres ganan sueldos menores que sus homólogos masculinos en puestos similares.

11.6 Empleo a jornada completa y a jornada parcial

La diferencia entre los géneros en el empleo a jornada completa y a jornada parcial es un fenómeno generalizado en las Islas Maltesas. Mientras que el número registrado de trabajadores a jornada completa en 2005 en el caso de los hombres fue del 72,7%, en el de las mujeres fue un escaso 29,3%.

Por otra parte, con referencia al siguiente cuadro, la tasa de empleo a jornada parcial en 2005 correspondiente a los hombres fue del 5,1%, mientras que en el caso de las mujeres fue equivalente al 21,4%. El empleo a jornada parcial es un fenómeno que ha caracterizado la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El número de horas trabajadas ha animado a las mujeres con obligaciones familiares a participar en la fuerza de trabajo remunerada. Las mujeres suelen optar más por el trabajo a jornada parcial que por el trabajo a jornada completa. El 71% de los trabajadores empleados exclusivamente a jornada parcial son mujeres. Este estudio indica que la elección de las mujeres de trabajar a jornada parcial en su principal actividad laboral se ha acelerado más de cinco veces en dos décadas⁵⁷. Esto indica que las responsabilidades familiares y domésticas todavía están muy orientadas a las mujeres.

Cuadro 11.15

Tasa de empleo en opciones equivalentes a jornada completa

(Porcentaje)

Año	Sexo		Total	Diferencias salariales en el empleo a jornada completa
	Hombres	Mujeres		
2002	72,9	31,5	52,3	41,5
2003	72,1	30,5	51,4	41,6
2004	73,1	30,1	51,7	43,0
2005	72,7	29,3	51,2	43,4

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Indicadores clave del mercado de trabajo de julio de 2006 147/2006.

Notas: La tasa de empleo a jornada completa es el total de horas trabajadas dividido por el promedio anual de horas trabajadas en empleos a jornada completa, expresado en porcentaje de la población total del grupo de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años.

Las diferencias salariales en el empleo a jornada completa son las diferencias en puntos porcentuales entre las mujeres y los hombres.

Cuadro 11.16

Número de trabajadores a jornada parcial expresado como porcentaje del total de trabajadores

(Porcentaje)

Año	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
2002	4,4	18,9	9,4
2003	3,5	19,1	8,7
2004	3,9	20,5	9,4
2005	5,1	21,4	10,5

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Indicadores clave del mercado de trabajo de julio de 2006 147/2006.

11.7 Las mujeres y la capacidad empresarial

En el programa político nacional se reflejan la capacidad empresarial y las actitudes y capacidades necesarias para adquirir una mentalidad empresarial. En 2004, las pequeñas empresas que empleaban a menos de nueve trabajadores representaban en conjunto la mayor fuente de empleo de las Islas Maltesas. Los principales empleadores de Malta son muchas empresas que emplean a pocas personas. Las empresas de pequeño y mediano tamaño de Malta y Gozo constituyen la base de la economía maltesa.

Se anima a las mujeres empresarias a que adopten un papel activo en este ámbito. En la actualidad, en Europa la proporción de trabajadores se compone en su mayoría de hombres. Malta sigue esta tendencia, pero nuestro Gobierno ha buscado medidas para reducir las diferencias mediante las iniciativas adoptadas en el marco de la reforma de presupuesto y a través de las diversas redes entre distintas entidades. La capacidad empresarial es responsabilidad de todos los ministerios los cuales, a su modo, pueden influir en el entorno en el que operan los empresarios. La iniciativa propuesta por el

Gobierno permite a hombres y mujeres que trabajan en un negocio familiar registrarse como empleados de dicha empresa a efectos fiscales. Esto significa que cualquier hombre o mujer tendrá la oportunidad de disfrutar de todas las prestaciones sociales, al tiempo que tiene derecho a una pensión basada en sus contribuciones a la seguridad social. Esto significa que se reconoce el trabajo realizado por los miembros de la familia implicados y que al mismo tiempo se benefician de una reducción fiscal. En 2005, las mujeres constituían el 13,5% de los trabajadores por cuenta propia. Se prevé que esta cifra aumente con las medidas adoptadas en 2006. Además, se ofrecen paquetes financieros a las mujeres maltesas que participen en actividades empresariales. Además, se han identificado los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de emprender iniciativas empresariales y se están abordando.

El Gobierno se ha comprometido a crear estructuras que ofrezcan a los futuros empresarios capacitación especializada, programas de readiestramiento, asesoramiento sobre la elaboración de un plan de negocio y servicios de microcréditos. Además, ahora existen instituciones educativas que ofrecen a los estudiantes la posibilidad de incorporar capacidades empresariales a sus iniciativas en este ámbito.

Cuadro 11.17

Número de trabajadores por cuenta propia expresado como porcentaje del total de trabajadores

(Porcentaje)

Año	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
2002	17,8	5,4	14,0
2003	17,2	8,0	14,3
2004	17,1	6,2	13,8
2005	17,3	4,3	13,3

Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Indicadores clave del mercado de trabajo de julio de 2006 147/2006.

Nota: El elemento de empleo por cuenta propia abarca a los trabajadores por cuenta propia que no tienen empleados y a los trabajadores por cuenta propia que tienen empleados.

En 2005, un total de 20.380 personas trabajaban por cuenta propia (con o sin empleados). Esto representa el 13,7% de la fuerza de trabajo, de la que el 86,5% y el 13,5% fueron hombres y mujeres respectivamente. Entre 2000 y 2005 se registró un aumento del 11,2% de los trabajadores por cuenta propia, el 10,8% en el caso de los hombres y el 5,2% en el caso de las mujeres.

11.8 Las mujeres en la administración

La representación de las mujeres en la adopción de decisiones y en la gestión es todavía muy baja en las Islas Maltesas. Sin embargo, se prevé que en unos pocos años habrá más mujeres preparadas para asumir puestos de gestión, dado que las mujeres ya representan más de la mitad de la población que cursa estudios de enseñanza superior y teniendo en cuenta el aumento del número de mujeres que siguen con sus carreras profesionales. En la actualidad Malta se encuentra al final de la lista en lo que respecta a mujeres que ocupan puestos de administración en la Unión Europea de los 25, con una proporción del 14,5%⁵⁸.

Las mujeres en la enseñanza superior superan a los hombres. Esta situación refleja la relación cuantitativa entre hombres y mujeres, ya que las mujeres representan la mayoría de la población. Sin embargo, este resultado no se refleja en la economía laboral, y el salto cuantitativo conseguido en educación no se está convirtiendo en un salto cualitativo en el ámbito económico.

La proporción de feminización que denota el número de mujeres por cada cien hombres en una categoría específica es baja para las mujeres que se encuentran en puestos importantes de toma de decisiones. El porcentaje de mujeres en los niveles más altos y el personal académico de categoría superior en la enseñanza superior nunca es superior a un tercio del porcentaje correspondiente a los hombres. En el ámbito local se hace sentir especialmente el nivel de desigualdad vertical entre investigadores y personal técnico.

Cuadro 11.18

Comités, juntas, comisiones y tribunales**Representación de hombres y mujeres, 2006**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de hombres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Miembros				
	1 368	342	80,0	20,0
Total	1 710		100	
Presidentes				
	185	22	89,4	10,6
Total	207		100	
<i>Año</i>	<i>No de presidentas designadas por el Gobierno</i>			
2000	11			
2002	25			
2003	27			
2004	26			
2005	23			
Marzo de 2006	22			

La insuficiente representación de las mujeres en los puestos clave socava los valores democráticos de la sociedad. Los partidos políticos son vehículos necesarios para la igualdad democrática, y son un instrumento para fomentar el desarrollo, la igualdad y la justicia. El Gobierno de Malta defiende el principio de que una democracia sin mujeres no puede considerarse una democracia, ya que las instituciones democráticas que no tienen como base la igualdad entre los géneros no respetan totalmente el principio de los derechos humanos. Sin embargo, los avances que se han producido con los años todavía no han compensado del todo los puntos débiles del mercado de trabajo maltés. En este sentido, se está trabajando para promover la capacitación y la educación, además de ofrecer incentivos a las mujeres a través de varias medidas para que tengan una ocupación remunerada y de este modo participen en la economía maltesa.

Debe eliminarse la segregación vertical con el fin de reducir la sorprendente ausencia de mujeres en los puestos de adopción de decisiones. La abolición del techo de cristal será un método positivo y fundamental para poner remedio al déficit de mujeres en puestos de adopción de decisiones. Estas barreras artificiales creadas por los prejuicios artificiales y organizativos impiden que las mujeres lleguen a cargos de responsabilidad. Este bloqueo refleja la desigualdad social y económica entre los géneros. El Gobierno de Malta entiende que la igualdad entre los géneros impulsa la productividad y el crecimiento económico. También constituye la base para la mejora del bienestar familiar.

El siguiente cuadro ilustra los resultados del informe “Daily Government Workforce Status Report” (Informe diario sobre la situación de la fuerza de trabajo gubernamental) desglosados por sexos en su versión de 2006:

Cuadro 11.19
“Daily Government Workforce Status Report”

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Servicios generales	1 622	2 084	3 706
Servicios de mensajería	213	64	277
Profesionales médicos	511	272	783
Profesionales (distintos de los médicos)	287	196	483
Enfermería/paramedicina	1 831	2 221	4 052
Sector educativo	1 682	3 559	5 241
Policía	1 504	259	1 763
Otros (por ejemplo aduanas, impresión, etc.)	1 721	420	2 141
Puestos técnicos y de supervisión	2 729	48	2 777
Grupo industrial 1	581	43	624
Grupo industrial 2	2 915	458	3 373
Grupo industrial 3	762	26	788
Grupo industrial 4	561	14	575
Otras categorías industriales	492	17	509
Trabajadores a jornada parcial	28	290	318
Trabajadores ocasionales	212	975	1 187
Trabajadores con contrato	467	283	750
Aprendices	3	1	4
Total general	18 121	11 230	29 351

Fuente: Oficina de Gestión y de Personal: Departamento de Política y Planificación – División de Planificación y Análisis de la Fuerza de Trabajo.

La figura anterior ilustra la situación actual de la fuerza de trabajo gubernamental, en la que todavía la existencia de puestos diferenciados por género es un hecho generalizado. Se aprecia una gran discrepancia en los puestos técnicos y de supervisión, en los que el número de hombres en este tipo de puestos es de 2.729, mientras que el de mujeres es solamente de 48. Otra característica apreciable es la diferenciación entre trabajadores a jornada parcial (28 hombres frente a 290 mujeres) y trabajadores ocasionales (212 hombres y 976 mujeres).

En el anexo de este documento se incluye un cuadro en el que figura el número de empleados de la administración pública en diciembre de 2006 por sexo, categoría y escala salarial. A efectos de este informe, se tuvieron en cuenta las cinco escalas superiores para destacar la diferencia entre hombres y mujeres en los puestos de alto nivel.

11.9 Conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales

El Gobierno de Malta se ha comprometido a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares. En 2006, el Gobierno ha aumentado y reforzado las estrategias destinadas a conciliar las responsabilidades familiares y laborales, al tiempo que promovió la idea de la persona como centro de atención de la sociedad.

En palabras del Primer Ministro, el Excmo. Dr. Lawrence Gonzi, la persona constituye el alfa y omega de todos los esfuerzos del país. Al tiempo que se esfuerza para reducir los retos a los que se enfrenta la economía maltesa, el Gobierno salvaguarda las necesidades que hombres y mujeres se esfuerzan por cubrir. Este plan de acción destaca entre las iniciativas y medidas puestas en marcha durante los últimos años.

Una de las prioridades del Gobierno maltés en su programa nacional es el papel de la mujer en la sociedad. Todos los partidos políticos locales consideran que todas las mujeres deberían tener derecho a trabajar, independientemente de si tienen o no una necesidad económica. Desde el punto de vista financiero, el Estado reconoce que es necesaria una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El Gobierno de Malta ha asumido la responsabilidad de garantizar que el país invierta en la educación de las mujeres a todos los niveles, incluida la enseñanza superior.

Una medida que ha introducido el Gobierno en el plan estratégico es crear estructuras efectivas que permitan conciliar las responsabilidades profesionales y familiares tanto de hombres como de mujeres. Pese a que las mujeres siguen siendo las principales encargadas de atender a sus familiares con la posibilidad de atender a los hijos, cada vez se presta más atención al papel del padre en la responsabilidad familiar.

El Gobierno reconoce que las mujeres atraviesan por distintas fases a lo largo de los años. Por tanto, las políticas actuales prevén la posibilidad de introducir estructuras sistemáticas que aborden las necesidades de la mujer desde su infancia, pasando por la maternidad y la vida adulta. Se han inaugurado nuevos servicios de guardería para reducir la cultura de dependencia que normalmente recae sobre las mujeres. Los padres que envíen a sus hijos menores de tres años a las guarderías homologadas por el Departamento de Normas de Protección Social reciben bonificaciones fiscales. En el próximo año se pondrán en marcha más servicios de guardería con el fin de dar la cobertura necesaria en estos tiempos de cambio que conllevan también un cambio en las necesidades.

En julio de 2006 el Gobierno publicó las normas que deben cumplir los servicios de guardería y asignó fondos específicos para ayudar a los centros existentes a mejorar sus instalaciones con el fin de alcanzar los niveles establecidos.

11.10 Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma prohibida de discriminación por motivos de género que se define como una “**conducta sexual no deseada**”. El hostigamiento sexual es ilegal de conformidad con:

- el capítulo 456 de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres de 2003;
- el capítulo 452 de la Ley de empleo y relaciones profesionales de 2002.

La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad ha publicado el manual “*Sexual Harassment: A Code of Practice*” (hostigamiento sexual: código de prácticas), en el que se difunde información sobre la naturaleza del hostigamiento sexual. Este manual está a disposición de todas las organizaciones públicas, privadas y paraestatales, de forma que tanto empleadores como empleados de todos los niveles puedan conocer las implicaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual difiere del hostigamiento en general o del hostigamiento que no tiene una naturaleza sexual. El hostigamiento sexual está prohibido en el lugar de trabajo y en los centros educativos, durante el horario laboral, durante el trabajo o en actividades relacionadas con el estudio, como cursos de capacitación, conferencias, viajes para realizar trabajos de campo, funciones laborales y fiestas de oficina. También está prohibido el hostigamiento ejercido por las personas que se encuentran en el lugar de trabajo y las demás personas presentes en el mismo, y también entre todas ellas. El hostigamiento sexual está prohibido con independencia del sexo de la persona. Por tanto, una persona puede presentar una queja si ha sido hostigada por otra persona del mismo sexo. Si existen pruebas de hostigamiento sexual, la persona acusada podrá ser sancionada conforme al derecho civil o penal, dependiendo de la naturaleza de cada caso.

El empleador también puede incurrir en un delito y enfrentarse a sanciones legales si permite el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El empleador tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas necesarias para impedir que se produzca hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Las personas a cargo de un centro de trabajo, centro educativo o entidad que proporcione formación profesional a otras entidades que suministren bienes, servicios o alojamiento, no permitirán que otras personas con derecho a estar presentes en las instalaciones o a utilizar las instalaciones, los bienes o los servicios ofrecidos, sean objeto de hostigamiento sexual en dicho centro.

Si existen denuncias de hostigamiento sexual, los empleadores deben tratarlas de forma confidencial. La victimización constituye una forma de discriminación, por lo que debe evitarse. El presunto hostigador debe someterse a un procedimiento disciplinario, pero el empleador debe abordar esta situación de forma constructiva, de manera que el hostigamiento concluya inmediatamente. Además, en aquellos casos en que sea posible, se dará al acusado la oportunidad de demostrar que ha mejorado su conducta. Los casos de quejas frívolas deben tratarse con seriedad, adoptando estrictas medidas disciplinarias. El empleador puede optar por imponer distintas sanciones, en función de la gravedad del caso. Las medidas disciplinarias pueden ir desde una reprimenda por escrito hasta un despido.

En los casos de delito penal, la persona considerada culpable de dicho hostigamiento sexual (sin perjuicio de otra responsabilidad mayor conforme a cualquier otra ley), será condenada a pagar una multa que no superará las 1.000 libras maltesas [2.329,3 euros] o a una pena de prisión no superior a 6 meses, o a ambas cosas.

Artículo 12

Salud

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

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

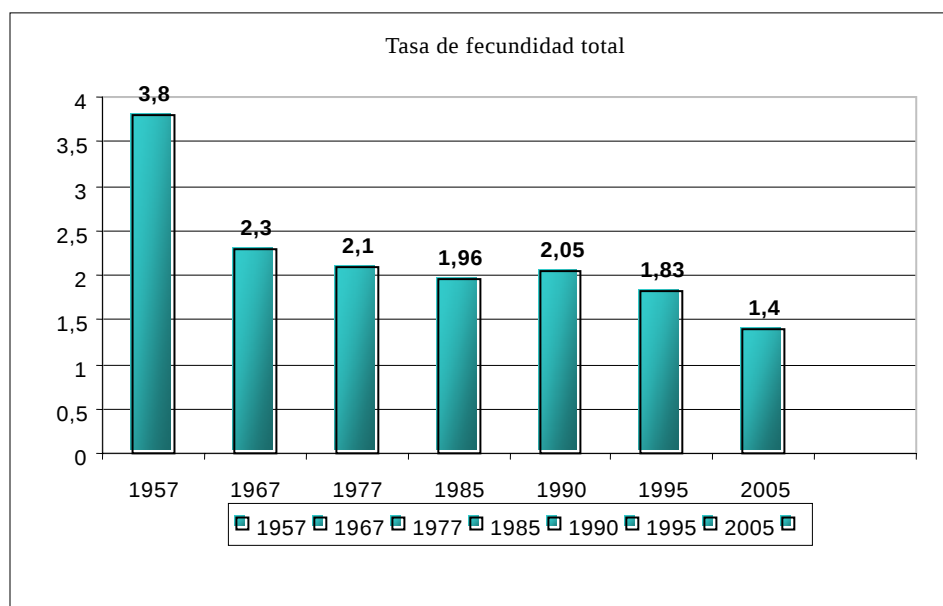
12.1 Tendencias demográficas

La población goza de un alto nivel de vida en comparación con los niveles registrados en la Unión Europea. Existe acceso universal gratuito a la atención de la salud y el sector cuenta con una fuerza de trabajo altamente capacitada y cualificada.

La población de Malta está aumentando, siendo la proporción de mujeres ligeramente mayor que la de hombres. La tasa de fecundidad se está deteriorando y la tasa de natalidad es de 11,6 nacimientos por cada 1.000 habitantes. El siguiente gráfico ilustra el deterioro de la tasa de fecundidad.

Gráfico 12.1

Tasa de fecundidad total en Malta durante el período 1957-2005



Fuente: Oficina Nacional de Estadística: Día Mundial de la Población 2005

La tasa de dependencia de Malta, que se calcula sumando las personas menores de 15 años y las mayores de 65 como porcentaje de la población de entre 15 y 64 años en edad de trabajar, era del 44,5% en 2005. En un plazo de 10 años se registró un descenso del 5,9%. Este descenso se explica debido a una notable disminución del porcentaje de personas menores de 15 años con respecto a la población en edad de trabajar. Se prevé que el descenso de la tasa de fecundidad provocará nuevas reducciones de la tasa de dependencia en los próximos años. La población de personas menores de 15 años se ha reducido del 33,2% en 1995 al 24,7% en 2005.

Si se compara con otros Estados Miembros de la Unión Europea, Malta tiene una menor tasa de dependencia en el mayor rango de edad. En el ámbito local, la proporción de personas de 65 años y mayores divididas entre la población en edad de trabajar es del 19,8%. Sin embargo, desde 1995 se observó un aumento significativo del 2,6%, que indica que el envejecimiento de la población es un fenómeno al que debe prestarse atención⁵⁹.

12.2 Esperanza de vida

La esperanza de vida tanto de hombres como de mujeres ha ido aumentando constantemente. En 2004, la esperanza de vida era de 76,7 años para los hombres y de 80,5 años para las mujeres. La esperanza de una vida saludable al nacer era de 70 años para los hombres y de 72 años para las mujeres. Para calcular la esperanza de vida saludable se tiene en cuenta no solo las tasas de mortandad, sino también los años de mala salud.

12.3 Probabilidad de morir

La probabilidad de morir es de 7 muertes por cada 1.000 habitantes en el caso de los niños menores de 5 años; de 6 muertes por 1.000 habitantes en el caso de las niñas menores de 5 años; de 87 muertes por 1.000 habitantes en el caso de los hombres de entre 15 y 60 años; y de 51 muertes por 1.000 habitantes en el caso de las mujeres dentro del mismo rango de edad⁶⁰.

12.4 Enfermedades cardiovasculares

Las enfermedades circulatorias en la sociedad maltesa constituyen la principal causa de muerte y representan el 46% del total de muertes y el 8% del total de ingresos hospitalarios. Las dos principales causas de muerte incluidas en esta categoría son la enfermedad cardíaca isquémica, que es responsable del 25% del total de muertes y del 7% de la carga que suponen las enfermedades, y las enfermedades cerebrovasculares, que son responsables de 11% del total de muertes y el 5% de la carga que suponen las enfermedades⁶¹.

12.5 Cáncer

El cáncer, que representa el 24% del total de muertes, constituye la segunda causa de muerte más común, al tiempo que, con un 16,5%, es el tercer factor que contribuye a la carga que suponen las enfermedades. El 17% de todas las muertes por cáncer son por cáncer de pulmón y el 13% por cáncer de mama. Cada año se registran unos 2.331 nuevos casos de cáncer, de los cuales dos tercios se producen en hombres. De los nuevos casos registrados, el 12% corresponde a cánceres de piel distintos del melanoma, el 9% a cáncer de mama, el 6% a cáncer de pulmón (la probabilidad de que los hombres sufran esta enfermedad es 6 veces mayor que la de las mujeres), y el 9% a cáncer colorectal⁶².

12.6 Trastornos neuropsiquiátricos

El suicidio y las lesiones autoinfligidas provocan 6 muertes por cada 100.000 habitantes en las Islas Maltesas⁶³.

12.7 Enfermedades respiratorias

En las Islas Maltesas se dan 68 casos de enfermedades respiratorias por cada 100.000 habitantes⁶⁴.

12.8 Diabetes

La diabetes es común en las islas del Mediterráneo, y Malta no es una excepción. El 10% de la población de 35 años y más tiene diabetes, mientras que otro 13% sufre trastornos de tolerancia a la glucosa⁶⁵.

12.9 Consumo de alcohol

El consumo de alcohol entre los jóvenes está aumentando. De los resultados de un estudio realizado en 2006 por el Departamento de Promoción de la Salud sobre el comportamiento de los niños en edad escolar con respecto a la salud se desprende que se ha producido un considerable aumento de los jóvenes de 11, 13 y 15 años que consumen alcohol en comparación con los resultados de un estudio similar elaborado en 2002. En el mes anterior a la elaboración del estudio, un total del 21,5% de los chicos y el 15,3% de las chicas de 13 años se emborracharon. Mientras que el porcentaje de los jóvenes de 11 años que se emborracharon “en los últimos 30 días” anteriores al estudio era inexistente, en 2006 este aumentó hasta el 9,6% en el caso de los chicos y el 4,9% en el caso de las chicas.

Los resultados de la investigación indican que el 29% de los chicos y el 15,2% de las chicas de 15 años se habían emborrachado durante el mes analizado. Este estudio muestra una tasa alarmantemente alta de consumo de alcohol. El Gobierno se ha comprometido a abordar el problema cada vez más grave que se plantea entre los chicos y chicas que consumen alcohol e incluso van más allá de este tipo de consumo. Las campañas educativas no bastan. Los legisladores y las instituciones deben adoptar medidas concertadas para garantizar la aplicación de la ley.

Se ha promulgado una nueva ley que prohíbe el consumo, el suministro o la posesión de alcohol entre jóvenes menores de 16 años. Según la legislación anterior solamente era ilegal vender alcohol a personas menores de 16 años, sin embargo no era ilegal que estas personas lo consumiesen. Con esta ley se pretende eliminar la tendencia de los adolescentes a asociar el consumo de alcohol a la diversión, al tiempo que deja la responsabilidad en manos de todas las partes implicadas, incluidas las personas que venden alcohol, los padres, terceros que proporcionan alcohol a personas menores de edad y los propios menores de 16 años.

En 2006, el Gobierno estableció un grupo especializado permanente que se encargara de las campañas sobre el consumo de alcohol entre los menores. Además, la Comisión Nacional contra el Uso Indevido de Drogas y Alcohol y otras Dependencias, también bajo los auspicios del Ministerio de Familia y Solidaridad Social, está ultimando actualmente una política nacional sobre el alcohol que también seguirá abordando el consumo de alcohol entre los menores, además de otras cuestiones relacionadas.

12.10 Obesidad

La obesidad es un fenómeno alarmante que afecta a las Islas Maltesas. Las estadísticas recopiladas en 2002 por la Organización Mundial de la Salud correspondientes a niños de 11, 13 y 15 años muestran que Malta se encuentra a la cabeza de la lista de niños que sufren obesidad, con un porcentaje del 7,9%⁶⁶. El 13% de los niños y el 11% de las niñas de 5 años son obesos. A los 10 años las cifras ascienden al 19% y al 24% respectivamente⁶⁷. De igual modo, también se ha registrado una mayor prevalencia de jóvenes con sobrepeso en Malta, categoría en la que se incluye el 25,4% de los jóvenes⁶⁸.

12.11 Trastornos alimentarios

Los estudios revelan que los adolescentes se preocupan excesivamente por su imagen corporal. En un estudio sobre el comportamiento de los niños en edad escolar con respecto a la salud, realizado en las escuelas maltesas entre niños de 11 a 15 años, más de la mitad de ellos, especialmente las niñas, manifestaron su deseo de cambiar algo en su aspecto físico. Más de un 25% de los adolescentes encuestados afirmaron estar gordos y el 13% de ellos no se encontraban atractivos⁶⁹.

En la actualidad son varios los centros escolares y los padres que han notificado casos de trastornos alimentarios, que son muy frecuentes entre las chicas. Un estudio llevado a cabo por el Departamento de Promoción de la Salud entre los médicos revela que en el plazo de 6 meses se han detectado 77 casos o presuntos casos de trastornos alimentarios. Más de la mitad de los casos notificados fueron de anorexia nerviosa, y una cuarta parte de bulimia nerviosa. El 88% de los casos afectaba a mujeres y casi la mitad de ellas se encontraban entre los 18 y los 29 años, mientras que más de un 25% eran menores de 17 años⁷⁰.

12.12 Recursos humanos

El sector sanitario es uno de los que emplea a más personas en Malta, aproximadamente el 7% del total de la fuerza de trabajo. En el ámbito de la atención de la salud existe una beneficiosa fusión entre el sector público y el privado. En el ámbito sanitario, el Gobierno actúa como tercero pagador y proveedor de servicios. En el sector de la atención sanitaria pública, los profesionales de la salud y los trabajadores de apoyo son funcionarios públicos. Por cada 100.000 habitantes hay aproximadamente 260 médicos de atención primaria, 400 dentistas, 550 enfermeras y 200 farmacéuticos⁷¹.

12.13 Gastos en salud

El sistema de atención de la salud está financiado por el Estado y es gratuito en el punto de utilización del servicio. Los gastos en atención sanitaria en las Islas Maltesas están aumentando constantemente. La demanda de servicios de atención de la salud es muy amplia, pero el sistema sanitario trata de hacer frente a dicha demanda a través de una cobertura exhaustiva y de la promoción de la igualdad. Los gastos en atención sanitaria están financiados por el Estado en un 70% y con financiación privada en el 30% restante⁷².

12.14 Plan de acción nacional

El Plan de acción nacional sobre salud y atención de la salud a largo plazo presentado por el Ministerio de Salud, Tercera Edad y Atención Comunitaria ha destacado tres objetivos políticos principales, que son la calidad, el acceso y la sostenibilidad.

El informe pretende mejorar el acceso a los servicios de atención de la salud abordando los retos a los que se enfrenta el sector sanitario y buscando soluciones. La promoción de los servicios de calidad en el ámbito de la atención de la salud constituye una prioridad para los próximos años, y la garantía de sostenibilidad para los usuarios de los servicios y para el sistema sanitario en su conjunto forma parte del programa nacional. La visión reflejada en este informe subraya la necesidad de aumentar la sensibilización de la sociedad con respecto a la inclusión y de crear redes que beneficiarían al usuario de los servicios, a la estructura sanitaria y a la sociedad en su conjunto.

Artículo 13

Prestaciones económicas y sociales

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 Prestaciones por familia

La reforma presupuestaria adoptada por el Gobierno maltés en 2006 constituyó un avance positivo hacia la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, otorgando los mismos derechos y obligaciones al sector público en general que los aplicables a la administración pública. Estas medidas tienen por objeto equiparar los derechos a la licencia de maternidad o paternidad, reducción de jornada, interrupciones de la carrera profesional, flexibilidad de horario y teletrabajo. Al adoptar estas medidas el Gobierno actúa como el pilar del cambio hacia una cultura que promueva la participación activa de las mujeres en la vida pública y social.

El sector privado está regulado por la Ley de empleo y relaciones profesionales y, en los casos en que existen convenios colectivos, estos desempeñan un importante papel en la medida en que las condiciones ofrecidas no pueden ser menores que las estipuladas por ley. Estos convenios colectivos establecen normas y criterios para la concesión de prestaciones favorables a las familias, además de las que establece la ley. Los resultados de la investigación indican que en aquellos casos en que los empresarios adopten medidas favorables a las familias dentro de sus organizaciones, la lealtad de los trabajadores aumenta y, por ende, también aumentan la productividad y la satisfacción.

La sociedad de hoy en día se caracteriza por la necesidad cada vez mayor de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales. Las medidas favorables a las familias destinadas a los funcionarios públicos se ampliaron este año a todos los empleados del sector público y ahora afectan a 13.000 familias. Esta reforma presupuestaria es un testimonio de la gran importancia que por primera vez se otorga a la conciliación de las responsabilidades familiares y las perspectivas profesionales. Simultáneamente, estas medidas constituyen una prueba clara de que ahora más que nunca se considera

necesario que ambos progenitores compartan los dobles papeles que requieren la vida familiar y profesional. Estas medidas crean una cultura dinámica y receptiva que tiene en cuenta las necesidades de las generaciones actuales y futuras.

El Gobierno es consciente de que cada vez son más las mujeres que optan por buscar trabajo. Esta opción plantea nuevos retos para la familia, que debe cumplir sus obligaciones como tal, al tiempo que las equilibra con las responsabilidades laborales.

En el presupuesto de 2007, el Gobierno adoptó una serie de medidas que ayudan a las familias a cumplir con sus responsabilidades. Las medidas favorables a la familia que se aplican en la actualidad a la administración pública de las Islas Maltesas, y que, de acuerdo con el discurso presupuestario de 2007, ahora se aplican también al sector público, son las siguientes:

- **Licencia de maternidad:** todas las funcionarias públicas a jornada completa tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de 13 semanas y una semana de licencia sin remuneración, de las que 6 semanas deben disfrutarse obligatoriamente tras el parto.
 - Las trabajadoras con contrato, eventuales y a jornada parcial que trabajen al menos 20 horas semanales también tienen derecho a la licencia de maternidad, que se calculará proporcionalmente en horas, pero se disfrutará en días, con las mismas condiciones que las trabajadoras a jornada completa.
- **Licencia de maternidad especial:** una trabajadora que, después de haber disfrutado de la licencia de maternidad no pueda reincorporarse a su puesto de trabajo una vez concluido el período de dicha licencia, debido a una condición patológica derivada del parto, tendrá derecho a ausentarse cinco semanas a partir del inicio de su licencia de enfermedad.

Obligación de trabajar seis meses: una trabajadora a la que se le ha concedido una licencia de maternidad remunerada debe trabajar durante un período ininterrumpido de seis meses tras la conclusión de la licencia de maternidad, o después de que se reincorpore a su puesto de trabajo tras la licencia de maternidad.

- **Licencia por parto:** los hombres trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada de dos días hábiles que deberán disfrutar en un plazo de quince días con motivo del nacimiento de un hijo.
- **Licencia por adopción:** la madre o el padre adoptivo pueden disfrutar de una licencia remunerada de hasta cinco semanas por adopción a partir de la fecha en que el niño pase a estar bajo su custodia. Los padres podrán compartir esta licencia si ambos son funcionarios públicos, siempre que no lo disfruten simultáneamente ni superen el límite prescrito de cinco semanas.
- **Obligación de trabajar tres meses:** después de las cinco semanas de licencia remunerada por adopción, es obligatorio trabajar tres meses ininterrumpidos, que se calcularán proporcionalmente si la licencia por adopción es compartida por ambos progenitores, estando cada uno de ellos obligado a trabajar durante el período que le corresponda.
- **Adopciones en el extranjero:** se prestará especial consideración a distintos períodos adicionales de licencia que no superarán los tres meses en total en los casos de adopciones internacionales que requieran de procesos prolongados en el extranjero.

- **Licencia por acogida de niños:** los funcionarios públicos pueden disfrutar de una licencia especial no remunerada cuya duración no superará un año, con el fin de acoger a un niño.
 - En caso de producirse otra acogida, se otorgará una nueva licencia no remunerada siempre y cuando en cada período de cuatro años se haya utilizado en total un año de licencia no remunerada.
- **Licencia por maternidad o paternidad:** los padres, incluido los adoptivos, que sean funcionarios públicos y que hayan trabajado para el Estado durante al menos un año, pueden disfrutar de una licencia no remunerada de un año con el fin de cuidar a cada uno de sus hijos menores de seis años.
 - Los progenitores pueden optar por una licencia de 3, 6 o 9 meses en lugar de 12. La licencia por maternidad o paternidad solamente se disfrutará en un único período. Todo el tiempo de licencia restante que no se haya disfrutado (del año al que se tiene derecho) se perderá y no podrá utilizarse posteriormente.
 - Podrán acogerse a la licencia por maternidad o paternidad el padre o la madre, o podrán compartirla simultáneamente entre ambos progenitores si ambos son funcionarios públicos. Los progenitores deben declarar cuál es su elección en el momento de solicitar la licencia de maternidad o paternidad.
- **Reanudación del trabajo durante el horario de verano:** si los funcionarios se reincorporan a su puesto de trabajo durante el horario de verano, el salario corresponderá a la jornada reducida si no se cumplen las horas anuales de trabajo.
- **Puestos docentes:** los funcionarios en puestos docentes pueden reincorporarse a su puesto de trabajo a finales de febrero o en septiembre, al inicio del curso escolar, incluyendo las vacaciones de verano, incluso si no se han tomado 12 meses de licencia no remunerada.
 - Todo el tiempo que quede pendiente de la licencia de 12 meses por maternidad o paternidad se perderá. El objeto que se pretende con esta medida es interrumpir al mínimo las clases.
- **Interrupción de la carrera profesional:** los funcionarios públicos pueden disfrutar de un período de cinco años de interrupción de su carrera, que se concede una única vez, para dedicarse al cuidado de los hijos menores de seis años.
 - La interrupción de la carrera profesional debe tomarse como un único período. Puede reducirse en múltiplos de tres meses y ser compartida por ambos progenitores.
 - El tiempo que no se haya disfrutado de dicha interrupción podrá disfrutarse para cuidar de otro hijo o hijos de menos de 6 años.
- **Nombramiento de funcionarios públicos que se encuentran disfrutando de una licencia de maternidad y paternidad:** los funcionarios que cumplan los requisitos para su designación durante la licencia de maternidad y de paternidad serán nombrados incluso aunque no puedan asumir sus funciones dentro del período de validez del nombramiento.
- **Licencia especial para acompañar al cónyuge al extranjero:** se concederá un año de licencia no remunerada, que podrá renovarse en períodos anuales

hasta un máximo de cuatro años, a los funcionarios públicos para que acompañen a sus cónyuges al extranjero en cursos o misiones organizados por el Gobierno. Estos cuatro años podrán utilizarse ininterrumpidamente o dividirse en períodos de reanudación del trabajo.

- **Licencia por pérdida en la familia:** todos los trabajadores a jornada completa tienen derecho a dos días hábiles de licencia remunerada por motivo del fallecimiento de un pariente cercano, es decir esposo o esposa, padre o madre (o la persona que en su momento haya ejercido como tales), hijo o hija, hermano o hermana. En caso del fallecimiento de un pariente cercano en el extranjero, la licencia adicional remunerada se concederá previa autorización del Jefe de departamento.
- **Licencia por matrimonio:** todos los trabajadores a jornada completa tienen derecho a tres días hábiles de licencia remunerada con motivo de su matrimonio, período que comenzará el primer día hábil siguiente a la ceremonia.
- **Reducción de jornada:** los funcionarios públicos a jornada completa que hayan trabajado durante al menos un año tendrán derecho a una reducción de jornada a 20, 25 o 30 horas con el fin de cuidar a sus hijos menores de 12 años, de cuidar de los padres, hijos o cónyuges dependientes o, si son mayores de 50 años, por motivos médicos o humanitarios y familiares graves.
- **No idoneidad:** los miembros uniformados de las fuerzas armadas de Malta, los funcionarios públicos que se encuentren bajo un acuerdo de rendimiento o los que tengan un contrato sujeto a condiciones predeterminadas no podrán acogerse a la reducción de jornada.
- **Licencia de responsabilidad:** los funcionarios públicos a jornada completa que hayan trabajado para el Estado durante al menos un año podrán disfrutar de una licencia no remunerada de responsabilidad para cuidar de sus padres ancianos dependientes, de sus hijos o de sus cónyuges. Para ello, el padre anciano, el hijo o el cónyuge no deberán contar con otra persona responsable que viva con ellos durante el día. Un médico especialista deberá certificar que dicho padre anciano, hijo o cónyuge requiere cuidados. Si ambos padres ancianos viven, debe certificarse que necesitan cuidados.
 - Esta licencia se concede en períodos de un año, pero es renovable.
 - En los casos que requieran el cuidado de los hijos, esta licencia no remunerada podrá ser disfrutada por la madre o el padre y podrá compartirse del mismo modo que la licencia por maternidad o paternidad, siempre que no superen conjuntamente el límite establecido y que no tomen la licencia de responsabilidad simultáneamente.
 - Si cesara el motivo por el que se autoriza la licencia de responsabilidad, el trabajador podrá reincorporarse a su puesto de trabajo siempre que lo notifique con un mes de antelación.
- **Licencia por problemas familiares urgentes:** los trabajadores a jornada completa podrán disfrutar de una licencia de cuatro medias jornadas de las vacaciones anuales por problemas familiares urgentes. Los trabajadores ocasionales y a jornada parcial y los funcionarios con jornada reducida pueden disfrutar de cuatro días de sus vacaciones para este fin. La licencia por problemas familiares urgentes se concede en las circunstancias siguientes, cuando la familia inmediata se ha visto afectada por:

1. accidentes;
2. una enfermedad repentina que requiera la ayuda o presencia del trabajador;
3. situaciones que requieran su presencia durante nacimientos y fallecimientos.
 - A este efecto la familia inmediata se refiere al cónyuge, los hijos, los padres y los hermanos.

- **Treinta días de licencia no remunerada:** pueden concederse por cualquier motivo que lo justifique. Deberán alcanzarse de antemano los acuerdos oportunos con el empleador.

- **Número máximo de años disponibles de licencia no remunerada:** cualquiera de estos tipos de licencia no remunerada ir seguido de otro, sujeto a un límite total global de ocho años de licencia no remunerada. Esta licencia podrá disfrutarse ininterrumpidamente o dividirse en períodos de reincorporación al puesto de trabajo.

- **Ascenso y promoción:** esta licencia no remunerada cuenta como un servicio en la categoría, siempre que el total no supere los 365 días en cualquier período de 4 años inmediatamente previo al ascenso o la promoción.

- Esta experiencia, que es diferente del “servicio en la categoría”, debe estar directamente relacionada con las obligaciones del puesto. Sin embargo, se admiten como experiencia las siguientes excepciones:

1. licencia de maternidad;
2. licencia de enfermedad con remuneración completa o parcial;
3. otra licencia remunerada o no remunerada.

- Las excepciones a los incisos a), b) y c) se permiten siempre que no superen un año ni el 10% de la experiencia exigida.

- El servicio con jornada reducida cuenta completo a los efectos de los incrementos salariales.

- El servicio con jornada reducida cuenta completo durante los primeros 12 meses, pero proporcionalmente en los períodos posteriores de jornada reducida a los efectos del ascenso y la promoción.

- La antigüedad de los empleados, las oportunidades de capacitación y la posibilidad de presentarse a otros puestos no se ven perjudicadas por trabajar con jornada reducida.

- **Los empleados ocasionales/a jornada parcial** que trabajen 20 horas o más también tendrán derecho a la licencia de maternidad, licencia por nacimiento (en el caso de los hombres), licencia por pérdida en la familia y licencia por matrimonio. Todas las licencias de los trabajadores ocasionales y a jornada parcial se computarán en horas de forma proporcional como una fracción del número total de horas de licencia a las que se tiene derecho por comparación a las que disfrutaban los trabajadores a jornada completa, y se disfrutará en días completos.

Otro cambio propuesto en 2006 afectaba a todos los empleados a jornada parcial que trabajaban un total de al menos ocho horas semanales. Con él se pretende lograr un

importante avance para las mujeres, que constituyen la mayoría de las personas que optan por un empleo a jornada parcial como principal fuente de ingresos. Hasta la presentación del Presupuesto nacional en octubre de 2006, todas las personas que trabajaban a jornada parcial, independientemente de las horas trabajadas, pagaban una suma única de 5,79 liras maltesas, que constituye el 10% del salario mínimo. En la actualidad la contribución nacional que debe abonarse es un 10% del salario completo del trabajador a jornada parcial; es decir, un cálculo prorrateado.

Aquellas personas que compartan un negocio familiar, en el que uno de los miembros de la pareja esté registrado como encargado del negocio, mientras que el otro contribuye a la gestión de la empresa pero no está registrado en los libros de la misma, ahora tendrán la posibilidad de participar plenamente en el negocio familiar. Esto implica la ventaja de disfrutar de todas las prestaciones sociales y del derecho a una pensión basada en sus contribuciones a la seguridad social. Para todas aquellas familias que se verán afectadas por esta reforma, esto no solo repercutirá en un mejor reconocimiento de su trabajo, sino que también los negocios familiares se beneficiarán de una reducción fiscal.

El Gobierno de Malta adoptó la decisión de solucionar la situación que sufren viudos y viudas. A partir de enero de 2007, los viudos y viudas tienen derecho a una pensión fija cuando ganen más del límite mínimo y durante los primeros cinco años de su segundo matrimonio.

13.2 Gastos del Gobierno

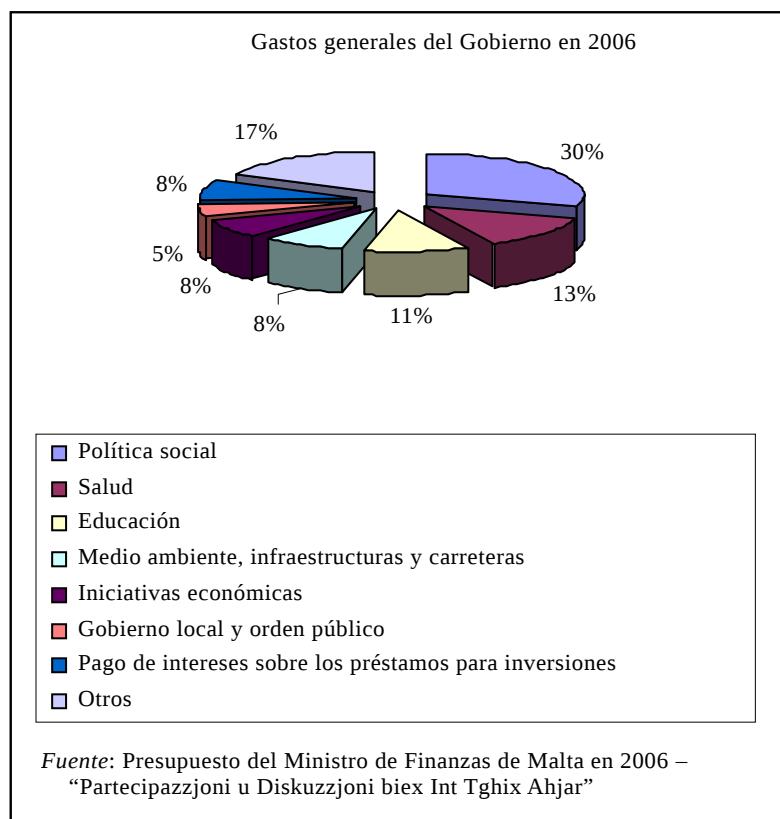
En 2006, el presupuesto asignado a los gastos generales del Gobierno fue el siguiente:

- política social: 29,8%
- salud: 13,1%
- educación: 10,8%
- medio ambiente, infraestructuras y carreteras: 8,4%
- iniciativas económicas
- gobierno local y orden público: 4,7%
- pago de intereses sobre los préstamos para inversiones: 8%
- otros: 17,3%

Total: 976,1 millones de liras maltesas

Estas cifras indican que el Gobierno asigna más dinero a política social, que incluye las pensiones, las viviendas sociales y las prestaciones sociales, entre otras prestaciones. La intervención estatal en el Estado Maltés es alta, ya que la distribución de los recursos se realiza en función de las necesidades del público. La demanda de servicios sociales es alta; sin embargo, dada la generosidad del estado de bienestar del que disfruta la sociedad maltesa, la pobreza y la exclusión social es están reduciendo al mínimo y se está promoviendo una buena calidad de vida.

Gráfico 13.1
Gastos generales del Gobierno en 2006



13.3 Acceso a créditos financieros

Las mujeres, tanto casadas como solteras, ahora tienen acceso a préstamos, hipotecas y otras formas de créditos financieros. Las mujeres pueden administrar sus propios bienes que han sido adquiridos antes del matrimonio. Las mujeres administran conjuntamente con sus maridos la comunidad de bienes que incluye todos los bienes adquiridos por el marido o por la mujer desde la fecha del matrimonio hasta su terminación.

Los bancos de Malta sostienen que en su declaración sobre la misión se contempla la gestión de las cuestiones personales y que, por lo tanto, se adopta una política de diversidad libre de discriminación, en la que la igualdad entre los géneros es una parte importante.

Cuando un posible cliente solicita una cuenta bancaria, no se le pregunta por su estado civil. En el caso de una solicitud de préstamo debe determinarse el estado civil, ya que un préstamo se considera un acto de administración extraordinario conforme al Código Civil y el Banco debe salvaguardar su posición en caso de un posible impago. Además es necesaria la información sobre el negocio, la profesión o la ocupación, activo y pasivo, ingresos y gastos para evaluar la solvencia crediticia del solicitante. Cuando el solicitante del préstamo es una única persona su sexo no se tiene en cuenta a la hora de conceder o no el préstamo⁷³.

13.4 Deporte

El Gobierno está invirtiendo 1,1 millones de liras maltesas en el sector del deporte. Invierte en instalaciones deportivas. Aunque estas se encuentran en escuelas estatales, están destinadas para ser utilizadas también por organizaciones deportivas y personas interesadas en el deporte después del horario lectivo. El objetivo es lograr que los ciudadanos estén entre los mejor educados y entrenados del mundo.

La Ley de deporte (Capítulo 455) establece que se enseñará y practicará educación física y deporte en todas las escuelas primarias y secundarias. Además, la ley estipula que no se permitirá ninguna discriminación basada en el sexo, la raza, el color, la religión o la opinión política, ni de la residencia en las distintas localidades de Malta en el acceso a las instalaciones y las actividades deportivas.

El Comité Olímpico Maltés declara su voluntad de resistir a presiones de todo tipo y se compromete a tomar medidas contra todo tipo de discriminación y violencia en el deporte.

El siguiente cuadro ilustra el número de mujeres pertenecientes a organizaciones deportivas por año y tipo de deporte:

Cuadro 13.1

Miembros femeninos de organizaciones deportivas por tipo de deporte

Tipo de deporte	2001		2002		2003		2004	
	Número	Porcentaje total	Número	Porcentaje total	Número	Porcentaje total	Número	Porcentaje total
Atletismo	375	2,5	405	2,7	210	1,1	227	1,1
Baloncesto	630	4,3	673	4,4	516	2,6	620	2,9
Boççi	26	0,2	26	0,2	42	0,2	44	0,2
Dardos	31	0,2	25	0,2	27	0,1	28	0,1
Buceo	571	3,9	561	3,7	1 448	7,3	1 763	8,3
Fútbol	473	3,2	538	3,6	576	2,9	635	3,0
Gimnasia de competición	2 080	14,0	2 242	14,8	83	0,4	281	1,3
Gimnasia de entrenamiento	4 212	28,4	4 043	26,7	3 160	15,9	3 726	17,6
Balonmano	105	0,7	218	1,4	161	0,8	175	0,8
Hockey	34	0,2	49	0,3	26	0,1	43	0,2
Artes marciales	738	5,0	771	5,1	617	3,1	663	3,1
Netball	200	1,4	201	1,3	205	1,0	200	0,9
Vela	246	1,7	264	1,7	290	1,5	288	1,4
Centros deportivos	2 274	15,4	2 200	14,5	8 883	44,8	8 799	41,5
Tenis de mesa	19	0,1	27	0,2	33	0,2	33	0,2
Tenis	1 077	7,3	1 158	7,7	643	3,2	674	3,2
Balónvolea	414	2,8	412	2,7	326	1,6	326	1,5
Waterpolo	178	1,2	151	1,0	1 526	7,7	1 583	7,5
Otros*	1 139	7,6	1 179	7,7	1 048	5,3	1 095	5,2
Total**	14 822	100,0	15 143	100,0	19 820	100,0	21 203	100,0

Fuente: estadísticas de 2004 sobre cultura de la Oficina Nacional de Estadística

* Otras organizaciones son: ajedrez, billar, bolos, bridge, carreras de palomas, cricket, damas, golf, karts, lucha libre, natación, pesca, piragüismo, polo, regatas, rugby, tiro, tiro con arco y triatlón.

** Este total no representa necesariamente un número total de personas individuales; es posible que la misma persona sea miembro de varias organizaciones.

Artículo 14

Mujeres rurales

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

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

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

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

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

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

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

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

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

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

14.1 Características físicas

Dado el pequeño tamaño de Malta (315 Km²) y la alta densidad de población asociada, no existe una definición internacional de los aspectos rurales aplicables a la situación específica de las islas. La realidad física indica que todas las zonas se constituyen como un continuo entre zonas urbanas y rurales en el que la actividad rural, las actividades al aire libre y la conservación de la naturaleza se consideran tradicionalmente rurales.

Se calcula que la población total de las Islas Maltesas ascendía a 404.039 habitantes en 2005. Desde el primer censo realizado en 1842, la población ha aumentado un 350%, aumentando de 114.499 habitantes en 1842 a 404.039 habitantes en 2005. Además, la población se ha duplicado entre principios del siglo XX y el inicio del siglo XXI (de 1901 a 2005). Sin embargo, se ha registrado una ralentización del

crecimiento de la población. Mientras que en 1995 el crecimiento de la población era del 9,5%, en 2005 este crecimiento se redujo hasta el 6,9%. Al igual que en 2005, se redujo la diferencia de géneros en la población, con 200.715 hombres, que representaban el 49,7% de la población, y 203.324 mujeres, que representaban el 50,3% restante⁷⁴.

Malta es el país perteneciente a la Unión Europea más densamente poblado, con una proporción de 1.282 residentes por kilómetro cuadrado. En el ámbito nacional, Malta está mucho más densamente poblada que las otras dos islas: Gozo y Comino. Mientras que la primera registra 1.513 habitantes por kilómetro cuadrado, la última tiene una población de 452 residentes por kilómetro cuadrado⁷⁵.

14.2 Recursos escasos

Al igual que en otros países mediterráneos, el suministro de agua en las Islas Maltesas ha sido motivo de preocupación durante siglos. Dado que la población ya está superando los 400.000 habitantes y teniendo en cuenta la entrada de turistas que visitan las islas cada año, la demanda de agua ha crecido hasta un nivel significativo. Además, dado el pequeño tamaño del país y la elevada densidad de población que caracterizan al estado geográfico y demográfico maltés, el número de embalses de agua dulce es limitado.

Debido a estas limitaciones, el Gobierno ha puesto en marcha la construcción de plantas desalinizadoras, que, pese a su elevado coste, han generado un aumento del porcentaje de suministro desde finales de la década de los ochenta. En la actualidad, la mitad del total de la demanda se cubre mediante el uso de estos proyectos, y el agua de lluvia y la extracción en pozos de sondeo constituyen el resto. Malta cuenta unos limitados recursos agrícolas, debido a la escasa calidad del suelo, el limitado terreno cultivable y la escasez de agua. Las limitaciones de recursos terrestres y acuáticos han obligado a los agricultores a cultivar en invernaderos en lugar de campos abiertos y a los ganaderos a dedicarse a la cría de animales en explotaciones agrícolas más concentradas. La elevada densidad de población, conjuntamente con el boom de la construcción que ha tenido lugar en Malta en los últimos años, ha planteado varias limitaciones a la gestión del agua.

14.3 La agricultura en Malta

Hasta hace un par de décadas, la agricultura era uno de los pilares principales de la economía maltesa. Sin embargo, la urbanización en las Islas Maltesas ha conducido a una disminución de las actividades agrícolas.

La limitación de los recursos naturales en Malta está poniendo límites a la dimensión agrícola. La grave escasez de agua, la extremada fragmentación de la tierra y la escasa inversión e investigación son factores que se repiten en el deterioro de la actividad agrícola. El trabajo en los ámbitos de la agricultura y la pesca representa el 1,6% del total del empleo y presenta una tendencia de deterioro, aunque el trabajo a jornada parcial en este sector sigue siendo importante⁷⁶.

El siguiente cuadro ilustra la distribución por sectores, sexo, situación laboral y análisis regional del trabajo a jornada completa en actividades agrícolas y pesqueras, en agosto de 2005 y agosto de 2006.

Cuadro 14.1
Actividades de agricultura y pesca

<i>Actividad económica</i>	<i>Agosto de 2005</i>	<i>Agosto de 2006</i>
Agricultura, caza y servicios relacionados	3 067	2 995
Sector privado	1 632	1 606
Sector público	1 435	1 389
Hombres	2 724	2 655
Mujeres	343	340
Trabajadores por cuenta propia	1 264	1 255
Empleados	1 803	1 740
Malta	2 653	2 580
Gozo	414	415
Pesca, acuicultura y servicios relacionados	435	461
Sector privado	435	461
Sector público	–	–
Hombres	418	443
Mujeres	17	18
Trabajadores por cuenta propia	327	317
Empleados	108	144
Malta	329	354
Gozo	106	107

Fuente: Comunicado de prensa de la Oficina Nacional de Estadística: Población con ocupación remunerada: agosto de 2006, 4/2007.

El siguiente cuadro ilustra la distribución por sectores del trabajo a jornada parcial en las actividades agrícolas y pesqueras, en agosto de 2005 y agosto de 2006.

Cuadro 14.2
Empleo a jornada parcial en actividades agrícolas y pesqueras

<i>Actividad económica</i>	<i>Agosto de 2005</i>	<i>Agosto de 2006</i>
Agricultura, caza y servicios relacionados	1 358	1 396
Trabajadores a jornada parcial que también tienen un empleo a jornada completa	856	841
Hombres	830	816
Mujeres	26	25
Trabajadores a jornada parcial como empleo principal	502	555
Hombres	422	469
Mujeres	80	86
Pesca, acuicultura y servicios relacionados	279	423
Trabajadores a jornada parcial que también tienen un empleo a jornada completa	173	269
Hombres	171	265
Mujeres	2	4
Trabajadores a jornada parcial como empleo principal	106	154
Hombres	90	131
Mujeres	16	23

Los datos disponibles indican que la presencia de las mujeres en el sector agrícola y pesquero es relativamente escasa. Sin embargo, la perspectiva que reflejan estas cifras puede ser engañosa, ya que muchas mujeres trabajan con sus esposos o parejas y contribuyen a la industria, pero no están registradas como trabajadoras.

El Gobierno de Malta se ha comprometido a prestar ayuda económica al sector agrícola al objeto de facilitar su reestructuración para abrirse a la competencia. En el Presupuesto de 2007 se incluye una medida destinada a animar a las trabajadoras a declarar su situación laboral si dirigen el negocio familiar de forma conjunta con sus parejas. Aquellas personas que compartan un negocio familiar, en el que uno de los miembros de la pareja esté registrado como encargado del negocio, mientras que el otro participa en la gestión de la empresa pero no está registrado en los libros de la misma, ahora tendrán la posibilidad de participar de pleno derecho en el negocio familiar. Esta medida permitirá a estas personas disfrutar de todas las prestaciones sociales y les dará derecho a una pensión basada en sus contribuciones a la seguridad social. Para todas aquellas familias que se verán afectadas por esta reforma, esto no solo repercutirá en un mejor reconocimiento de su trabajo, sino que también los negocios familiares se beneficiarán de una reducción fiscal.

La importancia que se da a la acuicultura es cada vez mayor, ya que la pesca excesiva y la contaminación del Mediterráneo han afectado negativamente al sector. La producción total generada en piscifactorías ha aumentado hasta más de 2.200 toneladas, que se exportan principalmente a Italia y al Japón. Esta cifra es más del doble de las 908 toneladas correspondientes a las pesquerías salvajes. Entre las medidas para impedir que continúe el agotamiento de las poblaciones y proteger la industria pesquera nacional, Malta ha logrado la derogación de las normas de la Unión Europea, lo que le permitirá mantener una zona de conservación pesquera de 25 millas náuticas⁷⁷.

El siguiente cuadro ilustra la producción agrícola correspondiente al período 1998-2002.

Cuadro 14.3
Producción agrícola

(En miles de toneladas)

	1998	1999	2000	2001	2002
Hortalizas	67,7	65,4	64,5	66,9	72,2
Fruta	11,0	8,2	7,7	7,2	7,7
Carne	18,5	18,6	17,7	18,5	18,5

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.

14.4 Capacitación en agricultura

En la enseñanza superior, el Instituto de agricultura de la Universidad de Malta ofrece a los estudiantes la oportunidad de seguir una serie de cursos sobre temas agrícolas. Las estadísticas de estudiantes por curso correspondientes al curso académico 2005-2006 fueron las siguientes:

Cuadro 14.4
Instituto de agricultura – Universidad de Malta

<i>Curso</i>	<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Licenciatura en gestión de agroecosistemas mediterráneos	1	6	21	27
Diplomatura en gestión de recursos hídricos	2	11	30	41
Master en farmacia agrícola y veterinaria	2	0	1	1
Master en ciencias agrícolas	2	0	1	1
	3	0	1	1
Curso preparatorio para la Diplomatura en agricultura	1	2	10	12
Total Facultad/Instituto		19	65	84

Fuente: Estadísticas de la Universidad de Malta

Parte IV

Artículo 15 Legislación

1. *Los Estados partes reconocerán a la mujer la igualdad con respecto al 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 reconocerá a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensará 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 Igualdad ante la ley

La legislación maltesa relativa a la igualdad se centra en tres disposiciones constitucionales, es decir, los artículos 14, 32 y 45 de la Constitución de Malta. El artículo 14 de la Constitución, incluido dentro de la “Declaración de Principios” establece que *“El Estado promoverá el derecho igual de hombres y mujeres a disfrutar de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y, con este fin, adoptará las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación entre los sexos por parte de cualquier persona, organización o empresa; en particular, el Estado tratará de garantizar que las mujeres trabajadoras disfruten de iguales derechos y de iguales salarios por el mismo trabajo que los hombres”*.

El artículo 32 de la Constitución de Malta garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de los derechos y libertades fundamentales del individuo.

El artículo 45 de la Constitución, que forma parte de dicho Capítulo IV titulado “Derechos y libertades fundamentales de la persona”, establece en su párrafo 1), que *“... ninguna ley podrá contener una disposición que sea discriminatoria tanto por sí misma como en sus efectos”*.

En 1993, el Código Civil (leyes de Malta, capítulo 16) fue objeto de una importante reforma, respecto de las disposiciones que tratan del derecho de la familia, para corregir la práctica discriminatoria contra las mujeres en el matrimonio.

En virtud de las enmiendas correspondientes, ambos cónyuges tienen los mismos derechos y responsabilidades en el matrimonio y una responsabilidad conjunta con respecto a sus hijos. Los bienes adquiridos durante el matrimonio se administran conjuntamente. Hasta 1993, las mujeres casadas eran jurídicamente inferiores a sus maridos. El Código Civil reconocía al marido como único cabeza de familia, con autoridad sobre los hijos y la administración del patrimonio de la pareja.

Las enmiendas a la legislación introducidas en 1996 corrigieron también la discriminación contra las mujeres casadas que figuraban en la Ley de seguridad social de 1987 y la Ley del impuesto sobre la renta de 1949.

Las enmiendas en la Ley de seguridad social se referían a la definición del cabeza de familia. Si bien antes la ley reconocía al marido como único cabeza de familia, las nuevas disposiciones definen al cabeza de familia como la persona que, a juicio del Director de la Seguridad Social, es el cabeza de familia.

Por medio de la Ley XX de 1996 se hicieron diversas enmiendas a la Ley del impuesto sobre la renta de 1949, la cual antes consideraba que el marido era el responsable de hacer la declaración sobre la renta y del pago de los impuestos correspondientes a las propias ganancias y a las de su mujer. Tras una primera serie de enmiendas en 1990, el marido y la mujer podían optar por un cómputo por separado. En la práctica esto significa que el marido y la mujer pagarían menos impuestos; sin embargo, el marido seguía siendo responsable de la declaración y de los pagos. Después de la promulgación de la Ley XX de 1996, las mujeres casadas tuvieron la oportunidad de firmar la declaración de la renta junto con sus maridos. Esta ley también dio la posibilidad a la mujer de ser elegida, por consentimiento de ambos cónyuges, como cónyuge responsable de los impuestos sobre los ingresos imponibles. Aunque la declaración de la renta lleva la firma del cónyuge responsable, los cónyuges son responsables conjuntamente del pago de los impuestos que les corresponden. Por tanto, la ley otorga a los cónyuges la oportunidad de elegir si desean optar por una declaración conjunta o separada.

Cuando en 1993 se enmendó el capítulo 16 del Código Civil mediante la Ley XXI, las mujeres casadas obtuvieron el derecho a sumarse a la autoridad parental junto con sus maridos. Si bien antes el Código Civil hablaba de “autoridad paterna”, este concepto se modificó y se cambió por el de “autoridad parental”, que ha de ser ejercida de común acuerdo por el padre y la madre. Sin embargo, si uno de ellos muere, ejercerá la autoridad parental el otro. En el caso de surgir un desacuerdo entre la madre y el padre en cuestiones de particular importancia, el Código Civil prevé la posibilidad de recurso ante el Tribunal de Jurisdicción Voluntaria. El Tribunal se limita a sugerir una solución que, a su juicio, responde a los mejores intereses del niño y de la familia. No obstante, si persiste el desacuerdo entre la madre y el padre y la cuestión es de importancia fundamental, el juez que preside puede, a petición conjunta de ambos, determinar la cuestión él mismo teniendo en cuenta el interés superior de la familia y de la vida de familia.

Además, la autoridad parental conjunta se extiende a la representación conjunta de los niños en cuestiones civiles y a la administración conjunta de los bienes del niño.

Se redactaron nuevos reglamentos sobre pasaportes que complementan el Decreto de Pasaportes de 1928 para poner en vigor las disposiciones del Código Civil relativas a los derechos parentales conjuntos. Ahora se necesita la firma del padre y de la madre para expedir un pasaporte a nombre de un menor. Los menores pueden viajar con el pasaporte del padre o de la madre siempre y cuando en esta cuestión se haya obtenido previamente el consentimiento de ambos. Sin embargo, a partir del 1º de abril de 2001, ya no se puede incluir a los menores en el pasaporte del padre o de la madre o en los nuevos pasaportes expedidos después de esa fecha.

La Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres de 2004 garantiza además la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, la

formación profesional y la educación, el acceso a financiación en relación con actividades empresariales y el reflejo de los sexos en los medios de comunicación.

Las mujeres maltesas, tanto solteras como casadas, tienen acceso a préstamos y créditos, pueden tener títulos de propiedad sobre la tierra y pueden firmar contratos en su propio nombre, incluso relacionados con el crédito, la propiedad inmobiliaria y las transacciones comerciales. En el contexto del matrimonio, ambos cónyuges están obligados a celebrar contratos conjuntos cuando adquieran o enajenen bienes inmuebles, ya que la comunidad de bienes subsiste entre los cónyuges. Sin embargo, la ley otorga a los cónyuges el derecho a optar por un régimen matrimonial distinto, como la separación de bienes y la comunidad de bienes residuales bajo administración separada.

Las enmiendas a la ley de la familia han eliminado la discriminación anterior que sufrían las mujeres casadas en el ámbito fundamental de los asuntos bancarios y financieros. Además, el acceso a créditos y financiación en el contexto de las transacciones empresariales está protegido por el artículo 6 de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres, que establece que: *“Ningún banco, institución financiera ni compañía aseguradora discriminará a ninguna persona en la concesión de ningún servicio con respecto al establecimiento, dotación, puesta en marcha o ampliación de cualquier negocio, ni la puesta en marcha o ampliación de cualquier modalidad de empleo por cuenta propia, ni el seguro de dicho negocio o de la persona empleada por cuenta propia”*.

Sin embargo, el acceso a las finanzas para una mujer no es fácil y los arreglos crediticios con los bancos siguen siendo difíciles. La situación debería mejorar con la transposición de la Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios y el suministro de estos, actualmente en curso. Entre otros efectos, la transposición de esta Directiva ampliaría el ámbito de aplicación del artículo 6 mencionado de la Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres para atender situaciones que están fuera del contexto de las transacciones empresariales.

Desde la entrada en vigor de las enmiendas al Código Civil en 1993, mediante la ley XXI, las mujeres casadas tienen derecho a administrar los bienes adquiridos antes del matrimonio (bienes parafernales) y a administrar conjuntamente con sus maridos todos los bienes adquiridos durante el matrimonio. El primer paso importante hacia la eliminación de la discriminación contra las mujeres casadas en Malta se remonta a la promulgación de la Ley XLVI de 1973, según la cual, entre otras cosas, se permitió a las mujeres casadas firmar contratos en su propio nombre y representarse a sí mismas en actuaciones judiciales sin el consentimiento ni la asistencia de sus maridos. Con esto se puso fin a una situación en que las mujeres casadas en la práctica no tenían capacidad jurídica.

A consecuencia de las enmiendas al Código Civil de 1993 las mujeres casadas han adquirido el derecho a administrar no solamente los bienes que les pertenecían antes del matrimonio (bienes parafernales), sino también a administrar, junto con sus maridos, el patrimonio adquirido por ambos cónyuges durante el matrimonio cuando la comunidad de bienes subsiste entre los cónyuges. Aunque se ha mantenido el concepto de separación judicial de bienes en virtud del artículo 1.332 del Código Civil, la legislación dispone ahora que la separación de bienes es únicamente para proteger los intereses de ambos cónyuges.

Además, el artículo 3 de la Ley de educación (Leyes de Malta, capítulo 327) dice que “Todo ciudadano de la República de Malta tiene derecho a recibir educación e instrucción sin distinciones de edad, sexo, creencias o medios económicos”.

De igual modo, el apartado 2) del artículo 3 de la Ley de deportes (Leyes de Malta) estipula que “El Estado reconoce que no debe permitirse ninguna forma de discriminación basada en el sexo, la raza, el color, la religión o la opinión política, ni de la residencia en las distintas localidades de Malta en el acceso a las instalaciones y las actividades deportivas”. El apartado 3) del mismo artículo continúa: “El Estado reconoce que todas las personas deberían tener la oportunidad de participar en el deporte y, en los casos en que sea necesario, se adoptarán nuevas medidas para permitir a las mujeres y a los jóvenes con talento, así como a las personas o grupos de personas menos favorecidas o discapacitadas, para que en la práctica puedan aprovechar estas oportunidades, y animarles a que lo hagan”.

El tercer anexo de la Ley de radiodifusión (Capítulo 350 de las Leyes de Malta), sobre el Código relativo a la publicidad, la televenta y los patrocinios establece que: “la publicidad y la televenta no incluirán, entre otros aspectos, aspectos de discriminación por motivos de raza, sexo o nacionalidad ...”.

15.2 Elección de residencia

En virtud de las enmiendas de 1993 que convirtieron a hombres y mujeres en miembros en igualdad de condiciones del matrimonio, ambos cónyuges deciden de forma conjunta dónde establecer su hogar y residencia conyugal durante el matrimonio. Fuera del matrimonio, o tras una separación personal, ambos son libres para elegir su lugar de residencia.

15.3 Libertad de circulación

La Constitución define la libertad de circulación como el derecho a circular libremente por toda Malta, el derecho de residir en cualquier parte de Malta, el derecho de abandonar Malta y el derecho de entrar en Malta. Por tanto, cualquier persona que tenga derecho a la libertad de circulación se considera exenta en virtud de las disposiciones de la Ley de inmigración y no requiere un permiso de residencia.

Uno de los criterios para obtener la libertad de circulación en Malta en virtud de las disposiciones de la Constitución es si la persona es la mujer no residente de un ciudadano de Malta, que ha adquirido la ciudadanía de Malta por nacimiento en Malta, o de una persona que disfruta de la libertad de circulación, mientras la mujer sigue viviendo con su marido. En 1989 se enmendó la Ley de inmigración de 1970 a fin de que los maridos malteses de ciudadanas de Malta se consideraran exentos para los fines de la residencia y del empleo en Malta. Además, la viuda o el viudo no malteses de un ciudadano de Malta siguen disfrutando de estos privilegios de residencia y empleo después de la muerte del cónyuge.

Si un extranjero quiere trabajar en Malta antes del matrimonio para familiarizarse con la situación local de empleo, el posible empleador debe expedirle una licencia de empleo a su nombre. Si se presentan suficientes pruebas documentales a efectos de que el matrimonio se celebrará en el plazo de seis meses, se admite una licencia de empleo válida para los seis meses anteriores al matrimonio. La licencia de empleo ya no es necesaria después de que se haya contraído el matrimonio.

15.4 Nacionalidad

Antes de las enmiendas de 1989 Malta era un Estado de una nacionalidad única y un ciudadano maltés no podía tener ninguna otra nacionalidad. La única excepción a esta norma siguió a una enmienda constitucional hecha en el mismo año que fue consecuencia de la alta tasa de emigración y de emigrantes que regresaban a Malta.

Tras ello, los emigrantes malteses podían retener tanto su nacionalidad maltesa como la ciudadanía del país adoptivo, siempre y cuando las leyes de ese país lo permitieran. En este caso, el emigrante dejaba de ser ciudadano de Malta en cuanto adquiría la ciudadanía del país adoptivo.

El solicitante tenía derecho a la doble nacionalidad si era un emigrante maltés que tuviera nacionalidad extranjera después de haber emigrado a un país o a consecuencia de ello. Además, tenía que haber nacido en Malta antes de la Independencia, el 21 de septiembre de 1964, habiendo uno de sus padres nacido en Malta, o nacido en Malta en esa fecha o después de ella, pero antes del 1º de agosto de 1989, y tenía que haber vivido en el país adoptivo, cuya ciudadanía había obtenido, al menos seis años durante los cuales cualquier visita a Malta no debía haber excedido tres meses en un año, o doce meses en total.

Una persona nacida en Malta después del 1º de agosto de 1989 también tendría derecho a doble ciudadanía, pero con diferentes condiciones. A consecuencia de la Ley IV de 2000 ahora es posible que un ciudadano de Malta tenga ciudadanía múltiple. El artículo 7 de la Ley de ciudadanía de Malta dice que:

Será legal que cualquier persona sea ciudadana de Malta y al mismo tiempo ciudadana de otro país.

Así pues, con respecto a las personas nacidas en 1989 o después de ese año, tanto la madre como el padre pueden conferir la nacionalidad al menor. Respecto a las personas nacidas antes de 1989, solo el padre y no la madre puede conferir la nacionalidad maltesa.

Artículo 16 **Matrimonio y vida familiar**

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 solo 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, adquisición, gestión, administración, goce y enajenación de los bienes, tanto a título gratuito como con vistas a obtener un beneficio.*

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.*

16.1 Marco jurídico

El Artículo 45 de la Constitución de Malta contempla la protección ante la discriminación basada en una serie de motivos, entre los que se incluye el sexo. En consecuencia, tanto hombres como mujeres son libres en igualdad de condiciones para celebrar un matrimonio con la persona que elijan. Esto está sujeto a determinadas restricciones impuestas en interés público. Por tanto, un matrimonio celebrado entre:

- a) un ascendiente y un descendiente en línea directa;
- b) un hermano y una hermana, aunque solamente sea medio hermano o hermana;
- c) personas emparentadas por afinidad en línea directa; o
- d) el padre o madre de adopción y la persona adoptada o un descendiente, o el esposo o esposa de la persona adoptada, será nulo, independientemente de si dicha relación se deriva por descendencia legítima o ilegítima.

En este sentido, se considerará que la relación de una persona adoptada subsiste tanto con respecto a su familia natural como a la de adopción. Por otra parte, el Tribunal de Jurisdicción Voluntaria que corresponda a la residencia de cualquiera de los cónyuges podrá, una vez demostrada una buena causa, eximir de las disposiciones de los incisos c) y d) del subapartado 1.

Además, también será nulo todo matrimonio celebrado entre personas de las cuales una esté vinculada por un matrimonio anterior. También quedará anulado el matrimonio contraído por una persona menor de 16 años y entre personas de las cuales una de ellas esté incapacitada para contraerlo debido a trastorno mental, esté o no inhabilitada.

El matrimonio en Malta está reglamentado por la Ley de matrimonio de 1975, enmendada en 1996 y por otras disposiciones del Código Civil maltés. El matrimonio solamente será válido si se siguen de forma adecuada los correspondientes procedimientos.

La legislación maltesa también establece disposiciones para garantizar que una persona contraiga matrimonio solo por su libre albedrío y su pleno consentimiento. Concretamente, tal como se ha expuesto anteriormente, la legislación maltesa establece una edad mínima de 18 años para que una persona pueda contraer matrimonio. La Ley del matrimonio (artículo 3) establece de hecho que el matrimonio contraído entre personas de las cuales una de ellas sea menor de 16 años será nulo; además, establece que toda persona que siga bajo la autoridad parental (es decir, menor de 18 años) no podrá contraer un matrimonio válido sin el consentimiento de la persona que ejerza dicha autoridad o del tutor, según corresponda. Con ello la legislación maltesa pretende evitar que una persona contraiga matrimonio sin comprender plenamente las implicaciones del mismo.

También quedará anulado el matrimonio contraído por una persona que esté incapacitada para contraerlo debido a trastorno mental, esté o no inhabilitada.

En este sentido, la legislación maltesa establece la posibilidad de anular el matrimonio en caso de que dicho consentimiento otorgado en el momento del matrimonio esté viciado por uno u otro motivo:

- a) si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante violencia, tanto física como moral o por miedo;
- b) si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante error en la identidad de la otra parte;
- c) si el consentimiento de cualquiera de las partes se ha obtenido mediante fraude acerca de alguna cualidad de la otra parte que, por su naturaleza, podría perturbar gravemente la vida matrimonial;
- d) si el consentimiento de cualquiera de las partes está viciado por un grave defecto de discreción de juicio sobre la vida matrimonial, o sobre sus derechos y obligaciones esenciales, o por una grave anomalía fisiológica que hace imposible para esa parte cumplir las obligaciones fundamentales del matrimonio;
- e) si cualquiera de las partes es impotente, tanto si esta impotencia es absoluta o relativa, pero únicamente si esta impotencia es anterior al matrimonio;
- f) si el consentimiento de una de las partes está viciado por una exclusión positiva del propio matrimonio, o por uno o más de los elementos esenciales de la vida matrimonial, o por el derecho al acto conyugal;
- g) si cualquiera de las partes condiciona su consentimiento a una condición referida al futuro;
- h) si cualquiera de las partes, aunque no estuviese impedida ni padeciese una enfermedad mental, no tenía en el momento de contraer matrimonio, incluso por una causa transitoria, facultades intelectuales suficientes o de voluntad para otorgar su consentimiento al matrimonio.

El Código Civil establece, entre otras cosas, que “los cónyuges tendrán iguales derechos y asumirán iguales responsabilidades durante el matrimonio. Se deben fidelidad mutua, además de apoyo moral y material”. De esto se desprende que las decisiones han de tomarse conjuntamente, a menos en lo que respecta a los asuntos importantes. La responsabilidad conjunta abarca tres ámbitos principales:

- administración de los bienes;
- elección del hogar conyugal;
- ejercicio de la autoridad parental.

La legislación maltesa no contempla el divorcio. No obstante, un divorcio obtenido en otro país se reconocerá legalmente en Malta siempre que la decisión haya sido dictada por un tribunal competente del país en que se obtuvo el divorcio y del que el marido o la mujer hayan sido ciudadanos o en el que hayan tenido su domicilio. No obstante, la legislación maltesa prevé la separación personal de un matrimonio autorizada por el tribunal competente. La separación personal no conduce al divorcio.

El matrimonio continuará subsistiendo, pero los cónyuges no estarán vinculados por las obligaciones que crea el contrato de matrimonio. Los cónyuges ya no estarán obligados a cohabitar. Otras obligaciones, tales como la obligación de mantener uno al otro y a los hijos, estarán reglamentadas en el dictamen de separación o en la escritura pública en caso de una separación consensuada.

16.2 Administración de los bienes

a) *La comunidad de bienes*

Los matrimonios en Malta están regidos por la comunidad de bienes, que es el sistema dominante de administración de los activos que pertenecen a los cónyuges. La comunidad de bienes incluye todos los ingresos obtenidos, y todos los bienes adquiridos (comprados, tomados en arrendamiento o en enfiteusis) por el marido o la mujer desde la fecha del matrimonio hasta su terminación e incluye todos los ingresos derivados de estos bienes.

La comunidad de bienes se aplica también en el caso de un matrimonio celebrado en el extranjero entre personas que más adelante se establecen en Malta con respecto a cualesquiera bienes adquiridos después de su llegada.

La comunidad de bienes equivale a una asociación de bienes entre los cónyuges, según la cual todos los bienes que adquieren, tanto de forma conjunta como separada, con su trabajo o sus ahorros durante el matrimonio pertenece por igual a ambos.

A consecuencia de las enmiendas introducidas en el Código Civil en 1993 la posición con respecto a la comunidad de bienes, aunque se ha mantenido, se modificó radicalmente. A consecuencia de estas enmiendas el marido y la mujer fueron colocados en un pie de igualdad. La administración ordinaria de bienes y el derecho a perseguir judicialmente o ser perseguido respecto de esta administración ordinaria corresponde a cualquiera de los cónyuges, mientras que los actos de administración extraordinaria, y el derecho a perseguir judicialmente o ser perseguido respecto de tales actos, o de buscar una solución de compromiso respecto de cualquier acto, corresponde a ambos cónyuges conjuntamente. El Código Civil ofrece una lista exhaustiva de todos aquellos actos que se consideran actos de administración extraordinaria y, por tanto, cualquier otro acto que no está mencionado en la ley supone ser un acto de administración ordinaria. Sin embargo, en situaciones dudosas cada caso debe considerarse según sus propios méritos. La legislación establece también los casos en que uno de los cónyuges puede realizar actos de administración extraordinaria independientemente. El primer caso en el cual esto es posible se da cuando un cónyuge, mediante una escritura pública o un escrito privado (legalizado según las condiciones del artículo 634 del Código de Organización y Procedimiento Civil)

nombra al otro cónyuge su mandatario. Otro caso es cuando uno de los cónyuges está fuera de Malta o si existe algún otro impedimento respecto de este cónyuge y en ambos casos no existe tal autorización, el otro cónyuge puede realizar este acto necesario de administración extraordinaria de bienes independientemente una vez obtenida la autorización del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria. Sin embargo, el Tribunal en estos casos no puede conceder una autorización para realizar actos de administración extraordinaria en general, sino que esta autorización estará limitada a un acto concreto. Si este acto consiste en la alienación de propiedad de cualquier derecho real sobre propiedad inmobiliaria o la concesión de una hipoteca general o especial, también ha de registrarse en nombre del cónyuge ausente o incapacitado si este cónyuge fuera parte de la escritura de alienación o hipoteca. En cuyo defecto, el registro respecto de terceros es únicamente operacional hacia el cónyuge a cuyo nombre los bienes están inscritos. El Código Civil se ocupa también de la situación en la cual uno de los cónyuges no consiente a un acto de administración extraordinaria. En tal caso, si el acto es necesario en interés de la familia, el otro cónyuge puede recurrir al tribunal competente para la autorización necesaria para realizar el acto requerido.

Aunque la norma general es que los cónyuges administran sus bienes juntos, el Código Civil prevé las situaciones en que uno de los cónyuges puede verse excluido de la administración de la comunidad de bienes. En tal caso el tribunal competente puede, a solicitud de uno de los cónyuges, excluir al otro cónyuge, tanto de forma general como limitada para fines o actos particulares, de la administración de la comunidad de bienes si este último cónyuge no es competente para administrar o ha administrado mal la comunidad de bienes. En tal caso, la administración de la comunidad recaerá, en la medida en que el cónyuge haya sido excluido, exclusivamente en el cónyuge que no ha sido excluido. Estas consecuencias también se producen en el caso de que uno de los cónyuges esté bajo interdicción o incapacitado y persisten hasta que cesen esta interdicción o incapacidad.

En el caso en que un cónyuge realice un acto que requiere el consentimiento de ambos cónyuges sin el consentimiento necesario del otro cónyuge, este acto puede ser anulado a petición del segundo cónyuge si este acto está relacionado con la alienación o la constitución de un derecho real o personal sobre propiedad inmobiliaria. En el caso de bienes muebles el acto puede ser anulado si los derechos sobre estos han sido conferidos a título gratuito. Este acto de anulación solo se puede instituir por parte del cónyuge cuyo consentimiento era necesario durante el período perentorio de tres años desde la fecha en que este cónyuge se enteró del acto, o desde la fecha de inscripción si este acto es inscribible, o desde la fecha de la terminación de la comunidad de bienes, dependiendo de cuál de estos hechos es el primero. No obstante, este derecho se pierde en el momento de la expiración de los tres meses desde la fecha en que se ha notificado este acto al cónyuge mediante un acto judicial, a menos si se ha instituido un proceso dentro de este plazo de tres meses.

b) Separación de bienes

Ya sea antes del matrimonio, o en cualquier momento después del mismo, la pareja puede declarar que en lugar de la comunidad de bienes prefiere la separación completa de bienes, según la cual serán propietarios y administrarán sus bienes por separado. Esta opción significa que hay una clara distinción entre los bienes de los cónyuges (adquiridos durante el matrimonio) y cada uno administrará sus bienes sin la influencia del otro.

En caso de los matrimonios regidos por la comunidad de bienes, la administración dispone que cada cónyuge puede exigir la separación de bienes si, entre otras cosas, el otro cónyuge lleva sus asuntos de forma desordenada, o bien sobre la base de otros motivos especificados en la ley, tales como la interdicción o incapacitación de uno de los cónyuges.

c) *Comunidad de bienes residuales bajo administración separada*

Un nuevo concepto que reglamenta las relaciones patrimoniales de los cónyuges, introducido mediante enmiendas al Código Civil, es la comunidad de bienes residuales bajo administración separada que está basada en el sistema alemán de comunidad de ganancias devengadas. Esto se refiere a una situación en que los cónyuges, por medio de un contrato de matrimonio, excluyen la aplicación de la comunidad de bienes y optan por un sistema según el cual los bienes adquiridos por ellos durante el matrimonio están en posesión y administración del cónyuge por el cual se han hecho tales adquisiciones. En relación con los terceros, dicho cónyuge los trata como si fuera su propietario exclusivo. Se supone que este sistema está a medio camino entre el sistema de comunidad de bienes y el sistema de separación judicial de bienes. Durante el matrimonio cada cónyuge es libre de adquirir bienes en su propio nombre y de administrarlos o deshacerse de ellos sin el consentimiento del otro. Sin embargo, tras la disolución del matrimonio, todos los bienes adquiridos por ambos cónyuges y que siguen siendo propiedad de ellos se dividirán por igual entre ellos. Los activos que rige este sistema son los activos que forman parte de la comunidad de bienes. En el caso de activos adquiridos conjuntamente por los cónyuges que han optado por este sistema, estos se administrarán conjuntamente. La parte de cada cónyuge en esta propiedad solo se puede enajenar *inter vivos* y con el consentimiento del otro cónyuge, o, cuando este consentimiento se niega de forma no razonable, con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, o en una venta judicial en subasta por insistencia de cualquier acreedor de ese cónyuge.

Cabe observar que un cónyuge no tiene permiso de enajenar cualquier activo personal gratuitamente excepto con el consentimiento del otro cónyuge. Esto no se aplica a las donaciones de valor moderado, teniendo en cuenta la condición de las partes y otras circunstancias. En cuyo defecto, se puede instituir un procedimiento de anulación del acto de enajenación a título gratuito por el cónyuge cuyo consentimiento era necesario, durante el período perentorio de un año desde la fecha en que cónyuge fue consciente del hecho, en la fecha de la inscripción, cuando este hecho sea inscribible o en la fecha de la terminación de la comunidad de bienes residuales bajo administración separada, dependiendo de cuál de estos hechos se produzca el primero.

16.3 El hogar conyugal

Otras tres importantes enmiendas que se han introducido en el Código Civil están relacionadas con lo siguiente:

- a) El hogar conyugal;
- b) El apellido de la mujer;
- c) La suspensión del derecho de manutención.

En cuanto al hogar conyugal, la posición anterior en la ley de la familia era que la mujer estaba obligada a vivir con su marido y a seguirlo dondequiera que él considerara necesario establecer el hogar conyugal. Por tanto, en teoría, la mujer no

tenía autoridad para decidir dónde se vivía. En 1993 se introdujo un cambio radical en esta situación gracias a las enmiendas al Código Civil que dicen que el hogar conyugal debe establecerse donde los cónyuges determinen por consentimiento mutuo, de acuerdo con las necesidades de ambos cónyuges y los intereses primordiales de la propia familia.

Aunque el hogar conyugal puede haber sido adquirido por alguno de los cónyuges antes del matrimonio y, por tanto, forma parte de los bienes parafernales del cónyuge el hecho de que sea el hogar conyugal impone ciertas obligaciones a este cónyuge. Este último puede enajenar únicamente mediante título *inter vivos* su derecho sobre el hogar conyugal:

- a) Con el consentimiento del otro cónyuge; o
- b) Cuando este consentimiento se niega de forma no razonable, con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria; o
- c) En una venta judicial mediante subasta a instancias de cualquier acreedor de este cónyuge.

16.4 Apellido de la familia

En virtud de las enmiendas al Código Civil, el apellido de la familia seguía siendo el del marido. No obstante, las mujeres casadas adquirieron el derecho de elegir si tomaban el apellido del marido o retenían su apellido de solteras o se añadían el apellido del marido al suyo propio. Los hijos del matrimonio deben adoptar el apellido del padre, al cual pueden añadir el de la madre. Además, a las mujeres que se habían casado antes de diciembre de 1993, se les concedió un plazo de seis meses para presentar una solicitud en el Registro Público para recuperar su apellido de solteras.

16.5 Manutención de los cónyuges

Un cónyuge contra el cual se haya pronunciado un dictamen de separación no será liberado de la obligación de proporcionar manutención al otro cónyuge. La carga de mantener a la familia ya no corresponde únicamente al marido, sino a ambos cónyuges conjuntamente. El Código Civil dispone que ambos cónyuges, cada cual proporcionalmente a sus necesidades, y a su capacidad de trabajo, tanto dentro del hogar como fuera de él, de acuerdo con los requisitos dictados por el interés de la familia, han de mantener uno al otro y contribuir a las necesidades de la familia. En el caso de separación personal, el cónyuge que haya dado motivos para la separación debe mantener al otro cónyuge.

Tras pronunciar un dictamen de separación personal de los cónyuges, el Tribunal puede emitir la orden de que la manutención se pague en una suma única en lugar de pagos periódicos, por ejemplo, una vez a la semana o al mes. Esto se podría aplicar en el caso de que un cónyuge necesite formación o readiestramiento en una profesión, un arte o un oficio. La suma única también puede ser invertida por el cónyuge en una actividad que genere ingresos. Esta medida tiene por objeto que el cónyuge que debe recibir la manutención se vuelva financieramente independiente o menos dependiente del otro cónyuge, según el caso. En cuanto a la manutención, el cónyuge tiene derecho prioritario en relación con los padres u otros ascendientes.

16.6 Autoridad parental

El matrimonio impone a los cónyuges la obligación de cuidar, mantener, instruir y educar a los hijos. La legislación ha definido de forma amplia el concepto de “cuidados” ampliándolo para incluir “la instrucción y la educación”, más allá del mero cuidado físico. Los cónyuges son responsables conjuntamente del cuidado de los hijos y del concepto de *patria potestas* (autoridad paterna). Todas las anteriores referencias a la autoridad paterna ahora se han sustituido por referencias a la autoridad parental. La autoridad parental debe ejercerse de común acuerdo.

En caso de desacuerdo, la legislación prevé la posibilidad de recurso ante el Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, recurso que deberá presentarse de forma oficiosa por cualquiera de los progenitores, el cual deberá indicar en la solicitud la posible solución considerada más conveniente en esas circunstancias. En tal caso, el Tribunal puede optar por una de las dos opciones siguientes:

a) si la cuestión no justifica que el Tribunal asuma la autoridad en lugar de los progenitores, puede indicar cuál de ellos considera más apropiado para adoptar esa decisión concreta; o

b) debe poder imponer su autoridad, que continuará subsistiendo en el interés del hijo e incluso a pesar del acuerdo de ambos progenitores sobre una determinada cuestión cuando es claramente perjudicial para el bienestar del hijo.

En estas actuaciones el Tribunal también puede escuchar a los hijos que hayan cumplido la edad de 14 años sobre cuestiones que les afectan directamente. Ambos progenitores pueden abrir conjuntamente una cuenta bancaria en su propio nombre para el menor o en nombre de este. Los progenitores tienen el usufructo de todos los bienes que correspondan al hijo por sucesión, donación o cualquier otro título gratuito. En el caso de un hijo ilegítimo, el progenitor que lo reconoce disfruta de todos los derechos de la autoridad parental respecto de este, aparte del usufructo.

El padre también está obligado a mantener y educar a este hijo de acuerdo con sus medios y a continuar manteniéndolo en caso de necesidad, incluso después de que el hijo haya alcanzado la mayoría de edad y siempre y cuando no tenga esposo o esposa o descendientes que estén en situación de proporcionar esa manutención. Esta obligación del padre se extiende también a los descendientes legítimos del hijo o la hija fallecidos si los padres supervivientes o los ascendientes legítimos no pueden mantenerlos.

Cualquiera de los progenitores puede negar la manutención si el hijo se niega, sin causa justificada, a seguir sus instrucciones con respecto a su conducta o educación, o si el hijo se niega a vivir en la casa elegida por el progenitor y aprobada por el tribunal con este fin, y también en cualquier otro caso en que, de acuerdo con la ley, compete al progenitor negar la manutención de un hijo legítimo.

Los hijos pueden ser legitimados por un matrimonio subsiguiente o bien por un decreto del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, en cuyo caso los padres y el hijo legitimado están en la misma situación que un padre y un hijo legítimo. Sin embargo, el hijo no adquiere ningún otro derecho derivado de la consanguinidad.

La adopción solamente puede tener lugar con la autoridad del Tribunal de Jurisdicción Voluntaria, y se concede mediante decreto en respuesta a una solicitud de una persona de cualquier sexo. En el caso de un matrimonio, el decreto de adopción se puede dictar tras la solicitud de los dos cónyuges que deben haber estado

casados y viviendo juntos durante un período no inferior a cinco años. Los cónyuges deben presentar juntos la solicitud. Estas condiciones no se aplican cuando uno de los cónyuges es el padre natural del hijo.

El decreto de adopción no se puede solicitar a menos que el solicitante, o en el caso de una solicitud conjunta, uno de los solicitantes:

- haya alcanzado la edad de 30 años pero todavía no la de 60, y sea al menos 21 años mayor que la persona que va a adoptarse;
- sea la madre o el padre de la persona que va a adoptarse y haya alcanzado la mayoría de edad.

Un decreto de adopción no se puede dictar:

a) Respecto de una persona que haya alcanzado la edad de 18 años, excepto a favor de un único solicitante que es la madre o el padre de la persona que va a adoptarse;

b) Si la persona que va a adoptarse es una mujer y el único solicitante es un hombre, a menos que el tribunal se haya asegurado de que hay circunstancias especiales que justifiquen el decreto de adopción;

c) Si el futuro padre adoptivo pertenece a una orden sacerdotal o está vinculado por un juramento religioso solemne;

d) A favor de un tutor respecto de una persona que ha estado bajo su tutoría, excepto después de haber presentado un resumen de su administración o después de haber dado una garantía satisfactoria de que va a presentar este resumen.

En el caso de adopción de una persona ilegítima, es necesario el consentimiento de la madre si está viva, y también es oído el padre natural si ha reconocido que la persona que ha de adoptarse es su hijo, o si el tribunal se ha asegurado de que ha contribuido a su manutención y ha mostrado un interés genuino y continuo en la persona.

Tras la adopción, el hijo adoptado adquiere los mismos derechos de propiedad que tienen los hijos nacidos de un matrimonio legítimo.

Anexos

Artículo 1 **Definición de Discriminación**

El cometido de la Comisión sobre Violencia en el Hogar es el siguiente:

- a) aumentar la sensibilización e informar sobre la violencia y el hostigamiento en el hogar y sus consecuencias, así como los modos y medios de reducir su incidencia;
- b) ámbitos de la violencia en el hogar en los que es conveniente o necesario investigar;
- c) estrategias para sacar a la luz los casos de violencia en el hogar y facilitar la intervención de las agencias y entidades públicas y privadas con respecto a las víctimas y los causantes de dicha violencia;
- d) educar al público sobre todos los aspectos de la violencia en el hogar;
- e) modos de facilitar la comunicación entre las agencias públicas y privadas, así como las entidades implicadas en la acción contra la violencia en el hogar;
- f) normas que deben cumplir los centros de atención a las víctimas y los autores de actos de violencia en el hogar, incluidos los servicios o instalaciones de acogida públicos o privados;
- g) normas y protocolos para los profesionales;
- h) procedimientos para la coordinación efectiva en el ámbito nacional de las actividades de las agencias y entidades públicas y privadas que prestan servicios relacionados con la violencia en el hogar, incluidos los servicios de apoyo;
- i) un plan exhaustivo y coordinado para la recopilación de datos sobre violencia en el hogar destinado a tribunales, abogados, funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y otras agencias y entidades, de un modo que proteja la identidad de las víctimas de este tipo de violencia;
- j) elaborar un plan exhaustivo para elaborar un enfoque multidisciplinario de la prevención activa y la intervención temprana;
- k) capacitación especializada para los grupos profesionales implicados; y
- l) asesoría y creación de redes con otras entidades nacionales e internacionales pertinentes.

Artículo 2

Medidas de política

Se ha confiado a la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad una serie de funciones, entre las que se incluyen:

- a) definir, establecer y actualizar todas las políticas directa o indirectamente relacionadas con las cuestiones relativas la igualdad entre hombres y mujeres;
- b) identificar las necesidades de las personas desfavorecidas por motivos de género y tomar las medidas que su competencia le permita y proponer soluciones adecuadas para cubrir estas necesidades del modo más amplio posible;
- c) vigilar la aplicación de las políticas nacionales con respecto a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;
- d) establecer oportunamente conexiones entre los departamentos gubernamentales y otras agencias, además de garantizar la coordinación necesaria entre ellos, en la aplicación de medidas, servicios o iniciativas propuestas por el Gobierno o la Comisión;
- e) mantener contacto directo y continuo con los organismos locales y extranjeros que trabajan en el ámbito de la igualdad, así como con otros grupos, agencias o personas, según sea necesario;
- f) trabajar para la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres;
- g) realizar investigaciones generales para determinar si se están cumpliendo las disposiciones de esta Ley;
- h) investigar las denuncias de carácter más particular o individual con el fin de determinar si contravienen las disposiciones de esta Ley con respecto al demandante y, si se considera oportuno, mediar con respecto a dichas reclamaciones;
- i) investigar sobre toda cuestión relativa a la igualdad entre hombres y mujeres que le remita el Ministro y ofrecer asesoramiento al respecto;
- j) proporcionar asistencia, cuándo y según sea adecuado, a las personas que sufren discriminación en la aplicación de sus derechos conforme a esta Ley;
- k) revisar el funcionamiento de esta Ley y, si fuese necesario a petición del Ministro o de otro modo, presentar propuestas para su modificación o sustitución;
- l) realizar cualquier otra función que le asigne ésta u otra Ley, o cualquier otra función que le asigne el Ministro.

Artículo 5

Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de hombres y mujeres

A continuación se exponen algunos de los resultados obtenidos en las entrevistas cualitativas realizadas para el proyecto “*Facilitating Equality through Education*” (Promover la igualdad a través de la educación).

¿Quién cocina?

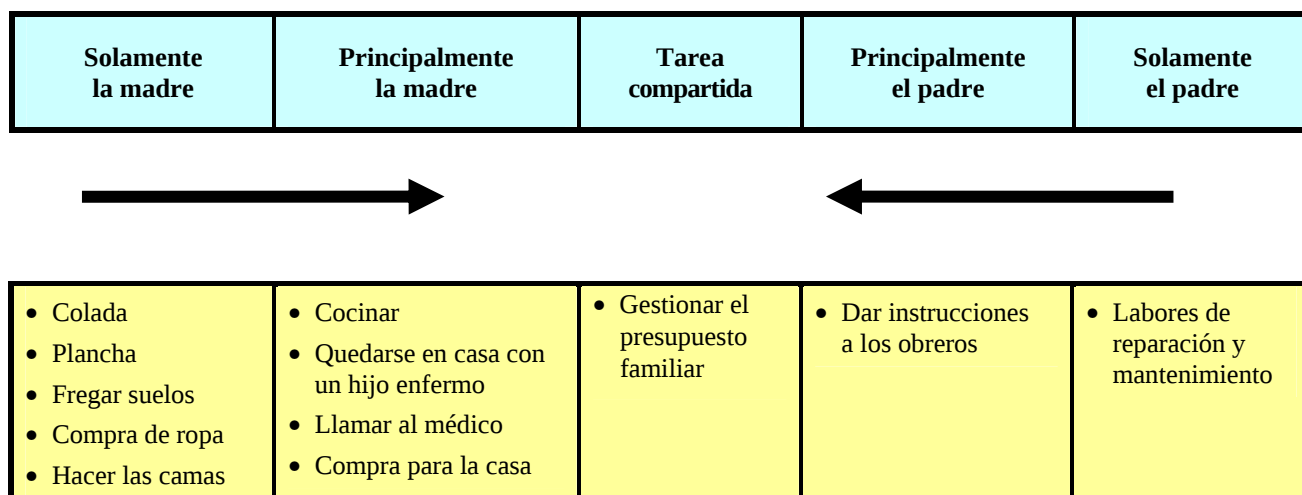
- Solamente la madre: 43,6%
- Normalmente la madre/en ocasiones el padre: 38,8%
- Entre la madre y el padre: 10,0%
- Normalmente el padre/en ocasiones la madre – 3,0%
- Solamente el padre: 0,8%
- Otro: 3,8%

¿Quién friega normalmente el suelo?

- Solamente la madre: 64,6%
- Normalmente la madre/en ocasiones el padre: 10,4%
- Entre la madre y el padre: 7,2%
- Normalmente el padre/en ocasiones la madre – 0,6%
- Solamente el padre: 1,4%
- Otro: 15,8%

¿Quién lava normalmente la ropa?

- Solamente la madre: 80,0%
- Normalmente la madre/en ocasiones el padre: 8,8%
- Entre la madre y el padre: 5,6%
- Normalmente el padre/en ocasiones la madre – 0,6%
- Solamente el padre: 0,6%
- Otro: 4,4%



Artículo 8

Representación

Cuadro 8.1
Servicio diplomático

Diciembre de 2000

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	30	Ninguna
Consejero superior	Ninguno	Ninguna
Primer consejero	3	Ninguna
Consejero	11	3
Primer secretario	15	11
Segundo secretario	2	7
Total	61	21

Diciembre de 2001

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	31	1
Consejero superior	Ninguno	Ninguna
Primer consejero	1	Ninguna
Consejero	12	2
Primer secretario	13	13
Segundo secretario	4	12
Total	61	28

Diciembre de 2002

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	32	2
Consejero superior	Ninguno	Ninguna
Primer consejero	1	Ninguna
Consejero	11	2
Primer secretario	16	17
Segundo secretario	4	8
Total	64	29

Diciembre de 2003

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	35	2
Consejero superior	2	Ninguna
Primer consejero	1	Ninguna
Consejero	11	2
Primer secretario	20	22
Segundo secretario	13	20
Total	82	46

Diciembre de 2004

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	41	1
Consejero superior	1	Ninguna
Primer consejero	8	3
Consejero	3	Ninguna
Primer secretario	19	23
Segundo secretario	22	21
Total	94	48

Diciembre de 2005

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	39	3
Consejero superior	1	Ninguna
Primer consejero	7	3
Consejero	3	Ninguna
Primer secretario	29	36
Segundo secretario	13	11
Total	92	53

Septiembre de 2006

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Embajador*	34	2
Consejero superior	1	Ninguna
Primer consejero	9	3
Consejero	6	4
Primer secretario	29	34
Segundo secretario	8	7
Total	87	51

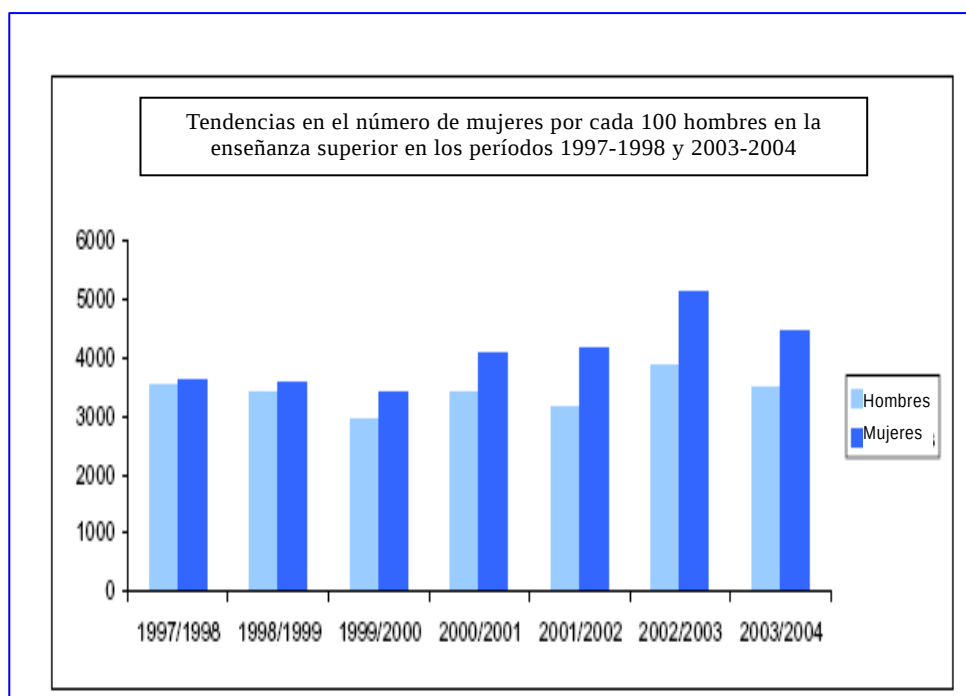
Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores – Malta.

* Se refiere tanto a embajadores residentes como no residentes.

Artículo 10

Educación

Gráfico 10.1
Enseñanza superior



Fuente: Estadísticas de educación de la Oficina Nacional de Estadística 2004.

Cuadro 10.2
Estadísticas sobre estudiantes

<i>Facultad/Instituto</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Junta de estudios de tecnología de la información	35	151	186
Centro de tecnología de las comunicaciones	159	101	260
Centro de estudios laborales	35	38	73
Conservación y administración del patrimonio cultural	9	3	12
Instituto Edward de Bono para la concepción y el desarrollo del pensamiento	13	11	24
Centro euromediterráneo de investigación en educación	8	3	11
Centro europeo de gerontología	8	1	9
Centro europeo de documentación e investigación	47	21	68
Facultad de arquitectura e ingeniería civil	70	84	154
Facultad de humanidades	385	250	635
Facultad de cirugía dental	14	19	33
Facultad de ciencias económicas, gestión y contabilidad	864	652	1516
Facultad de educación	900	274	1174
Facultad de ingeniería	77	312	389
Facultad de derecho	381	253	634
Facultad de medicina y cirugía	227	150	377
Facultad de ciencias	103	96	199
Facultad de teología	79	102	181
Programa de estudios fundacionales	18	22	40
Instituto de estudios insulares y de pequeños estados	13	13	26
Instituto de investigación sobre albañilería y construcción	1	3	4
Instituto de educación física y deportes	7	6	13
Instituto de agricultura	19	65	84
Instituto de estudios forenses	3	11	14
Instituto de atención de la salud	324	106	430
Instituto internacional de estudios Boroque	3	17	20
Academia mediterránea de estudios diplomáticos	11	17	28
	3 813	2 781	6 594

Fuente: Universidad de Malta.

Artículo 11

Empleo

Cuadro 11.1
Servicio público, datos desglosados por sexo, grado y escala

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Escala 1		
Fiscal general	1	-
Magistrados	-	2

	Hombres	Mujeres
Escala 2		
Comisario de policía	1	-
Escala 3		
Presidente (salud)	12	-
Fiscal general adjunto	1	-
Comisario adjunto	1	-
Director (clínico)	3	-
Magistrado	13	4
Oficial de grado 3	7	-
Escala 4		
Fiscal general adjunto	1	-
Comisario de policía adjunto	9	-
Arquitecto jefe e ingeniero civil	8	-
Ingeniero jefe	1	-
Científico jefe	3	-
Consultor	122	19
Director (laboratorio científico forense)	1	-
Director (servicios farmacéuticos)	-	2
Oficial de Grado 4	35	2
Consejero jefe	1	-
Consejero principal	2	-
Escala 5		
Subdirector de educación	6	4
Registrador ayudante (tribunales)	4	1
Registrador ayudante (registro de tierras)	1	1
Subdirector (servicios farmacéuticos)	-	1
Arquitecto jefe e ingeniero civil	5	-
Conservador jefe	1	-
Ingeniero jefe	3	-
Supervisor jefe de cantidades	1	-
Científico jefe	3	1
Subdirector (Instituto de estudios de turismo)	1	-
Primer consejero	9	4
Inspector (Sc. 8/7)	1	-
Director (servicios de enfermería)	1	-
Oficial de Grado 5	241	46
Médico principal	4	8
Científico principal	-	1
Oficial principal de limpieza pública	2	-
Gestor de proyectos	1	-
Oficial principal de control de tráfico aéreo	1	-
Administrativo jefe adjunto	-	1
Asesor jefe	3	2
Registrador jefe	35	17
Oficial de deportes I	1	-
Oficial de deportes II	3	-
Superintendente de Policía	23	3

Fuente: Oficina de Gestión y de Personal: Departamento de Política y Planificación – División de análisis y planificación de la fuerza de trabajo.

Artículo 12

Salud

Cuadro 12.1
Esperanza de vida por sexo

Año	Hombres	Mujeres
1870	44,7	47,4
1890	41,2	42,8
1910	43,4	44,7
1920	45,9	45,2
1930	41,3	43,5
1948	55,7	57,7
1957	65,7	68,9
1967	67,5	71,6
1985	70,8	76,0
1995	74,9	79,5
2004	76,7	80,5

Fuente: Estadísticas de 2004 sobre la demografía de la Oficina Nacional de Estadística.

Notas

Artículo 1: Definición de Discriminación

- ¹ Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.
- ² Gobierno de Malta *online*. La Constitución de Malta, artículo 14.
- ³ Comisión para el adelanto de la Mujer – Malta (2001).
- ⁴ Comisión para el adelanto de la Mujer – Malta (2001), Circular 66/91 de la Oficina del Primer Ministro.
- ⁵ Comisión para el adelanto de la Mujer – Malta (2001), Circular 37/90 de la Oficina del Primer Ministro.
- ⁶ Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.
- ⁷ *Ibíd.*
- ⁸ *Ibíd.*
- ⁹ *Ibíd.*
- ¹⁰ Amnistía Internacional - Informe de 2006. Europa y Asia Central - Malta.
- ¹¹ *Ibíd.*
- ¹² Gobierno de Malta, *on-line*.
- ¹³ *Ibíd.*
- ¹⁴ Gobierno de Malta, *on-line*.
- ¹⁵ Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.

Artículo 2: Medidas de política

- ¹⁶ Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.
- ¹⁷ Comisión para el adelanto de la Mujer – Malta (2001). Circular 7/96 de la Oficina del Primer Ministro.
- ¹⁸ Gobierno de Malta *on-line*. Ley sobre la igualdad de hombres y mujeres, Capítulo 456.
- ¹⁹ MPO/255/2002.
- ²⁰ MPO/250/2003.
- ²¹ MPO/68/81/III.

- ²² MPO/118/1983.
²³ MPO/242/1990.
²⁴ MPO/278/2005.
²⁵ MPO/175/1995/III.
²⁶ Circular 21/2006 de la Oficina del Primer Ministro.
²⁷ OPM/262/00.
²⁸ OPM/262/2000.
²⁹ Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.
³⁰ *Ibíd.*

Artículo 3: Garantía de los derechos humanos básicos y las libertades fundamentales

- ³¹ COM/2006/0092final.
³² Ellul, T. Malta Executive Summary of the country report on measures to combat discrimination, Malta.
³³ OPM 24/2000.
³⁴ Plan de Acción Nacional. Pobreza y Exclusión Social 2004-2006.

Artículo 4: Medidas especiales

- ³⁵ Budget 2007: Securing our Children's Future.

Artículo 5: Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de hombres y mujeres

Ninguna.

Artículo 6: Prostitución

- ³⁶ Informe sobre la trata de personas publicado por la Oficina del Monitoreo y Combate de la Trata de personas del Departamento de Estado (EE.UU.); 3 de junio de 2005; puede consultarse en www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46617.htm.
³⁷ Artículo 6, párrafo 2.
³⁸ Artículo 11.
³⁹ Promulgada en virtud de la Ordenanza VIII de 1930 enmendada por las leyes de 1933, 1955, 1965, 1974, 1976, 1981, 1983, 1989, 1994, y 2006.
⁴⁰ www.pq.gov.mt.
⁴¹ *Ibíd.*
⁴² *Ibíd.*

Artículo 7: Vida política y pública

Ninguna.

Artículo 8: Representación

Ninguna.

Artículo 9: Nacionalidad

- ⁴³ Comunicado de prensa 135/2006 de la Oficina Nacional de Estadística; Día Mundial de los Refugiados.
⁴⁴ *Ibíd.*
⁴⁵ *Ibíd.*
⁴⁶ *Ibíd.*

Artículo 10: Educación

- ⁴⁷ Eurydice junio de 2005: National Summary Sheets on Education Systems in Europe and Ongoing Reforms - Malta.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Estadísticas de educación de 2004 de la Oficina Nacional de Estadística.

⁵⁰ Discurso del ministro en la conferencia de Malta Association of Women in Business (MIIT) – ‘Good Practice in Female Led Enterprises’. 19-05-06.

⁵¹ Budget 2007, (19 de octubre de 2006). A budget for a sound future. The Times, págs. I - XVI.

⁵² Ibid.

Artículo 11: Empleo

⁵³ Boletín económico publicado por la sección de economía del Consejo de Desarrollo Económico y Social de Malta, junio de 2006.

⁵⁴ (Nota: el análisis se limita a esta franja de edad a fin de excluir los hogares que se vean menos afectados por la necesidad de reconciliar la vida familiar y laboral).

⁵⁵ Eurostat 2005 –Reconciliación entre la vida familiar y laboral en la Europa de los 25 en 2003.

⁵⁶ Estudio de la fuerza laboral administrado por la Oficina Nacional de Estadística, diciembre de 2005.

⁵⁷ Estudio de investigación de la Corporación de Empleo y Formación, 2004 – A Look into the Work Aspirations of Inactive Women.

⁵⁸ Comunicado de prensa de Eurostat marzo de 2006; 29/2006.

Artículo 12: Salud

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Informe por países relativo a Malta: Salud: 10 Preguntas sobre la salud.

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ www.medicalnewstoday.com.

⁶⁷ Informe por países relativo a Malta: Salud: 10 Preguntas sobre la salud.

⁶⁸ www.medicalnewstoday.com.

⁶⁹ www.exploremalta.com/health/.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Informe por países relativo a Malta: Salud: 10 Preguntas sobre la salud.

⁷² Ibid.

Artículo 13: Prestaciones económicas y sociales

⁷³ Bank of Valletta; Risk Monitoring Department Compliance Unit.

Artículo 14: Mujeres rurales

⁷⁴ Censo de población y vivienda, 2005: Informe preliminar de 2006 de la Oficina Nacional de Estadística.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Country Profile Malta 2003 Main Report; Regional Overview: Membership of Regional Organisations.

⁷⁷ Ibid.

Artículo 15: Legislación

Ninguna.

Artículo 16: Matrimonio y vida familiar

Ninguna.