



**Convención Internacional
sobre la Eliminación
de todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr.
GENERAL

CERD/C/IRL/CO/2/Add.1
16 de junio de 2006

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE
LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

**INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 9 DE LA CONVENCIÓN**

**Comentarios del Gobierno de Irlanda sobre las observaciones finales
del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial^{* **}**

[15 de junio de 2006]

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados Partes acerca de la tramitación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

** Los anexos del informe presentado pueden consultarse en los archivos de la secretaría.

INFORME ADICIONAL DE IRLANDA

1. En el presente documento, el Gobierno de Irlanda expone su última postura con respecto a las recomendaciones que formuló el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial en las observaciones finales que aprobó después de haber examinado los informes periódicos primero y segundo de Irlanda en su 66° período de sesiones, celebrado en marzo de 2005.
2. Mediante el presente documento se pretende ayudar al Coordinador para el seguimiento de las observaciones y recomendaciones del Comité a supervisar la aplicación de las recomendaciones formuladas en las observaciones finales.
3. Irlanda ratificó la Convención el 29 de diciembre de 2000 y ésta entró en vigor el 28 de enero de 2001. Irlanda fue uno de los países que se acogieron al artículo 14, en el que se reconoce el derecho a presentar peticiones individuales dirigidas a las Naciones Unidas, siempre que se hayan agotado todos los recursos jurídicos internos. En virtud de lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención, Irlanda, al igual que otros Estados Partes, se ha comprometido a presentar al Comité un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que haya adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención. Irlanda presentó su primero de esos informes en mayo de 2004.
4. Las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial acerca del informe de Irlanda son el resultado de un diálogo muy positivo que mantuvo el Estado Parte, representado por el Sr. Frank Fahey T. D., Ministro de Estado del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, con el Comité en Ginebra, los días 2 y 3 de marzo de 2005.
5. En el curso del diálogo, el Comité se felicitó de las amplias consultas que se habían mantenido con los grupos de la sociedad civil para preparar el informe nacional de Irlanda y señaló que había habido buenas relaciones de trabajo entre el Gobierno, los órganos nacionales independientes de las esferas de los derechos humanos y la lucha contra la discriminación y los grupos de la sociedad civil. El Comité resaltó, como nota positiva, que en el informe nacional de Irlanda se incorporaba una sección en que se exponían las opiniones de las organizaciones no gubernamentales (ONG) acerca del propio informe.
6. Las ONG desempeñaron un papel activo en el diálogo con el Comité. Se presentaron un total de ocho informes paralelos sobre el informe nacional de Irlanda y las ONG estuvieron bien representadas en Ginebra. El Gobierno aprecia la aportación del sector no gubernamental al proceso de trabajo del Comité y también aprecia su participación en el proceso de seguimiento.
7. En sus observaciones finales, el Comité se felicitó, en particular, del lanzamiento del Plan de Acción Nacional contra el Racismo, la creación de varias instituciones independientes con competencias en el ámbito de los derechos humanos y la discriminación racial, la exhaustividad de la normativa jurídica irlandesa en materia de lucha contra la discriminación, la decisión de incluir una pregunta sobre la etnia en el próximo censo, el hecho de que el Estado haya emitido una declaración en la que, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 14 de la Convención, reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones personales y las iniciativas concretas que se han adoptado con respecto a la comunidad nómada; por ejemplo, la Estrategia

Nacional para el Alojamiento de Nómadas y la Estrategia Nacional en materia de Salud de la Comunidad Nómada.

8. Asimismo, el Comité expresó su preocupación por varios asuntos y formuló varias recomendaciones en sus observaciones finales. La postura actual con respecto a esas observaciones se expone con más detalle en el presente informe.

9. El Gobierno de Irlanda tiene la voluntad de colaborar estrechamente con el Comité y la secretaría en las cuestiones planteadas por el Comité y en la profundización de la aplicación de la Convención en el país.

Cambios demográficos

10. Hoy en día, Irlanda es un país de mucha diversidad. Su composición demográfica ha variado considerablemente en un lapso bastante breve. En el censo de 2002, se registró una población de 3,9 millones de personas. En 2005, la Oficina Central de Estadística (OCE) calculó que la cifra era de 4 millones, la más elevada desde 1871; si se mantienen las actuales tendencias en materia de fecundidad, mortalidad y migración, se superarán los 5 millones en los próximos 15 años. Según algunos cálculos, en 2030 la cifra de la población nacional extranjera rozará el millón de personas, lo que equivaldrá al 18 % de la población total. Según el Anuario Estadístico de la OCE (2005), los nacionales de procedencia extranjera constituyen, hoy en día, el 10% de la población aproximadamente; esta proporción es la octava más elevada de los 23 Estados pertenecientes a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Hoy en día trabajan en Irlanda ciudadanos de más de cien países y, entre 1999 y 2005, el número de no nacionales que trabajan allí ha aumentado hasta constituir alrededor del 8% de la mano de obra total.

11. La OCE prevé que, en el período que se extiende hasta 2011, la tasa de migración anual neta se sitúe en un margen de entre 100.000 y 150.000 personas, dependiendo del grado de crecimiento económico. La sociedad irlandesa ha experimentado unas transformaciones demográficas muy notables en un lapso bastante breve.

12. En el censo de 2006 se incluye, por primera vez, una pregunta sobre la etnia, que debería de ayudar a hacerse una idea más precisa de la estructura de la sociedad irlandesa. Los resultados provisionales se sabrán en abril o mayo de 2007.

Plan de Acción Nacional contra el Racismo

13. Tal vez la medida política reciente más importante que se haya adoptado en el ámbito de la lucha contra el racismo y el fomento del respeto de la diversidad sea el lanzamiento del Plan de Acción Nacional contra el Racismo en enero de 2005. Mediante la publicación del Plan se cumplen los compromisos que se contrajeron en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica), en 2001, de la que surgieron la idea y el empeño de elaborar un plan de esa índole.

14. En el citado Plan se ofrecen directrices estratégicas para luchar contra el racismo y favorecer la creación de una sociedad más acogedora e intercultural en Irlanda. La elaboración del Plan fue precedida de un proceso de consultas, de 12 meses de duración, en el que

participaron una amplia gama de interesados, entre los que cabe destacar el Gobierno, los interlocutores sociales y la sociedad civil.

15. El Plan es el instrumento político fundamental para promover la diversidad cultural en Irlanda. El planteamiento sistemático que se adopta en él dará lugar a la elaboración de toda una gama de políticas y a su ejecución coordinada en toda la administración pública. El Plan se concentrará en las cinco esferas de acción principales que se enuncian a continuación:

Protección: garantizar la protección efectiva contra el racismo y la concesión de reparación efectiva a sus víctimas.

Integración: promover la integración económica y social.

Servicios públicos: velar por que en los servicios públicos se admita la diversidad de manera razonable.

Reconocimiento: reconocer la diversidad cultural y étnica e incrementar la sensibilización y el entendimiento con respecto a ésta.

Participación: garantizar la plena participación de los grupos étnicos minoritarios.

16. El Plan contiene aproximadamente 240 medidas que se reparten entre los 5 pilares. El Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica ha creado un Grupo de Supervisión Estratégica que se encargará de vigilar la aplicación de las medidas del Plan de Acción Nacional contra el Racismo. Preside el Grupo la Sra. Lucy Gaffney y participan en él representantes de los interlocutores sociales, las ONG y el Gobierno. Se ha creado una red de Oficiales de Enlace en los Departamentos del Gobierno y se ha emprendido una amplia gama de proyectos. El Grupo de Supervisión Estratégica ha constituido, con sus miembros, tres grupos de trabajo inspirados en los pilares del Plan y cada grupo ha incorporado nuevos expertos, según las necesidades, lo cual ha permitido que algunas personas pertenecientes a minorías étnicas participen directamente en la aplicación de las políticas previstas en proyectos concretos.

17. A continuación se ofrece una muestra de algunos de los ámbitos en que se ha concentrado el Grupo de Supervisión Estratégica:

- En colaboración con el Consejo Nacional de Programas de Estudio y Evaluación, se han asignado fondos para poner en marcha una serie de iniciativas destinadas a impartir formación en el sector de la enseñanza primaria para difundir las directrices interculturales que habrán de aplicar los 23.000 profesores de enseñanza primaria del Estado.
- Planes de lucha contra el racismo y de fomento de la diversidad en las poblaciones: se ha preparado un modelo para elaborar esos planes. La ciudad de Galway ha puesto en funcionamiento un plan de esa índole. Se han aprobado las solicitudes del Consejo del condado de Roscommon, de la Dublin Inner City Partnership, el Consejo del condado de Fingal y el Consejo del condado de Louth y ya se ha empezado a trazar sus planes.

- Colaboración con los Gardai para elaborar una serie de medidas, por ejemplo medidas destinadas a favorecer la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas (se organizaron un seminario y un cursillo para personas pertenecientes a minorías étnicas que estuvieran interesadas en trabajar en la Garda Síochána (Cuerpo de Policía), que se celebraron los días 6 y 11 de octubre de 2005 respectivamente), a incrementar las denuncias de incidentes racistas y a estrechar los lazos con los planes de lucha contra el racismo y de fomento de la diversidad para unir a toda una serie de organismos locales con miras a luchar contra los incidentes racistas.
- Encargo de una investigación sobre el tratamiento del racismo en el derecho penal, de la que se ocupa la Facultad de Derecho de la Universidad de Limerick y que está previsto finalizar a mediados de 2006.
- Programa de becas para el sector deportivo y recreativo (se han concedido 275.000 euros en becas). Además, en diciembre de 2004 se puso en marcha otro programa de concesión de becas por valor de 250.000 euros cuya finalidad era prestar apoyo a diversos proyectos para favorecer la consecución de los objetivos del Plan y promover su lanzamiento.
- La Semana contra el racismo en el trabajo se celebró por sexta vez en 2005. La finalidad de esa efeméride era sensibilizar a la opinión pública con respecto a la necesidad de luchar contra el racismo en las organizaciones y promover la admisión de la diversidad en el lugar de trabajo. La Semana la organizó la Dirección de la Igualdad, en estrecha colaboración con este departamento, el Grupo Permanente del Plan de Acción Nacional contra el Racismo, la Confederación de Empleadores de Empresas Irlandesas, el Congreso de Sindicatos de Irlanda, la Federación del Sector de la Construcción, la Asociación de Pequeñas Empresas, las Cámaras de Comercio de Irlanda y la Asociación de Agricultores Irlandeses. El Grupo Permanente contribuyó con 50.000 euros a la organización de la semana.

Actualización de la información con respecto a las inquietudes y las recomendaciones enunciadas en las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial acerca de los informes periódicos primero y segundo de Irlanda¹.

18. El Comité lamenta que el Estado Parte aún no haya incorporado la Convención en el ordenamiento jurídico interno, en particular si se tiene en cuenta que se ha hecho lo propio con otros instrumentos internacionales (art. 2).

El Comité invita al Estado Parte a que contemple la posibilidad de incorporar la Convención en su ordenamiento jurídico interno.

¹ Sírvase notar que los números que se emplean en el informe corresponden al número de recomendación de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

19. Según ha señalado el Comité, citando el párrafo 101 del primer informe nacional de Irlanda, y conforme a lo que se debatió en el diálogo celebrado en Ginebra, en marzo de 2004, Irlanda, al adherirse al Pacto, ha contraído la obligación permanente de examinar, y mejorar en la medida de lo posible, las disposiciones de su ordenamiento jurídico ateniéndose a los criterios que se enuncian en el Pacto. Irlanda está persuadida de que los derechos y las salvaguardias que se reconocen en su ordenamiento interno, en particular en la Ley de igualdad en el empleo, de 1998; la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000; la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, y la Ley de delitos contra el Estado, de 1939, son, en sustancia, los derechos y las salvaguardias que se reconocen en la Convención y, por consiguiente, en el fondo, ya que no en la forma, los ciudadanos irlandeses gozan, en efecto, del amparo de la Convención.

20. El Comité observa que el Estado Parte ha formulado una declaración sobre el artículo 4 de la Convención. El Comité estima que no existen motivos de peso que impidan retirar dicha declaración (art. 2).

Recordando su Recomendación general N° XV, el Comité recomienda al Estado Parte que examine su posición y lo alienta a retirar la declaración formulada sobre el artículo 4 de la Convención.

21. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, en cooperación con el Plan de Acción Nacional contra el Racismo, ha encargado que se realice una investigación sobre el tratamiento del racismo en el derecho penal. El fin primordial de esa investigación es determinar la efectividad del ordenamiento jurídico vigente en la lucha contra los delitos motivados por el racismo. En ella se estudiará, con detenimiento particular, si cabe tipificar las figuras del "delito de racismo" y del "delito con agravante de racismo" en el ordenamiento jurídico irlandés. La investigación se ocupará también del artículo 4 de la Convención y las observaciones finales del Comité con respecto al primer informe de Irlanda (véase también la recomendación 11 *infra*).

22. La investigación la está realizando la Universidad Nacional de Irlanda, situada en Limerick, la cual prevé presentar su informe a principios del otoño. La cuestión de la declaración efectuada por Irlanda con arreglo al artículo 4 de la Convención se examinará a la luz de las conclusiones y recomendaciones del informe de la investigación.

23. Si bien reconoce los esfuerzos constantes del Estado Parte por luchar contra la discriminación racial y la intolerancia conexas, el Comité sigue preocupado por los incidentes racistas y xenófobos y las actitudes discriminatorias hacia las minorías étnicas que aún se registran en él (art. 2).

24. El Comité alienta al Estado Parte a seguir luchando contra los prejuicios y los estereotipos xenófobos, en particular en los medios de comunicación, y a combatir los prejuicios y las actitudes discriminatorias.

En este sentido, el Comité recomienda al Estado Parte que introduzca en su legislación penal una disposición por la que las motivaciones o los propósitos racistas de los delitos constituyan circunstancias agravantes que permitan imponer penas más severas.

25. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y el Plan de Acción Nacional contra el Racismo han encargado que se efectúe una investigación del tratamiento del racismo en el derecho penal, cuya finalidad es ayudar al Ministro y al Grupo Permanente del Plan de Acción Nacional contra el Racismo a determinar la efectividad del ordenamiento jurídico vigente en la lucha contra los delitos de motivación racista. Esos delitos varían desde los abusos y las amenazas hasta las agresiones y la incitación al odio. En ella se estudiará, con detenimiento particular, si cabe tipificar las figuras del "delito de racismo" y del "delito con agravante de racismo" en el ordenamiento jurídico irlandés. En la investigación y el informe sobre sus conclusiones figurará lo siguiente:

- i) Examen de la doctrina y de las prácticas internacionales más idóneas;
- ii) Examen y evaluación de la legislación vigente de Irlanda en ese ámbito;
- iii) Examen y evaluación de los últimos informes y casos (y también tendencias) disponibles (desde 2000 hasta la fecha), concentrándose, de manera especial, en los que guarden relación con el racismo dentro del régimen de justicia penal irlandés;
- iv) Determinación de la eficacia que tendría la introducción del "delito de racismo" y el "delito con agravante de racismo" en Irlanda;
- v) Recomendaciones dirigidas expresamente al Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica.

26. La investigación constituirá una ayuda para el examen que se realiza actualmente de la Ley sobre la incitación al odio, de 1989, y la complementará, y la consideración del asunto del delito con agravante de racismo ofrecerá al Gobierno la oportunidad de estudiar esa recomendación del Comité.

27. Se ha constituido un grupo permanente que se encarga de supervisar la labor de investigación y que está compuesto por representantes del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, la Dirección de la Igualdad, el Instituto de Administración Pública, la Garda, el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo, Pavee Point y la Red de Gays y Lesbianas (GLEN).

28. En conjunto, los medios de difusión irlandeses han informado de los asuntos referentes a la raza y la etnia de manera ecuánime. Esos medios han desempeñado un papel fundamental de sensibilización de la opinión pública con respecto a la diversidad y de mantenimiento de un debate sosegado y racional sobre esos asuntos de importancia nacional decisiva, sin haber caído en el insulto y los estereotipos. En el Plan de Acción Nacional contra el Racismo se otorga prioridad fundamental a la institución de mecanismos de denuncia efectivos en los sectores de la radio, la televisión y la prensa. También se han previsto en él diversas medidas, entre las que se cuentan las siguientes:

- Medidas encaminadas a aumentar el número de programas que tratan de la diversidad cultural en Irlanda, entre ellos programas de producción mixta;

- Medidas de afirmación positiva para estimular el empleo de personas pertenecientes a minorías culturales y étnicas, en todos los niveles, dentro de los medios de difusión, respetando los requisitos del puesto de trabajo y la legislación igualitaria;
- Otras medidas de afirmación positiva que se aplicarán con la cooperación de los medios de difusión y que se inspirarán en iniciativas como los Premios MAMA (Metro Eireann Media and Multicultural Awards), que patrocina, en parte, el Plan de Acción Nacional contra el Racismo.

29. Por lo que atañe a la lucha contra los prejuicios y los estereotipos xenófobos en los medios de difusión, el Plan de Acción Nacional contra el Racismo celebró una mesa redonda de medios el 14 de noviembre de 2005, a la que asistieron representantes de la prensa, la radio y la televisión y del Grupo de Supervisión Estratégica. Los representantes de la comunidad nómada y las minorías étnicas presentaron algunos estudios de casos. Está previsto seguir colaborando con los medios durante todo el ciclo del Plan.

30. En marzo de 2006, el Plan de Acción Nacional contra el Racismo lanzó una campaña de anuncios radiofónicos con ocasión de la Semana Intercultural. En los anuncios se recalcó que la diversidad era normal en la Irlanda contemporánea.

31. Es evidente que muchas organizaciones de los medios de difusión, tanto locales como nacionales, se están ocupando de las necesidades concretas de las minorías étnicas, y hay ejemplos de programas específicos y suplementos especiales de prensa en todo el sector de los medios. Por ejemplo, el organismo público nacional de radiotelevisión RTE tiene un programa radiofónico denominado "Spectrum" (RTE 1), que constituye un foro en el que las minorías étnicas de Irlanda analizan las cuestiones que las afectan y celebran la Irlanda de la diversidad.

32. Hay otro programa de estilo semejante, "The Wide Angle", que se emite en Newstalk 106, una emisora local de radio de Dublín. La Inishowen Community Radio, del condado de Donegal, emite "China Times". Este programa se emite en inglés y en chino y se dirige a la amplia colonia de chinos que hay a ambos lados de la frontera.

33. Desde marzo de 2005 se viene publicando en el *Limerick Leader* una página semanal con el título de "Ethnic Limerick", en la que se pretende dar representación a las nuevas nacionalidades de Limerick y ofrecerles una plataforma en la que puedan debatir diversos temas.

34. El *Polski Herald* salió a la luz el 11 de noviembre de 2005, coincidiendo con el Día de la Independencia de Polonia, y es la primera publicación coproducida por periodistas irlandeses y polacos, con el fin de atraer lectores de ambas comunidades. Se publica como suplemento semanal del diario nacional *Evening Herald* y tiene la pretensión de ofrecer a la amplia población polaca de Irlanda noticias de Polonia, así como noticias irlandesas que les interesen particularmente. También contiene artículos informativos sobre la cultura irlandesa.

35. En junio de 2005, los responsables del Plan de Acción Nacional contra el Racismo editaron un suplemento en el periódico *Sunday Tribune*, a fin de dar a conocer el Plan y de toda la variedad de proyectos que tenían en vías de ejecución (contenía un artículo sobre el papel del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial). En noviembre de 2006, los responsables del Plan contrataron, en el periódico *Sunday Business Post*, un suplemento que iba

dirigido al sector empresarial y en el que se insistía en el valor de la diversidad en el lugar de trabajo. El suplemento coincidió con la Semana contra el racismo en el trabajo y reiteró las ideas que se expresaron en el curso de ésta.

36. Lo anterior no es más que una pequeña muestra de los productos que han elaborado la radio, la televisión y la prensa para las nuevas comunidades irlandesas. Dos de los puntos destacados del Plan en relación con los medios de difusión son el de la importancia de emplear el lenguaje con sensibilidad cuando se trate la cuestión de la diversidad y el de alentar a las organizaciones de difusión a que incorporen periodistas y locutores de las minorías culturales y étnicas a los medios de difusión irlandeses de ámbito general.

37. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo ayudó con 50.000 euros a la organización de los Premios MAMA de 2006. Estos premios reconocen y celebran las aportaciones destacadas de personas y grupos a la creación de relaciones de entendimiento y cooperación interculturales en Irlanda. En 2006, se otorgó, por primera vez, dentro de una nueva categoría de los MAMA, el premio del Plan de Acción Nacional, cuyo ganador fue el Consejo Nacional de Programas de Estudio y Evaluación, por su labor con las directrices sobre la enseñanza multicultural a nivel primario.

38. El Grupo Permanente del Plan de Acción Nacional contra el Racismo estudia con los organizadores de los MAMA la posibilidad de otorgar un premio más general al fomento de la diversidad cultural. (Véase también la recomendación 16 en relación con la Garda.)

39. Al tiempo que, en el ámbito de aplicación de la Convención, observa la existencia de un sector de ONG diversificado en Irlanda y ve con especial agrado la creación en el Estado Parte de diversas instituciones independientes y órganos judiciales que se ocupan de los derechos humanos y la lucha contra la discriminación, tal como se menciona en el párrafo 4, el Comité desea subrayar la importancia de brindar recursos adecuados a esas instituciones, a fin de que puedan ejercer de manera eficiente y eficaz sus responsabilidades y funciones (art. 2).

El Comité recomienda al Estado Parte que dé a las instituciones recientemente creadas en el ámbito de los derechos humanos y la lucha contra la discriminación financiación y recursos adecuados para que puedan ejercer todo el abanico de funciones que les han sido encomendadas y también brinde apoyo al sector de las ONG.

40. El Gobierno se ha comprometido a garantizar que las instituciones del ámbito de los derechos humanos cuenten con suficientes recursos para cumplir sus obligaciones con cargo a las partidas presupuestarias ordinarias.

41. La Comisión de Derechos Humanos se creó al amparo de las leyes de la Comisión de Derechos Humanos, de 2000 y 2001, y con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo de Viernes Santo sobre Irlanda del Norte, de 1998. En virtud de dichas leyes, la Comisión es una institución nacional de derechos humanos totalmente independiente, que tendrá competencia para fijar sus propios procedimientos y dirigir sus propias actividades.

42. Según la legislación sobre la igualdad, hay dos órganos independientes que ejercen funciones reglamentarias: la Dirección de la Igualdad y el Tribunal de la Igualdad. La Dirección

de la Igualdad tiene por misión velar por la eliminación de la discriminación y proporciona información y asesoramiento a todas las personas que estimen que han sido objeto de discriminación por cualquiera de los nueve motivos previstos en la legislación sobre la igualdad, ya sea en el ámbito laboral o en otro ámbito.

43. El Tribunal de la Igualdad es el foro imparcial que atiende las denuncias de presunta discriminación, o media en ellas, con arreglo a la legislación sobre la igualdad. Es un órgano independiente y cuasi judicial y sus resoluciones y laudos arbitrales son jurídicamente vinculantes. En virtud de la legislación sobre la igualdad, se otorga al Director del Tribunal de la Igualdad la potestad de remitir un caso al arbitraje o investigarlo y adoptar una decisión al respecto.

44. El Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo es un órgano independiente instituido por el Gobierno en 1998, con objeto de prestar asesoramiento especializado y de elaborar medidas de lucha contra el racismo y de fomento de una sociedad más abierta e intercultural en Irlanda. El Comité Consultivo colabora estrechamente con el Gobierno y con entidades privadas y no gubernamentales. En el cuadro que figura a continuación se ofrecen detalles de las consignaciones presupuestarias que se han destinado a esos órganos en 2006.

Organización	Consignación en 2005	Consignación en 2006
	(En euros)	
Comisión de Derechos Humanos de Irlanda (subvención estatal)	1.894.000	1.959.000
Dirección de la Igualdad (subvención estatal)	5.451.000	5.531.000
Tribunal de la Igualdad	1.970.000	2.046.000
Plan de Acción Nacional contra el Racismo	1.000.000	1.001.000
Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo	370.000	478.000

Convocatoria a licitación: Elaboración de un marco conceptual y de unos principios por los que se rija la aportación de fondos básicos a las organizaciones que representen a grupos étnicos minoritarios

45. La finalidad de esa convocatoria a licitación es ayudar al Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica y al Grupo Permanente del Plan de Acción Nacional contra el Racismo a idear un marco conceptual y trazar unos principios que sirvan de fundamento a la política de financiación de las organizaciones que representen a grupos étnicos minoritarios. Se estima que, en un ámbito como éste, que se caracteriza por su novedad, su rápida evolución y su complejidad, hay que efectuar un examen de la situación actual para procurar que se adopte un planteamiento estratégico de las cuestiones de financiación y que la estrategia de financiación esté en consonancia con la política de las esferas correspondientes.

46. La investigación comprenderá las siguientes labores específicas:

- a) Hacer un examen de las publicaciones sobre las prácticas idóneas y la coyuntura internacional actual;
- b) Mantener entrevistas estructuradas con los principales interesados, entre los que se cuentan las organizaciones dirigidas por minorías étnicas, el Gobierno y las ONG pertinentes, así como órganos y organismos técnicos y especializados;
- c) Localizar a los grupos principales que entran dentro del campo del presente estudio y recopilación de una lista de ellos;
- d) Determinar las fuentes de financiación actuales de esos grupos en Irlanda;
- e) Determinar y evaluar las ayudas actuales a la financiación, tanto gubernamentales como no gubernamentales;
- f) Averiguar si se necesitan nuevos procedimientos de financiación y cómo afectarán éstos a las funciones del Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo y la Dirección de la Igualdad;
- g) Formular recomendaciones concretas a los departamentos competentes sobre el planteamiento estratégico idóneo que habrá de adoptarse en cada sector.

47. Preocupan al Comité las posibles consecuencias de la política de dispersión y manutención directa de los solicitantes de asilo (art. 3).

El Comité alienta al Estado Parte a adoptar todas las medidas necesarias a fin de evitar las consecuencias negativas para los solicitantes de asilo aislados y que tome disposiciones para promover su plena participación en la sociedad.

48. El Organismo de Recepción e Integración es un organismo interdepartamental que depende del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica. Entre sus funciones se cuentan la de acoger a los solicitantes de asilo y a los refugiados y coordinar la prestación de servicios a esos colectivos; por ejemplo, servicios de sanidad, asistencia social y educación.

49. La manutención directa y la dispersión de los solicitantes constituyen uno de los pilares fundamentales de la política de asilo y están muy en consonancia con el régimen que existe en otros Estados de la Unión Europea. Hay que considerarlo a la luz de una coyuntura en que el número de solicitudes de asilo y el plazo de tramitación de éstas han disminuido considerablemente en los últimos años, debido a la ingente inversión que ha efectuado el Gobierno en el proceso de asilo. Por otra parte, a los solicitantes de asilo se los admite en el Estado, en condición de residentes provisionales, hasta que se resuelva su solicitud de asilo mediante un proceso reglamentario independiente, en primera instancia, y un proceso de apelación previsto en la Ley del refugiado, de 1996 (que ha sido reformada). La política del Gobierno es que se identifique lo antes posible a las personas que tienen necesidades de protección para que puedan beneficiarse de la condición a la que tienen derecho.

50. El Organismo de Recepción e Integración se encarga de alojar a los solicitantes de asilo aplicando la política de manutención directa. La manutención directa es el medio por el cual el Estado cumple su obligación de atender a las necesidades esenciales de los solicitantes de asilo.

En la mayoría de los casos, el Estado no ofrece dinero en efectivo, sino que se responsabiliza de proporcionar un alojamiento digno en régimen de pensión completa.

51. La manutención directa se implantó el 10 de abril de 2000 y puso a Irlanda en consonancia con las prácticas idóneas de los demás Estados de la Unión Europea, y en particular del Reino Unido. Se admite generalmente que la adopción de un régimen armonizado de atención a los solicitantes de asilo es la medida ideal y que el régimen de manutención directa constituye un medio justo y efectivo para satisfacer las necesidades de ese colectivo.

52. Mediante el régimen de manutención directa se pretende que los servicios de alojamiento y demás servicios conexos que presta el Estado se ajusten a las necesidades de los solicitantes de asilo durante el período de tramitación de su solicitud. Además, hace algunos años se instituyó una prestación de manutención directa de 19,10 euros por adulto y 9,60 euros por niño, que otorgan los funcionarios de asistencia social comunitaria (que dependen del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia), los cuales ostentan la facultad discrecional de abonar, a título excepcional, una suma a personas necesitadas que se hallen en situación especial. Mediante la prestación de manutención directa se pretende mostrar el valor que tienen los citados servicios para los solicitantes de asilo.

53. El Organismo de Recepción e Integración sigue colaborando con las entidades competentes encargadas de prestar servicios para garantizar que todos los solicitantes de asilo que tengan derecho a recibir alojamiento en virtud de la manutención directa reciban, en la mayoría de los casos, unos servicios dignos, equitativos y eficaces en función de los costos. El programa de manutención directa es una pequeña parte del total de los servicios que presta el Estado a los solicitantes de asilo.

54. Los solicitantes de asilo tienen derecho a beneficiarse de los servicios de salud en las mismas condiciones que la población autóctona. Los niños solicitantes de asilo que tengan edades comprendidas en el tramo normal de escolarización reciben su educación, primaria o posprimaria, según los casos, en las escuelas más cercanas y apropiadas. Esa educación incluye clases de inglés.

55. Por lo que atañe a los menores que alcanzan la mayoría de edad, el Organismo de Recepción e Integración ha reconocido que ese grupo vulnerable requiere apoyo adicional y, a raíz de ese reconocimiento, ha adoptado las siguientes medidas:

- Se han obtenido fondos de la Iniciativa comunitaria EQUAL para ofrecer ayuda a los niños solicitantes de asilo separados de su familia que pasan a recibir servicios de alojamiento del Departamento de Justicia. Para ello, se ha nombrado a un coordinador y a varios funcionarios de extensión que aplicarán y coordinarán diversas estrategias que se elaborarán previa determinación de las necesidades.
- El Organismo de Recepción e Integración y el Organismo Ejecutivo de Servicios de Salud han acordado celebrar reuniones periódicas para facilitar la efectividad de la planificación de los servicios dirigidos a los niños solicitantes de asilo separados de su familia que, habiendo dependido del Organismo Ejecutivo, pasen a depender del Departamento de Justicia.

56. Por lo que respecta a los niños que están con su familia y que viven en alojamientos del Organismo de Recepción e Integración, se efectuó un examen interno de las instalaciones de atención infantil de los centros de alojamiento de solicitantes de asilo, de resultados del cual el Organismo nombró un nuevo Director de Servicios Infantiles y Familiares, que procedía del Organismo Ejecutivo de Servicios de Salud. Entre las iniciativas que se han adoptado a partir de 2005 se cuentan las siguientes:

- La elaboración y ejecución de una política de protección infantil por parte del Organismo de Recepción e Integración, basada en las directrices nacionales de protección infantil, denominadas "Los niños primero", que había trazado el Departamento de Salud y de la Infancia;
- La apertura de instalaciones de educación preescolar en centros familiares de alojamiento grandes;
- La apertura de zonas de juego interiores y exteriores en los centros de alojamiento;
- La mejora de las relaciones con toda una gama de organizaciones que prestan servicio a las familias vulnerables, y
- La elaboración de unas directrices de alimentación de niños menores de 1 año, junto con el Organismo Ejecutivo de Servicios de Salud.

57. En los últimos años, el Organismo de Recepción e Integración ha contribuido a crear, en todo el país, una extensa red de grupos de apoyo a los solicitantes de asilo que se benefician de los servicios de manutención directa. Esos grupos de voluntarios desarrollan toda una gama de actividades consistentes en ofrecer amistad a los solicitantes de asilo, ayudarlos a asentarse en las comunidades locales y favorecer las actividades interculturales entre los solicitantes y la comunidad local. Los proyectos que llevan a cabo esos grupos se benefician de la financiación parcial de un pequeño programa de subvenciones. Por medio de ese programa, se concedieron, en 2004, un total de 170.000 euros, que beneficiaron a más de 60 proyectos. En 2003, se concedieron, por medio de ese programa, un total de 140.000 euros, que también beneficiaron a más de 60 proyectos. En 2005, las subvenciones sumaron un total de 170.000 euros, que beneficiaron a 61 proyectos. En 2006, también se dispone de 170.000 euros, pero aún no se ha decidido a cuáles de las 74 solicitudes recibidas se otorgará subvención.

58. En los casos en que un solicitante de asilo haya adquirido la condición de refugiado u obtenido un permiso de estancia, el Organismo de Recepción e Integración ayudará a coordinar los servicios de integración. Por ejemplo, por lo que atañe a las personas que hayan obtenido el permiso de estancia por haber tenido un hijo nacido en Irlanda, el citado organismo trabaja ahora en dos proyectos destinados a ayudar a esas personas a obtener un puesto de trabajo y mantenerlo.

Proyecto de empresariado comunitario

59. El primer proyecto de esa índole se lleva a cabo con la colaboración de la Dependencia sobre Igualdad de Género del Plan de Desarrollo Nacional. El Plan ha recibido una consignación

presupuestaria de 500.000 euros y tiene particular interés en utilizar ese dinero para prestar servicios a las madres solteras y a las parejas con hijos nacidos en Irlanda.

Proyecto de cuentas inactivas

60. El proyecto se anunció enviando directamente una notificación escrita a 36 empresas asociadas que estaban radicadas en las zonas de ejecución y trabajaban con inmigrantes vulnerables, para invitarlas a presentar solicitudes de financiación. La fecha límite para su presentación era el 17 de mayo de 2006. Se han consignado 500.000 euros de las cuentas inactivas para este proyecto.

61. A los efectos de aplicación de la medida descrita en el párrafo anterior, se ha definido a sus beneficiarios como solicitantes de asilo que:

- Han obtenido la condición de refugiado; o
- Han obtenido permiso para quedarse en el Estado o han obtenido el permiso de estancia por haber tenido un hijo en Irlanda.

62. El Organismo de Recepción e Integración se encarga también de consignar fondos a las ONG para proyectos destinados a solicitantes de asilo y refugiados, por intermedio del Fondo Europeo para los Refugiados (se desembolsarán casi 3 millones de euros para proyectos cofinanciados en el ciclo 2005/2007 del Fondo).

63. Pasando a un ámbito más general, cabe decir que se han consignado otros 5 millones de euros para actividades relacionadas con la integración. Se han ultimado unos planes detallados del gasto en ese ámbito, pero en algunos de los proyectos se prestará ayuda a los solicitantes de asilo que hayan adquirido la condición de refugiado u obtenido el permiso de estancia.

64. La anterior Representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en Irlanda calificó los procedimientos irlandeses de determinación de los candidatos a obtener la condición de refugiados de modelo para los demás países y alabó la calidad y la franqueza del compromiso del Gobierno de Irlanda con su oficina en lo que respecta a elaborar una política de asilo y refugio.

65. Preocupan al Comité las denuncias de casos de explotación de trabajadores extranjeros por algunos empleadores y de violaciones de las disposiciones laborales que prohíben la discriminación (art. 5).

El Comité, recordando su Recomendación general N° XXX sobre la discriminación contra los no ciudadanos, alienta al Estado Parte a velar por la plena aplicación, en la práctica, de la legislación que prohíbe la discriminación en el empleo y en el mercado laboral. En este sentido, el Estado Parte también podría contemplar la posibilidad de revisar la legislación sobre los permisos de trabajo y entregarlos directamente a los empleados.

Proyecto de ley de permisos de trabajo de 2005

66. El proyecto de ley de permisos de trabajo de 2005 fue aprobado por el *Dáil Éireann* (cámara baja) y la segunda etapa de su aprobación se ultimó en el *Seanad Éireann* (cámara alta) el 24 de mayo.

67. En el citado proyecto, que se promulgará como ley antes de las vacaciones veraniegas, se reglamentará oficialmente la normativa vigente de concesión de permisos de trabajo. A las autoridades competentes se les facilitará la aplicación de una política económica de migración mejor gestionada y a los trabajadores migrantes se les ofrecerá más garantías y más posibilidades de movilidad.

68. En el permiso que se expida al trabajador migrante (a instancias de éste o del empleador) constará una declaración con los derechos que ostentará y las prestaciones que recibirá, en particular su remuneración y su derecho a cambiar de empleador.

69. En el proyecto de ley se prohíbe a los empleadores que deduzcan gastos de contratación de la remuneración de los trabajadores o les retengan a éstos documentos personales como pasaportes o permisos de conducción. Además, todo empleador que quebrante alguna de las disposiciones del proyecto de ley incurrirá en delito y podrá ser sancionado con una multa de entre 5.000 y 50.000 euros o encarcelado por un período de 12 meses a 5 años.

70. Irlanda es uno de los Estados miembros de la Unión Europea que no han impuesto restricción alguna a los nacionales de los diez Estados miembros más recientes para incorporarse a su propio mercado de trabajo. Un número considerable de nacionales de esos Estados miembros viven y trabajan actualmente en Irlanda. Las cifras correspondientes figuran en el apéndice 1.

La Inspección de Trabajo

71. La Inspección de Trabajo del Departamento de Empresas, Comercio y Empleo se encarga de vigilar algunas de las condiciones de empleo de todas las categorías de trabajadores de Irlanda, incluidos los migrantes. La Inspección no hace distinciones basadas en la nacionalidad del trabajador, habida cuenta de que los migrantes gozan de los mismos derechos y garantías laborales reglamentarios que los demás trabajadores irlandeses.

72. A fin de despejar cualquier duda, en el artículo 20 de la Ley de protección del trabajo (a tiempo parcial) de los empleados, de 2001, se dispone que toda la legislación de protección de los empleados comprendida en el ordenamiento jurídico de Irlanda se aplicará a los empleados que desempeñen su trabajo en dicho país, de conformidad con la Directiva 96/71/EC del Parlamento y el Consejo Europeos, de 16 de diciembre de 1996.

73. Asimismo, en el citado artículo 20 de la Ley de 2001 se dispone que toda la legislación de protección de los empleados se aplicará a las personas que, con independencia de su nacionalidad o lugar de residencia, hayan suscrito un contrato de empleo en el que se prevea que trabajen dentro del Estado o trabajen en éste en virtud de un contrato de trabajo. Así pues, toda la legislación de derechos laborales se aplicará a los trabajadores migrantes que trabajen en Irlanda con un contrato laboral.

74. Los inspectores laborales investigan las denuncias de abusos contra los trabajadores y, cuando encuentren pruebas de incumplimiento de la legislación de derechos laborales aplicable al caso, solicitarán reparación en favor de la persona o las personas damnificadas y, si procede, incoarán procedimiento judicial. Los empleadores tienen la obligación de conservar los historiales de esos trabajadores, historiales que constituirán, junto con las demás pruebas, por ejemplo las declaraciones de un empleado, los fundamentos para incoar procedimiento oficial. El empleador que no conserve los historiales oportunos incurrirá en delito.

75. Cabe señalar también que, en muchos casos, la legislación de derechos laborales contiene disposiciones en virtud de las cuales los trabajadores que crean haber sido lesionados en sus derechos o tratados injustamente podrán recurrir a un comisionado del Servicio del Comisionado de Derechos de la Comisión de Relaciones Laborales, en lugar de a la Inspección de Trabajo.

Plantilla

76. Desde noviembre de 2005, el número de inspectores laborales asignados y en activo se ha incrementado a 31. Este aumento de la plantilla representa casi una duplicación del número de inspectores laborales en los últimos 18 meses.

Mandato y financiación de la Inspección de Trabajo

77. A principios de 2005, el Departamento de Empresas, Comercio y Empleo distribuyó, entre los interlocutores sociales, un documento de debate sobre el tema "Mandato y financiación de la Inspección de Trabajo", que sirvió de base para que el Grupo de Vigilancia del Respeto de los Derechos Laborales estudiara el tema con más detenimiento. El Grupo de Vigilancia del Respeto de los Derechos Laborales, que está constituido por representantes de los interlocutores sociales, por ejemplo la Federación del Sector de la Construcción y la Unión Industrial, Profesional, Técnica y de Servicios (SIPTU), el Departamento del *Taoiseach* (Primer Ministro) y el Departamento de Finanzas, ha terminado su informe. Este informe inspirará el debate actual entre los interlocutores sociales nacionales y, a continuación, se exponen algunas de sus principales propuestas:

- Racionalización del proceso de obtención de reparación por medio de los órganos que velan por el respeto de los derechos laborales en la actualidad, con objeto de que las personas tengan información y facilidades para defender mejor sus derechos laborales;
- Insistencia en que se mantengan debidamente los expedientes e incremento de la transparencia con respecto al sueldo y a la información conexas que se ofrece a los empleados en las nóminas;
- Mejora de la organización de los servicios que presta la Sección de Vigilancia del Respeto de los Derechos Laborales del Departamento de Empresas, Comercio y Empleo, lo que incluye también a la Inspección de Trabajo (que comprende una estructura articulada por regiones);
- Realizar una inversión fuerte en actividades de educación y divulgación de información sobre los derechos y las obligaciones laborales de los empleadores y los empleados.

Conversaciones entre los interlocutores sociales

78. Los interlocutores sociales, así como los departamentos competentes del Gobierno, han estudiado cuidadosamente toda una gama de fórmulas para mejorar el régimen de vigilancia del respeto de los derechos laborales. La cuestión de la provisión de plantilla y de recursos de la Inspección de Trabajo, ante la posibilidad de que se adopte un nuevo modelo de vigilancia del respeto de los derechos laborales, no es más que una de las que se han estudiado.

79. En los debates también se ha reflexionado sobre las obligaciones y las responsabilidades que incumben a los contratistas principales y a sus subcontratistas. Ya se ha llegado a un consenso con respecto a la propuesta de que se mejore la gestión de los historiales laborales y con respecto a la incorporación de información más detallada en las nóminas de sueldo.

80. Sin embargo, pese a haberse logrado progresos considerables en esos y otros asuntos, aún se espera una conclusión definitiva. Las medidas necesarias para llevar a la práctica los diversos compromisos que surjan de los debates se aplicarán, sin demora, una vez que se hayan ultimado esas conclusiones.

Legislación de igualdad

81. En la Ley de igualdad en el empleo, de 1998, se prevén nuevas garantías de carácter laboral. Se prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta en cuestiones laborales por los siguientes nueve motivos: género, estado civil, condición familiar, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, raza o pertenencia a la comunidad nómada. También se han erigido las estructuras institucionales, como la Dirección de la Igualdad y el Tribunal de la Igualdad, que garantizarán la aplicación efectiva de esa legislación y de la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000 (en la que se prohíbe la discriminación en el acceso a los bienes y servicios por los mismos nueve motivos citados).

82. Por medio de la Ley de igualdad de 2004 se introdujeron nuevas enmiendas a las dos leyes citadas y entró en vigor la legislación interna relativa a la obligación de Irlanda, en cuanto país miembro de la Unión Europea, de aplicar las iniciativas europeas previstas en las Directivas del Consejo 2000/43/EC y 2000/78/EC, aprobadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, y la Directiva del Consejo 2002/73/EC, aprobada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 141 del Tratado.

83. La Dirección de la Igualdad ha informado de que la distinción de raza es la que aparece en el mayor número de expedientes abiertos en aplicación de las leyes de igualdad que afectan, de manera primordial, a los trabajadores migrantes y que guardan relación con las condiciones de trabajo, los despidos, la igualdad de sueldo, el acceso al empleo y el hostigamiento.

84. Cabe señalar que, en las conclusiones del dictamen que emitió el Tribunal Laboral² en julio de 2004, en relación con un caso de despido injustificado³, se afirmó lo siguiente:

² El Tribunal Laboral se creó como órgano encargado de ofrecer servicios gratuitos y generales de resolución de controversias en materia de relaciones laborales, igualdad, organización del horario laboral, salario mínimo nacional, trabajo a tiempo parcial y trabajo a plazo fijo.

"Los empleadores tienen el deber positivo de garantizar que todos los trabajadores entiendan, en su integridad, las acusaciones que pesen contra ellos, la gravedad de su presunta infracción y su derecho a disfrutar de una defensa con todas las garantías, sobre todo las de representación jurídica. Puede que hayan de adoptarse medidas especiales en el caso de los trabajadores que no sean nacionales, a fin de garantizar que se cumpla esa obligación y de que el trabajador acusado tenga conocimiento cabal de la gravedad de la situación y disponga de las facilidades y del asesoramiento apropiados para defenderse."

Colaboración con el sector empresarial

Semana contra el racismo en el trabajo

85. La Semana contra el racismo en el trabajo (organizada por la Dirección de la Igualdad) es un elemento fundamental del Plan de Acción Nacional contra el Racismo. La finalidad de la efeméride es sensibilizar a la opinión pública con respecto a la necesidad de luchar contra el racismo en las organizaciones y fomentar el apoyo a la diversidad en el lugar de trabajo. Los responsables del Plan aportaron 50.000 euros a la Semana en 2005 y aportarán la misma suma en 2006. Ahora se ha celebrado por séptimo año y ha atraído a una amplia gama de interlocutores, todos los cuales están dispuestos a extirpar el racismo del lugar de trabajo. La Comisión Europea también ha participado en la financiación de las actividades de la Semana.

86. La Semana cuenta con el respaldo de los interlocutores sociales, entre los que cabe mencionar los representantes de los sectores patronal y empresarial, como la Confederación de Empleadores de Empresas Irlandesas, la Cámaras de Comercio, la Federación del Sector de la Construcción y la Asociación de Pequeñas Empresas, así como el Congreso de Sindicatos de Irlanda y los órganos representativos del sector agrícola.

Plan de Acción Nacional contra el Racismo

87. Los responsables del Plan de Acción Nacional contra el Racismo también se han mostrado activos en las cuestiones que guardan relación con el lugar de trabajo. En 2005, organizaron un desayuno de trabajo para debatir el Plan con varios dirigentes empresariales de categoría superior, en el que la Sra. Lucy Gaffney, Presidenta del Grupo Permanente del Plan, pronunció un discurso que versó sobre qué tenía que hacer el sector empresarial para promover la

El Tribunal Laboral no es un tribunal jurisdiccional. Funciona como un tribunal de arbitraje laboral que oye a las dos partes de una causa y luego emite una recomendación (o resolución, decisión u orden, dependiendo del tipo de causa) y expone su parecer sobre la controversia y sobre las condiciones conforme a las cuales debería resolverse.

Sólo se puede recurrir al Tribunal Laboral en última instancia; no se le podrá remitir una causa hasta que no hayan fracasado todos los demás medios de resolución de controversias.

³ Referencia de la causa: ED/02/52 Resolución N° 048; artículo 77 de la Ley de igualdad en el empleo, de 1998. Campell Catering Catering Limited (empresa representada por Management Support Services Ireland Limited) y la Sra. Aderonke Rasaq (particular representada por la Dirección de la Igualdad).

diversidad entre su personal. Por su parte, el Sr. Pat Casey, Vicepresidente de la sucursal irlandesa de la empresa Dell, pronunció un discurso sobre la formación y la diversidad del personal, y el Sr. Tony Burnett, Director General de la Dirección de la Igualdad, pronunció otro discurso sobre la mejora de la actuación profesional mediante la integración del personal.

88. Asimismo, la Sra. Gaffney pronunció otro discurso en la Conferencia Anual del Instituto Irlandés de Gestión, celebrada en abril de 2006, en el que trató el tema de la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo. Asistieron a ella jefes ejecutivos y otros altos cargos de empresas.

89. En fecha reciente, los responsables del Plan de Acción Nacional contra el Racismo han empezado a elaborar una serie de propuestas con la Confederación de Empleadores de Empresas Irlandesas y el Congreso de Sindicatos de Irlanda. Por lo que respecta a la colaboración con la Confederación, las propuestas son las siguientes:

Programas de contratación e iniciación:

1. Un programa de asesoramiento empresarial que permita a las grandes empresas que tengan un historial acreditado de gestión de la diversidad transmitir sus conocimientos y su experiencia a las empresas más pequeñas.
2. Campañas de concienciación de los clientes para que éstos reconozcan que el aumento de la diversidad en el lugar de trabajo entraña un aumento de la diversidad del mercado. Se pretende que los miembros de la Confederación de Empleadores de Empresas Irlandesas estudien una serie de medidas prácticas, como la de la rotulación en distintos idiomas, y presten mayor atención a las necesidades culturales particulares de las diversas minorías étnicas.
3. Colaboración con personalidades destacadas del sector empresarial para hacer propaganda en favor de la diversidad en ese sector.
4. Campaña de sensibilización con motivo de la cual se lanzaron, en marzo de 2006, dos publicaciones nuevas: *Diversity in the Workplace - a Guide for Shop Stewards* y *Congress Guidelines on Combating Racism and Planning for diversity*.
5. Capacitación.
6. Participación en los órganos representativos de la patronal y los trabajadores y en los sindicatos.

90. El Comité lamenta la falta de instalaciones de detención especiales para los solicitantes de asilo cuyas solicitudes se hayan rechazado y los inmigrantes indocumentados que se encuentren en espera de la deportación (art. 5).

El Comité recomienda que en su próximo informe el Estado Parte proporcione información complementaria sobre las condiciones de detención de los solicitantes de asilo y los inmigrantes indocumentados en espera de la deportación.

91. En el artículo 5 de la versión enmendada de la Ley de inmigración figuran las normas de detención y confinamiento de los no nacionales contra los cuales se hayan dictado órdenes de deportación, a fin de garantizar su expulsión del Estado. En la práctica, el confinamiento se utiliza como último recurso para garantizar el cumplimiento de la orden de deportación en caso de que la persona interesada haya incumplido exigencias menos coactivas, por ejemplo la de tener residir en determinado domicilio y presentarse periódicamente a las autoridades, o en caso de que exista la firme sospecha de que la persona pretende ocultarse con miras a evitar la expulsión o se haya ocultado y haya sido localizada posteriormente por la policía. En la legislación también se limita el confinamiento a las personas de edad superior a 18 años, y ello durante un período máximo de 56 días en total. Sin embargo, el Tribunal Superior de Irlanda ha dictaminado, en dos causas recientes, que el confinamiento podrá prorrogarse por plazos sucesivos cuando se prevea realizar otro intento de expulsión en caso de que la persona haya frustrado e impedido deliberadamente un intento anterior mostrando un comportamiento agresivo.

92. En la actualidad, Irlanda carece de instalaciones destinadas expresamente a confinar a dichas personas. Sin embargo, el infrecuente recurso al confinamiento, unido al plazo bastante breve de éste, hace que el número de personas susceptibles de deportación que se hallan retenidas en determinado momento a la espera de que se las expulse es bajo en comparación con el del número total de personas susceptibles de expulsión. A las personas detenidas por asuntos de inmigración, incluidas aquellas sobre las cuales pesa una orden de deportación, se las suele mantener, durante su confinamiento, separadas de las personas condenadas, a no ser que a ellas también se les haya impuesto una condena.

Inmigrantes a quienes se ha denegado el permiso para tomar tierra

93. Cuando se adopte la decisión de denegar el permiso de tomar tierra a una persona, se adoptarán medidas para expulsar a esa persona del territorio del Estado. Cuando a una persona se le niegue ese permiso, el funcionario de inmigración podrá detenerla y confinarla en un lugar prescrito (artículo 5 de la Ley de inmigración de 2003). En virtud del reglamento (lugares de confinamiento de las personas susceptibles de expulsión) de 2005 en que se desarrolla la citada ley, los lugares prescritos a los efectos de confinamiento son las comisarías de la Garda y las cárceles. Por consiguiente, se da el caso de que, en ocasiones, las personas a quienes se haya negado el permiso de estancia en el territorio del Estado queden confinadas en prisión. Sin embargo, lo normal es que se las pueda devolver a su país en el siguiente vuelo libre que haya en el mismo día.

94. Aunque el alojamiento en una prisión no es lo ideal, sí ofrece todos los servicios necesarios, por ejemplo el servicio de urgencias médicas. Este caso es distinto del de la persona a quien se haya impuesto un régimen de "custodia abierta" o pedido sencillamente que pase la noche en el aeropuerto. Asimismo, debe tenerse presente que, habida cuenta de que la finalidad de ese confinamiento es expulsar a la persona del territorio del Estado lo antes posible, hay que procurar que aquélla se halle confinada en un lugar situado lo más cerca posible del puerto de entrada.

Solicitantes de asilo

95. El Estado se compromete, sin reservas, a seguir cumpliendo las obligaciones que se le imponen en la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, y su Protocolo conexo, de 1967. A tal fin, ha instituido uno de los procedimientos de tramitación de solicitudes de asilo más modernos y desarrollados de la Unión Europea, que consta de los siguientes elementos:

- Un procedimiento independiente de primera instancia del que se encarga la Oficina del Comisionado para las Solicitudes de Concesión del Estatuto de Refugiado;
- Un procedimiento independiente de apelación del que se encarga el Tribunal de Apelación para Asuntos Relacionados con el Estatuto de Refugiado;
- Un antiguo representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ha declarado, en fecha reciente, que "Irlanda es ahora un modelo para los nuevos miembros de la Unión Europea", en lo que respecta a su procedimiento de asilo y que "ahora tiene un sistema que, en muchos aspectos, es uno de los mejores de Europa".

96. En Irlanda no se confina a los solicitantes de asilo de manera sistemática y, así, hasta la fecha no se ha necesitado un centro destinado exclusivamente a ese menester.

97. No puede detenerse a los menores de 18 años de edad.

98. El confinamiento está sujeto a una legislación estricta en la que se enuncian las escasas circunstancias en que puede recurrirse a él y se reglamenta su régimen.

99. En el párrafo 8 del artículo 9 de la versión enmendada de la Ley del refugiado, de 1996, se reglamenta el ejercicio de las facultades que permiten confinar a los solicitantes de asilo. Los funcionarios de inmigración o los agentes de la Garda sólo podrán retener a un solicitante del estatuto de refugiado en un lugar de confinamiento prescrito, en los siguientes supuestos:

Cuando haya sospecha razonable de que el solicitante:

- a) Entraña una amenaza para la seguridad nacional o el orden público del Estado.
- b) Haya cometido un delito grave, de carácter no político, fuera del Estado.
- c) No haya intentado razonablemente acreditar su verdadera identidad.
- d) Pretenda evitar que se lo expulse del Estado en una situación en que su solicitud de asilo se remita a otro país que sea Parte en el Convenio de Dublín.
- e) Utilice la solicitud de asilo como medio de eludir las normas de la zona de circulación instituidas por acuerdo entre el Estado y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

- f) Sin motivo razonable haya destruido su identidad o documentos de viaje o esté en posesión de documentos de identidad falsos. Se admite que algunos refugiados verdaderos tienen documentos falsificados y no se pretende que todo solicitante de asilo que llegue al Estado y admita voluntariamente que sus documentos son falsos sea detenido. Se ha matizado la norma en cuestión añadiendo la expresión "sin motivo razonable" para aclarar que no se tiene intención de detener a esos solicitantes.

100. En la mayoría de los casos no habrá lugar a detener al solicitante. Sin embargo, cuando se den los supuestos que se enuncian en la Ley del refugiado, de 1996, se lo podrá detener, y pasará a estar, de manera inmediata y permanente, bajo la supervisión del tribunal de distrito.

101. En la ley también se dispone que el tribunal revise todas las detenciones cada 21 días y que se tramiten, con celeridad, las solicitudes de asilo de las personas detenidas.

102. A la persona a quien se haya detenido en cumplimiento de la citada ley deberá comunicársele lo siguiente sin demora y en un lenguaje que le resulte inteligible:

- a) La razón de la detención;
- b) La información de que, en cuanto sea factible, se la llevará ante un tribunal que determinará si se la debe retener o no;
- c) Su derecho a consultar con un abogado;
- d) Su derecho a que se notifique a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), así como a otra persona designada por aquélla, su detención, el lugar en que se la confinará y todo cambio de lugar de confinamiento;
- e) Su derecho a salir del territorio del Estado en cualquier momento durante el período de confinamiento, previa consulta con el tribunal; y
- f) Su derecho a disponer de los servicios de un intérprete a los efectos de consultar con un abogado o de comparecer ante el tribunal.

103. En la versión enmendada de la Ley del refugiado, de 1996, figuran unas normas análogas a las que tienen otros Estados de la Unión Europea en relación con el confinamiento de los solicitantes de asilo en determinadas circunstancias. Las solicitudes de asilo se tramitan en Irlanda con arreglo a unos procedimientos convenidos con el ACNUR y que se atienen a los criterios más elevados del uso internacional.

104. Por lo que respecta a las condiciones de confinamiento, a la mayoría de los solicitantes de asilo se los encierra en la cárcel de Cloverhill, que es una de las más modernas del Servicio de Prisiones de Irlanda.

105. Sin embargo, dentro del programa de desarrollo penitenciario general, se estudiará la posibilidad de erigir un centro de confinamiento exclusivamente para inmigrantes en el territorio del Estado.

Detenidos por asuntos de asilo o inmigración

106. En Irlanda, las personas detenidas por haber quebrantado la legislación de asilo o inmigración podrán ser encarceladas. Hay cuatro clases distintas de personas encarceladas:

- Personas a quienes se ha denegado el permiso de tomar tierra;
- Solicitantes de asilo;
- Personas en espera de ser deportadas;
- Personas en régimen de detención preventiva por haber cometido un delito relacionado con asuntos de inmigración.

107. A las personas condenadas por delito penal relacionado con asuntos de inmigración se las trata como a presos comunes. A las personas que no han sido condenadas pero que pertenecen a una de las cuatro categorías enunciadas en el párrafo anterior se las suele alojar en la cárcel de Cloverhill (hombres) o en el Centro de Dochas (mujeres), que son instalaciones modernas construidas con los criterios más exigentes y ofrecen un espacio limpio y saludable a las personas confinadas en ellos.

108. Las personas detenidas por asuntos relacionados con la inmigración reciben el mismo trato que las que se hallan en prisión preventiva, cumplen el mismo régimen y tienen las mismas prerrogativas. Entre esas prerrogativas se cuentan la de recibir correspondencia, hacer una llamada telefónica (a cualquier lugar del mundo, durante seis minutos diarios) y recibir una visita diaria (excepto los domingos). En la cárcel de Cloverhill las personas pendientes de deportación se alojan juntas en el Pabellón C, junto con otros reclusos no nacionales.

109. En el cuadro que figura a continuación constan el número de personas que han sido confinadas por asuntos relacionados con la inmigración en los últimos tres años y la duración de su confinamiento. Por ahora, las cifras de 2005 son provisionales.

	0 a 3 días	4 a 7 días	8 a 14 días	15 a 30 días	31 a 50 días	Más de 51 días	Total
2003	1.140	324	6	12	3	367	1.852
2004	414	195	127	75	65	70	946
2005	484	140	88	86	43	19	860

110. Aunque haya variaciones locales, el horario que se ofrece a continuación representa el de un día normal de un recluso:

- 8.10 horas Se abren las celdas para que los reclusos recojan el desayuno.
- 8.30 horas Se encierra a los reclusos en la celda para que tomen el desayuno.

9.00 horas	Se abren las celdas. Se abren las celdas para que los reclusos hagan ejercicio, asistan a clase*, vayan a la tienda de comestibles y bebidas o al gimnasio o trabajen. Los reclusos que deseen ver al Director de la prisión, al médico, al funcionario que vigila su libertad condicional, al asistente social, etc., pueden hacerlo en ese horario.
10.00 a 12.00 horas	Visitas. (Las visitas autorizadas por ley pueden hacerse a diario hasta las 19.30 horas.)
12.15 horas	Se sirve el almuerzo a los reclusos.
12.30 horas	Se encierra a los reclusos en su celda.
14.00 horas	Los reclusos salen para hacer ejercicio, asistir a clase, ir al gimnasio o trabajar.
14.00 a 16.00 horas	Visitas.
16.15 horas	Se sirve el té a los reclusos.
16.30 horas	Los reclusos vuelven a la celda.
17.15 horas	Los reclusos salen al recreo vespertino.
19.20 horas	Se sirve la cena a los reclusos.
19.45 horas	Los reclusos vuelven a la celda para pasar la noche.

(* Está previsto inaugurar, en breve, la Dependencia de Educación de la cárcel de Cloverhill.)

Programa de regreso y reintegración voluntarios asistidos

111. En febrero de 2006, el Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica anunció los detalles de un acuerdo que se había concertado con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con objeto de lanzar un nuevo programa de regreso y reintegración voluntarios asistidos destinado a las personas que, no siendo nacionales de los Estados que habían suscrito el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE), solicitaran asilo en Irlanda o entraran como emigrantes ilegales en ella.

112. Ese nuevo programa se inspira en el éxito que han tenido los programas de la OIM que funcionan en Irlanda desde 2001. Desde entonces, casi 1.200 personas han preferido regresar a su país de origen acogiéndose al programa que dirige la OIM en Dublín. Toda persona que esté acogida al régimen de asilo puede recurrir a los servicios de la OIM para volver a su país de origen.

113. La finalidad del nuevo proyecto es ayudar a 300 personas, como máximo, durante un período de doce meses. En él se aprovecharán los logros de los programas que llevan funcionando desde 2001. Otro aspecto de este nuevo programa es que todos quienes participen en él tendrán derecho a solicitar ayuda para reinsertarse en su país de origen. La ayuda a la reinserción se adapta a las necesidades particulares y suele consistir en uno o varios de estos elementos: cursos de formación profesional, educación oficial para adultos o niños, cursos de idiomas, colocación en puestos de trabajo, asistencia para procurarse los instrumentos que permitan a las personas trabajar por cuenta propia, provisión de información sobre colocación en puestos de trabajo, y asesoramiento sobre los servicios locales disponibles y remisión a éstos.

114. El Comité toma nota de las denuncias de tratos discriminatorios de que han sido objeto, al parecer, algunos extranjeros en el curso de los controles de seguridad en los aeropuertos a su llegada a Irlanda (art. 5).

El Comité alienta al Estado Parte a que reexamine sus procedimientos y prácticas de seguridad en los puntos de entrada, a fin de garantizar que no sean discriminatorios.

115. Los funcionarios de inmigración de los puertos de entrada del Estado son todos agentes en activo de la Garda. Por tanto, aportan su adiestramiento y experiencia como agentes de policía profesionales al cumplimiento de los deberes que se les imponen en el párrafo 3 del artículo 3 de la Ley de inmigración de 2004, en la que se prevé que sea el Ministro de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica quien nombre a los funcionarios de inmigración.

116. Puesto que, en los últimos tiempos, se han producido varios atentados terroristas atroces (Estados Unidos, 11 de septiembre de 2001; Madrid, 11 de marzo de 2004, y Londres, 7 de julio de 2005), se requiere una comprobación más rigurosa de las listas de advertencia de terroristas y delincuentes conocidos para proteger al Estado y a la zona de circulación común que se comparte con el Reino Unido. La naturaleza de la responsabilidad de vigilar la inmigración en la coyuntura de una amenaza terrorista internacional exige mantener el debido equilibrio entre unos controles rigurosos, por un lado, y una eficiencia razonable, por otro, para no incomodar a los viajeros innecesariamente. Las autoridades de la Garda son plenamente conscientes de que tienen la obligación y la responsabilidad de velar por que los procedimientos y métodos de trabajo no den lugar a ninguna clase de trato discriminatorio contra los no nacionales que lleguen a los puertos de entrada del Estado.

117. El Comité celebra los esfuerzos del Estado Parte por formar a la policía nacional en el ámbito de los derechos humanos, la creación de la Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda y el nombramiento de funcionarios de enlace de asuntos étnicos, pero expresa su preocupación por las denuncias de conductas discriminatorias de la policía respecto de miembros de grupos minoritarios y lamenta que en el informe no se hayan incluido datos sobre las denuncias de discriminación racial presentadas contra la policía (arts. 5 b) y 6).

El Comité invita al Estado Parte a que en su próximo informe periódico incluya datos sobre el número de denuncias por trato discriminatorio presentadas contra la policía, así como sobre las decisiones tomadas al respecto. También recomienda que el Estado Parte intensifique sus actividades de sensibilización de los funcionarios del orden y en particular que cree un mecanismo de control efectivo para investigar las denuncias de faltas profesionales cometidas por la policía por motivos raciales.

Evaluación del respeto de los derechos humanos en la Garda

118. El informe definitivo de la evaluación del respeto de los derechos humanos en la Garda se publicó en marzo de 2005 y se puede consultar en el sitio web de aquella (www.garda.ie). En él se comprobó que el Cuerpo de Policía adolecía de algunas deficiencias y se expusieron algunos métodos para intentar resolverlas de manera franca y transparente.

119. La citada evaluación se concentró en los siguientes puntos:

- La necesidad de que la Garda mejore, aún más, sus buenas relaciones con los ciudadanos manteniendo consultas más estrechas con ellos;
- Progresar más en lo que respecta a garantizar los derechos del personal;
- Respeto de los derechos humanos tanto en el ámbito institucional como en el operativo;
- Deducir, a partir de las pruebas disponibles, si hay racismo institucional en el Cuerpo de Policía.

120. El Comisionado de la Garda acepta, sin reservas, las 15 recomendaciones que figuran en el informe (véase el apéndice 2) y se ha comprometido a ponerlas en práctica. Se ha ideado un plan de acción a esos efectos. Las cinco esferas prioritarias del plan de acción son las siguientes:

- Incorporación de una mentalidad de respeto exhaustivo de los derechos humanos en los métodos y la estructura de la Garda y reforzamiento de esa mentalidad;
- Normas de rendición de cuentas para una labor policial respetuosa de los derechos humanos;
- Ejercicio de la labor policial en una colectividad distinta;
- Contratación, adiestramiento y formación del personal;
- Relación con la sociedad, participación en ella y colaboración con ella.

121. Todas esas recomendaciones se aplicarán de manera paulatina y tendrán que estar aplicadas antes del 31 de diciembre de 2007. Se ha nombrado un comisionado adjunto que se encargará de gestionar los recursos humanos, atendiendo a la tercera recomendación del plan de acción, a fin de vigilar, supervisar y garantizar la aplicación de todos los aspectos del informe.

122. Los progresos conseguidos hasta la fecha son los siguientes:

- Se ha creado un comité consultivo y estratégico de derechos humanos que ayude al Comisionado y al personal directivo superior de la Garda;
- Se ha impartido formación genérica en materia de derechos humanos a todos los instructores;

- Se ha empezado a impartir formación en derechos humanos a todo el personal directivo superior desde el rango de Comisionado hasta el de Superintendente en Jefe.

Directrices de la Garda sobre el Plan de Acción Nacional contra el Racismo

123. En enero de 2006, el Comisionado de la Garda distribuyó, a todos los integrantes del Cuerpo, unas directrices relativas a la elaboración de las estrategias que debía aplicar y los servicios que debía proporcionar éste para satisfacer las necesidades de una sociedad más diversa. En las directrices se trataban cuestiones diversas, como las siguientes:

- Protección contra las agresiones, las amenazas y la incitación al odio.
- Atención a las víctimas de incidentes raciales.
- Procesos de consulta con las minorías étnicas.
- Registro de incidentes racistas en el sistema informático PULSE.
- Procedimientos para abrir un proceso de consulta en los distritos policiales de la Garda, a nivel nacional y de división. En el apéndice 3 figura una copia de las directrices.

Reclutamiento de personal en la Garda

124. En octubre de 2004, el Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica anunció que el Gobierno había aprobado la ampliación de la plantilla de la Garda a 14.000 agentes, en un proceso por etapas, en consonancia con el compromiso adquirido en el Programa Concertado de Gobierno. A tal fin, se llevará a cabo una campaña de reclutamiento acelerado de 1.100 reclutas anuales durante el período comprendido entre 2005 a 2007.

125. Después de que el Gobierno adoptara dicha decisión como parte de los preparativos de esa campaña de reclutamiento, el Ministro pidió al Comisionado de la Garda que examinara los criterios de admisión en el Cuerpo, con miras a determinar todos los cambios razonables que pudieran facilitar el reclutamiento de personas pertenecientes a las diversas etnias de la sociedad irlandesa.

126. El requisito de acreditar el conocimiento de los idiomas irlandés e inglés en el *Leaving Certificate* (certificado de estudios de enseñanza secundaria) o título equivalente se sustituyó por el de acreditar el conocimiento de dos idiomas, uno de los cuales, al menos, sería el irlandés o el inglés.

127. Asimismo, se impuso un nuevo requisito de nacionalidad o residencia. El requisito de acreditar el conocimiento del irlandés había limitado, en la práctica, la entrada de ciudadanos irlandeses en la Garda. La nueva norma introducirá un cambio considerable en esta situación. A partir de ahora, podrán ingresar en la Garda las personas siguientes:

- a) Los nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea, de un Estado del EEE o de la Confederación Helvética, y

- b) Los nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en Irlanda legalmente y hayan residido legalmente durante cinco años en el país.

128. Los nacionales que no sean de Suiza ni de países pertenecientes al EEE deberán satisfacer un requisito técnico, antes de ingresar en la Academia de la Garda, a saber, el de obtener la autorización del Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica para ocupar un cargo en el Estado sin tener permiso de trabajo.

129. Se prevé que los reclutas que no sepan irlandés adquieran un conocimiento elemental del idioma en la Academia de la Garda, como parte de su formación, y los detalles de dicha formación se ultimarán en breve, en consulta con el Ministerio de Asuntos Comunitarios, Rurales y de las Gaeltacht (regiones de habla irlandesa).

130. Se ha refinado la propuesta del citado Ministerio teniendo en cuenta el examen que de ella ha realizado el Comisionado y las consultas que ha celebrado éste con el Ministerio de Asuntos Comunitarios, Rurales y de las Gaeltacht, con el Fiscal General y con las partes interesadas, entre ellas las asociaciones que representan a la Garda y a las minorías étnicas.

131. A fin de prestar ayuda en el proceso de reclutamiento, los encargados del Plan de Acción Nacional contra el Racismo y el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo organizaron un seminario y un cursillo el 6 y el 11 de octubre de 2005 respectivamente para las personas pertenecientes a minorías étnicas que tuvieran interés en unirse a los Gardai.

132. Se prevé que los primeros reclutas de esta leva salgan en agosto de 2006. El Servicio de Nombramientos Públicos se encarga de administrar el proceso de tramitación de solicitudes, así como las etapas primera (prueba de aptitud) y segunda (entrevista) del proceso de selección de la Garda. No se recoge información sobre la nacionalidad de las personas que solicitan su ingreso en la Garda.

133. El Servicio de Nombramientos Públicos ha llevado a cabo dos encuestas de análisis de la igualdad, de participación voluntaria, una en la etapa de presentación de solicitudes y otra en la primera etapa del proceso de selección (prueba de aptitud). La participación en esas encuestas es voluntaria y no guarda relación alguna con la cumplimentación del formulario de solicitud.

134. De un total de 8.462 solicitantes, 6.890 (es decir, el 81%) complementaron la encuesta en la etapa de presentación de solicitudes. El Servicio de Nombramientos Públicos ha compilado unos informes estadísticos con el perfil de los solicitantes a partir de los datos aportados por quienes cumplimentaron las encuestas voluntariamente. Éstas se han basado en la denominada "categoría étnica" de los solicitantes. No se consigna dato alguno relacionado con el país de procedencia.

135. El Servicio de Nombramientos Públicos ha comunicado que, de los 6.890 solicitantes que cumplimentaron la encuesta en la etapa de presentación de solicitudes, 1.310 señalaron que pertenecían a una categoría étnica distinta de la de " blancos irlandeses", de entre las que figuran en el cuadro que se ofrece a continuación.

Categoría étnica	Número de solicitantes que han cumplimentado la encuesta de análisis de la igualdad
Blancos de otra procedencia	348
Negros africanos	124
Negros de otra procedencia	5
Asiáticos chinos	602
Asiáticos de otra procedencia	153
Otros	78
Total	1.310

136. En el cuadro que figura a continuación se desglosan los resultados de la segunda encuesta del Servicio de Nombramientos Públicos que cumplimentaron los solicitantes que pasaron a la primera etapa del proceso de selección (prueba de aptitud):

Categoría étnica	Número de solicitantes que se presentaron a la prueba
Blancos de otra procedencia	146
Negros africanos	45
Negros de otra procedencia	4
Asiáticos chinos	463
Asiáticos de otra procedencia	76
Otros	123
Total	857

137. Esta encuesta que se hizo en la primera etapa del proceso de selección fue también voluntaria, pero no anónima. Gracias a ella, el Servicio de Nombramientos Públicos pudo trazar el perfil de las personas que habían aprobado la prueba de aptitud, que se ofrece en el siguiente cuadro:

Categoría étnica	Número de aprobados
Blancos de otra procedencia	57
Negros africanos	2
Negros de otra procedencia	1
Asiáticos chinos	101
Asiáticos de otra procedencia	10
Otros	22
Total	193

138. El Comisionado de la Garda se encargará de las etapas restantes del proceso de selección por concurso, que se desarrollarán en los próximos meses.

Adiestramiento en la Garda

Véase el apéndice 3, en el que se ofrecen detalles sobre las iniciativas de formación de la Garda.

Comisión del *Ombudsman* de la Garda

139. La nueva Comisión del *Ombudsman* de la Garda tendrá autoridad para investigar, de manera directa e independiente, las denuncias que se interpongan contra los agentes del Cuerpo de Policía y todo asunto en el que, aun cuando no se haya presentado denuncia alguna, sea probable que un agente haya incurrido en delito o en un comportamiento que justifique la apertura de un expediente disciplinario. Asimismo, investigará todo uso, norma o procedimiento de la Garda, con miras a reducir el número de denuncias. Los preparativos para constituir la Comisión están muy adelantados. El 12 de diciembre pasado, el Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica dictó una orden inspirada en las disposiciones de la Ley de la Garda Siochana, de 2005, en virtud de la cual se dispuso la creación de la Comisión del *Ombudsman* de la Garda Siochana. El 13 de diciembre de 2005, el Gobierno nombró Presidente al Sr. Kevin Haugh, magistrado, y miembros de la Comisión, por designación del Presidente, a la Sra. Carmel Foley y al Sr. Conor Brady. El Presidente los nombró oficialmente el 10 de febrero del 2006.

140. El Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica ha puesto a disposición de la Comisión del *Ombudsman* un reducido equipo de transición compuesto por funcionarios suyos, que le servirá de ayuda provisional hasta que se procure una plantilla permanente.

141. En 2006, se ha previsto una consignación presupuestaria de 10 millones de euros para la nueva comisión. La Comisión deberá encargarse de contratar a su plantilla, previa autorización de las cifras y las categorías por parte del Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica y del Ministerio de Finanzas. Se prevé que, una vez que hayan terminado los preparativos, entre ellos la contratación y la capacitación de la nueva plantilla, habrá que esperar hasta principios del año que viene para que la Comisión del *Ombudsman* esté en condiciones de empezar a recibir denuncias.

Inspectoría de la Garda Siochana

142. La función primordial de la nueva Inspectoría de la Garda es sentar los criterios para el ejercicio de todas las labores policiales del Cuerpo y fomentar la adopción de prácticas idóneas en todas sus operaciones básicas. Los informes y las investigaciones futuras de la Inspectoría ayudarán a la Garda a resolver la dificultad de mejorar, de manera ininterrumpida, los servicios que presta.

143. Una de las primeras tareas de la Inspectoría será la de llevar a cabo una encuesta sobre el personal, en la que se estudiarán las cuestiones del número óptimo, el despliegue, la asignación de turnos y la transformación de sus actividades en actividades civiles.

144. El Gobierno nombró a la Sra. Kathleen M. O'Toole, jefa saliente del Cuerpo de Policía de la ciudad de Boston (Massachusetts, Estados Unidos), Inspectora Jefa de la Inspectoría de la Garda Siochana. Tomará posesión de su cargo el 1º de julio del 2006.

Plan de Acción Nacional contra el Racismo

145. El Grupo de Trabajo sobre la protección del Plan de Acción Nacional contra el Racismo colabora estrechamente con la Garda para incrementar la efectividad de los servicios de defensa contra el racismo que presta el Cuerpo. El Grupo de Trabajo colaborará también con la Garda para elaborar unos métodos más efectivos de vigilancia de los incidentes racistas y de análisis de datos sobre ellos. En un informe reciente del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, éste ha llegado a la conclusión de que "Irlanda era uno de los seis Estados Miembros que tenían un sistema completo que reflejaba debidamente la amplitud y el carácter de la violencia racista de su sociedad".

146. Observando que casi todas las escuelas primarias dependen de grupos católicos y que los establecimientos aconfesionales o pluriconfesionales representan menos de un 1% del total en la enseñanza primaria, preocupa al Comité que, en caso de escasez de vacantes, las leyes y la práctica actuales pudieran favorecer a los alumnos católicos en la inscripción en las escuelas católicas, en particular en vista de las escasas opciones disponibles (art. 5 d) vii) y e) v)).

El Comité, reconociendo las múltiples manifestaciones de la discriminación racial y religiosa, alienta al Estado Parte a promover la creación de escuelas aconfesionales o pluriconfesionales y a modificar el marco legislativo vigente para que no pueda producirse ninguna discriminación en la inscripción de los alumnos (de todas las religiones) en las escuelas.

147. En la Constitución de Irlanda, de 1937, se exige al Estado que vele por que se proporcione (no que proporcione) enseñanza primaria gratuita. En la Ley de educación, de 1998, se dispone lo siguiente en relación con el reconocimiento de nuevas escuelas:

Artículo 10 2) b): "[...] cuando se proponga la creación de una nueva escuela y en relación con la conveniencia de que haya diversidad de alumnos en las clases de las escuelas ya existentes en la zona en la que debería crearse la escuela propuesta, deberá darse el caso de que las escuelas existentes no puedan atender las necesidades de los alumnos que asistan, o sea probable que asistan, a la escuela propuesta".

148. En el "Reglamento de las Escuelas Nacionales del Departamento de Educación" no se discrimina entre las escuelas que regentan las diversas confesiones religiosas y tampoco puede argumentarse que en él se lesionen el derecho de todo niño a asistir a una escuela nacional sin recibir instrucción religiosa en ella.

149. Uno de los fenómenos que se han dado en la planificación educativa de los últimos 20 años ha sido la creciente demanda de los padres de que sus hijos puedan asistir a escuelas que no pertenezcan a determinada confesión y recibir educación en idioma irlandés exclusivamente. Hoy en día, la idea de ofrecer diversidad y posibilidades de elección está ya asentada en la planificación pedagógica. En 2002, se revisó el procedimiento de solicitud de reconocimiento de nuevas escuelas nacionales, que ahora es un procedimiento abierto, estructurado y transparente. Todos los posibles patrocinadores de las escuelas reciben el mismo trato.

150. En diciembre de 2002, se creó el Comité Consultivo de Nuevas Escuelas como órgano independiente que se encargaría de examinar todas las solicitudes de reconocimiento de escuelas

de enseñanza primaria nuevas. El procedimiento consta de un proceso de consulta exhaustiva, una evaluación de las solicitudes para comprobar si cumplen los criterios publicados, la elaboración de un informe con recomendaciones que se remitirá al Ministerio, y la decisión del Ministerio de conceder el reconocimiento a los solicitantes. El procedimiento incluye también un mecanismo de apelación.

151. Desde que se implantó el nuevo procedimiento, el 76%⁴ de las 25 escuelas nuevas que han obtenido el reconocimiento son pluriconfesionales o de inmersión lingüística irlandesa, lo que demuestra que hay una demanda creciente de diversidad en la prestación de servicios. El 24% restante son escuelas confesionales.

152. En el apartado c) del párrafo 3) del artículo 7 de la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000, se dispone que no se considerará que una escuela incurre en discriminación cuando su objetivo sea el de impartir educación en un entorno que fomente determinados valores religiosos y otorgue preferencia a la admisión de personas de determinada confesión religiosa o se niegue a admitir como alumno a una persona que no pertenezca a esa confesión. Además, en caso de que niegue la admisión, la escuela tendrá que demostrar que dicha negación es esencial para mantener el ideario de la escuela. Ésa es una exigencia probatoria muy rigurosa para una escuela. Las diversas escuelas tienen diferentes idearios y en la Constitución de Irlanda se reconoce el hecho de la educación confesional y se prevé que los niños reciban educación religiosa en escuelas sufragadas por el Estado. Por consiguiente, las escuelas tienen el derecho de velar por preservar la educación o el ideario religiosos que defiendan.

153. Preocupa al Comité que la norma de la no discriminación establecida en la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000, sólo abarque las funciones oficiales incluidas en la definición de "servicio" que figura en la propia ley (art. 5 f)).

A fin de garantizar una protección global contra la discriminación por las autoridades públicas, el Comité insta al Estado Parte a que contemple la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación de la Ley sobre la igualdad de condición para que abarque todas las funciones y actividades oficiales, incluidas las de control.

154. El asunto de la ampliación del ámbito de aplicación de la Ley sobre la igualdad de condición para dar cabida a las funciones de control del Estado plantea cuestiones fundamentales. Si se admite esa idea, entonces habría que aceptar también las medidas que adoptaran el Director del Ministerio Público y el poder judicial, pero si se otorga a un funcionario encargado de cuestiones de igualdad la facultad de revisar las decisiones de detención, enjuiciamiento y condena, se atentaría contra la independencia del Director y del poder citados.

155. La persona agraviada que denuncie haber sido víctima de discriminación por parte de los Gardaí o de cualquier otro órgano del Estado, será libre de impugnar una decisión interponiendo una demanda de inconstitucionalidad ante el Tribunal Superior o solicitando la revisión de las actuaciones judiciales. (Véase también la respuesta a la recomendación 17 *supra* - Comisión del

⁴ Una de las escuelas de inmersión lingüística irlandesa se beneficia del patrocinio mixto de la Iglesia local de Irlanda y del arzobispado católico.

Ombudsman de la Garda.) Sírvase consultar la respuesta a la pregunta N° 7 de la lista del Relator que figura en el apéndice 4.

156. Recordando su Recomendación general N° VIII sobre el principio de la definición de la identidad hecha por la persona interesada, el Comité expresa preocupación por la posición del Estado Parte respecto del reconocimiento de los nómadas como grupo étnico. A juicio del Comité, dicho reconocimiento tiene importantes consecuencias en el marco de la Convención (arts. 1 y 5).

Celebrando la postura abierta del Estado Parte en este sentido, el Comité lo alienta a que se aplique más concretamente a reconocer a la comunidad nómada como grupo étnico.

157. El Gobierno tiene la voluntad de combatir la discriminación contra la comunidad nómada y ha determinado que la pertenencia a esa comunidad es uno de los posibles motivos particulares de discriminación ilegal previstos en la legislación de igualdad. Ello no tiene como finalidad rebajar el grado de protección que reciben los nómadas en comparación con la que reciben los integrantes de las minorías étnicas. Al contrario, el hecho de que constituyan una categoría independiente en la legislación de igualdad les garantiza una protección expresa.

158. El Gobierno reconoce el derecho de los nómadas a su identidad cultural y tiene la voluntad de aplicar todas las protecciones que se ofrecen a las minorías nacionales en los convenios internacionales pertinentes. Sin embargo, no ha concluido que los nómadas sean étnicamente diferentes de la mayoría de los irlandeses. Cabe precisar también que el Gobierno no es el único que mantiene esta opinión. En el informe del Grupo de Tareas sobre la Comunidad Nómada de 1995, en cuya elaboración participaron diversos departamentos del Gobierno y representantes de la sociedad civil y de los nómadas, no se recomendó que se calificara a los nómadas de minoría étnica.

159. El Comité toma nota de los esfuerzos realizados hasta el presente por el Estado Parte respecto de la situación de los miembros de la comunidad nómada en el ámbito de la salud, la vivienda, el empleo y la educación, pero le sigue preocupando la eficacia de las políticas y medidas en esos ámbitos (art. 5 e)).

El Comité recomienda al Estado Parte que refuerce sus iniciativas para aplicar plenamente las recomendaciones del Grupo de Tareas sobre la Comunidad Nómada y que tome urgentemente todas las medidas necesarias para mejorar el acceso de dichas personas a todos los niveles de la enseñanza, su tasa de empleo y su acceso a los servicios de salud y a una vivienda adecuada para su estilo de vida.

Aplicación efectiva

160. Se admite que queda mucho para aplicar la política prevista para los nómadas, sobre todo en los ámbitos del alojamiento, la educación, el empleo, la atención sanitaria y el acceso a determinados bienes y servicios, y que también hay desfases entre la política central y su aplicación fructífera en los planos local y nacional. Dadas las circunstancias, se han adoptado medidas diversas para mejorar las prestaciones que reciben los nómadas.

161. En diciembre de 2003 y a instancias del *Taoiseach* (Primer Ministro), se creó un grupo de alto nivel sobre cuestiones relativas a los nómadas, cuya misión era velar por que los organismos oficiales competentes para prestar a los nómadas toda la gama posible de servicios procuraran mejorar la prestación práctica de esos servicios. El Grupo de Alto Nivel, que está presidido por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, está compuesto por algunos integrantes del Grupo de Altos Funcionarios encargados de la Integración Social y otros altos funcionarios de la administración pública que ostentan responsabilidades esenciales de prestación de servicios destinados expresamente a los nómadas y forma parte de un plan de corto plazo para mejorar la situación de ese colectivo. El Grupo ha estudiado también las prácticas idóneas para erradicar la marginación social que sufren muchos nómadas.

162. Dos autoridades locales -el Consejo del condado de Clare y el Consejo del condado de Dublín meridional- dirigen sendos proyectos patrocinados por el Grupo de Alto Nivel, con objeto de impulsar un planteamiento interinstitucional de la planificación y la prestación de servicios. Gracias a esos proyectos experimentales se ha logrado mejorar la prestación de servicios y las relaciones entre los órganos públicos. También gracias a ellos se han elaborado eventualmente varias iniciativas de empleo para los nómadas. En 2005 se pusieron en marcha otros proyectos experimentales que han ayudado a sensibilizar a los órganos públicos respecto de la necesidad de que colaboren intensamente entre sí y estrechen las consultas con los nómadas, que son los beneficiarios directos de sus servicios. Esos proyectos han ayudado también a poner de relieve varias cuestiones muy importantes que poseen carácter multisectorial (por ejemplo, concesión de ayudas a familias preseleccionadas, transición a la prestación de servicios generales en la educación y la capacitación, papeles de género, impedimentos para conseguir empleo). La labor realizada en los proyectos experimentales se expuso en un seminario que se celebró en Dublín, el 21 de febrero, y al que asistieron más de 270 representantes de entidades públicas y organizaciones de nómadas.

163. El Grupo de Alto Nivel redactó un informe exhaustivo con 59 conclusiones y recomendaciones, en el que se recalca la necesidad de la cooperación interinstitucional, de la celebración de consultas serias con los nómadas y sus representantes y la incorporación, en el ámbito interinstitucional, de medidas para obligar a cumplir la ley. El Gobierno aprobó el informe el 21 de marzo de 2006 y el Grupo de Alto Nivel, que se ha mantenido, supervisa la aplicación inicial de sus propias recomendaciones y, sobre todo, la adopción cabal de una perspectiva interinstitucional en el plano local.

164. El 10 de abril de 2006, el *Taoiseach* se dirigió por escrito al ministro competente para insistirle en que los departamentos y las entidades públicas tenían que participar plenamente en la aplicación de la perspectiva interinstitucional. Se pidió a los departamentos que velaran por que todo el personal pertinente suyo y de los organismos supiera cuáles eran sus responsabilidades en ese ámbito.

165. El 18 de abril de 2006, el Departamento de Medio Ambiente, Patrimonio y Gobierno local se dirigió por escrito a los dirigentes municipales y de los condados para pedirles que trazaran un plan estratégico para los nómadas en el plazo de seis meses, plan que supervisarían las Juntas de Desarrollo de ciudades y condados. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica vigilará y respaldará la creación de grupos interinstitucionales en consulta con los demás Departamentos representados en el Grupo de Alto Nivel.

Educación

166. Los nómadas tienen derecho a recibir la misma enseñanza que los demás estudiantes de todos los niveles educativos. Tienen derecho a recibir ayuda pedagógica y recursos, al igual que los demás estudiantes con necesidades especiales. Por otra parte, los nómadas, además de beneficiarse de los servicios que se ofrecen a la población general, se benefician de servicios especiales para ayudarlos a atravesar, con éxito, todas las etapas de la vida educativa. En el curso lectivo 2004/2005, el Departamento de Educación y Ciencia gastó más de 56 millones de euros en esos servicios especiales, que incluyen los siguientes: enseñanza preescolar para nómadas, profesores especializados para nómadas en la escuela primaria, horas de clase adicionales en las escuelas primarias, incremento de las becas personales para los estudiantes nómadas de las escuelas primarias y posprimarias, servicio de profesores visitantes para los nómadas integrado por 40 profesores, 3 centros destinados expresamente a los nómadas de edades comprendidas entre los 12 y los 15 años y 33 centros de capacitación para nómadas adultos (destinados a los nómadas de más de 15 años).

167. El Ministerio de Educación y Ciencia prevé recibir, en breve, un informe con recomendaciones para elaborar una estrategia educativa dirigida a los nómadas, en el que se trata toda la vida educativa desde la etapa preescolar hasta la adulta y posteriores. En él se subraya la importante función que cumplen los padres nómadas en su propia educación y en la de sus hijos. El principio fundamental que ha inspirado la elaboración del informe es el de la integración.

168. Mediante la publicación de las "Directrices sobre la educación de los nómadas de la escuela primaria" (2002), las "Directrices sobre la educación de los nómadas de la escuela secundaria" (2002) y las directrices del Consejo Nacional de Programas de Estudio y Evaluación sobre la "educación intercultural en la escuela primaria" (2005) y la "educación intercultural en la escuela secundaria" (2006), se continúa ayudando a las escuelas a habérselas con las cuestiones de la diversidad y el interculturalismo.

169. En 2004, la Inspección del Departamento de Educación y Ciencia emprendió un estudio de los servicios de educación de los nómadas, en el que comprobó que la gran mayoría de los niños nómadas se matriculaban en la enseñanza primaria, pero su tasa de asistencia y sus calificaciones en las asignaturas de inglés y matemáticas eran inferiores a las de sus compañeros sedentarios. Al evaluar la educación secundaria se comprobó que la proporción de niños nómadas que pasaban del primer ciclo educativo al segundo aumentaba anualmente pero que seguía habiendo problemas de asistencia, retención y abandono escolar prematuro.

170. En el informe se reconocen los notables progresos que han conseguido las escuelas, los servicios de apoyo, el Departamento de Educación y Ciencia y los padres en cuanto a aumentar la participación de los niños nómadas en el sistema educativo y a la mejora de las tasas de acceso de estudiantes de la enseñanza primaria a la posprimaria. Muchas escuelas ofrecen buenos servicios de apoyo a los estudiantes; por ejemplo, grupos de estudio, actividades extraescolares, servicios de asesoramiento y de medidas de prevención activa destinadas a mejorar la asistencia a clase.

171. Los avances más importantes en la educación de los nómadas han sido los siguientes:

- Las escuelas han adoptado una perspectiva integradora de la educación de los nómadas, con arreglo a la cual se integra a casi todos con los demás estudiantes.
- Los nómadas con necesidades educativas especiales o dificultades de aprendizaje disponen de una amplia gama de servicios de ayuda en las escuelas.
- Los servicios de profesores visitantes para los nómadas han sido efectivos en lo que respecta a aumentar la tasa de matriculación en la enseñanza primaria y posprimaria y a ayudar a los padres nómadas a educar a sus hijos.
- La mayoría de los niños nómadas tienen acceso a un plan de estudios amplio y equilibrado. En el caso de los nómadas de la escuela posprimaria se llegó a la conclusión de que había que adoptar aún algunas otras medidas para garantizarles un plan de estudios equilibrado.

172. Se determinó que había que hacer mejoras en los ámbitos siguientes:

- Insistir más en la adopción de un planteamiento sistemático para mejorar la asistencia a clase y el rendimiento escolar de los niños nómadas. Todas las escuelas deben tener un sistema para vigilar constantemente el progreso de esos niños.
- El servicio de profesores visitantes debería concentrar sus recursos en colaborar con las escuelas para mejorar la asistencia a clase y el rendimiento de los niños y procurar que todos los alumnos nómadas pasen a la escuela posprimaria, y ayudar a los profesores a trazar unos programas de aprendizaje de contenidos y comportamientos destinados a esos alumnos.
- Debe investigarse la razón por la que la proporción de niños nómadas que tienen necesidades educativas especiales es elevada en comparación con la sus compañeros sedentarios.

173. Las conclusiones y recomendaciones del estudio de los servicios de educación de los nómadas y del informe con recomendaciones para una estrategia de enseñanza para nómadas inspirarán la política y la práctica de prestación de servicios continuados para mejorar la calidad de la enseñanza que reciben los nómadas en todas las etapas de la vida educativa.

174. El Departamento de Educación y Ciencia desempeñará una función activa ayudando a poner en práctica las recomendaciones del informe del Grupo de Alto Nivel sobre cuestiones relacionadas con los nómadas publicado en marzo de 2006.

Empleo

175. Se ha creado un subgrupo del Grupo de Alto Nivel sobre cuestiones relacionadas con los nómadas cuya misión es elaborar un plan de empleo y formación para esas personas y estimular la actividad en esos ámbitos y la cooperación entre los organismos judiciales competentes para aplicar las medidas que emanen del plan. El Subgrupo de empleo y formación de nómadas está presidido por el Departamento de Empresas, Comercio y Empleo y compuesto por representantes de los departamentos gubernamentales competentes y del Organismo Nacional de Capacitación y Empleo (FÁS).

176. El FÁS ha adoptado una serie de iniciativas encaminadas a mejorar la participación de la comunidad nómada en el mercado laboral irlandés. Se ha seleccionado expresamente a Clare, Dublín, Galway y Cork para esa iniciativa (véanse los detalles en el apéndice 5), y el Fondo Especial de Capacitación se ocupa de las necesidades de formación de los nómadas adultos a escala nacional.

177. Basándose en los recursos técnicos disponibles dentro de la comunidad y adoptando una perspectiva interinstitucional de la prestación de servicios, se han creado unos grupos permanentes regionales y nacionales para supervisar la aplicación de la iniciativa, con representantes de diversas organizaciones comunitarias, voluntarias y oficiales, como el FÁS, los Consejos de condado, el Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia, Pavee Point, los centros de capacitación de nómadas, los consejos de administración de las empresas, los comités de educación profesional y los grupos de nómadas.

178. Para que esa iniciativa tenga éxito es esencial que se nombre, en cada zona de designación, un funcionario defensor de los intereses de los nómadas que dependa del grupo permanente local. Dicho funcionario será mentor de los nómadas y defenderá los intereses de éstos de manera sumamente creativa, les proporcionará información útil acerca de toda la gama de oportunidades que tengan a su disposición y los alentará a incorporarse al mercado de trabajo legítimo disminuyendo los obstáculos que les dificulten el incorporarse plenamente a él.

179. Hasta la fecha, la citada iniciativa experimental ha logrado construir vías de acceso importantes al mercado laboral general, según se expone a continuación:

- Diez nómadas han entrado a trabajar como aprendices en Galway;
- Cinco nómadas han conseguido un puesto de trabajo en el Consejo del condado de Clare;
- Seis nómadas han conseguido un puesto de trabajo en el sector privado;
- Dos nómadas tienen pendiente de confirmación la concesión de un puesto de trabajo de cuidador;
- Dos nómadas realizan una valiosa experiencia laboral en dos escuelas secundarias de Ennis aprovechando su condición de pertenecer a la misma comunidad para alentar a los estudiantes nómadas a seguir con sus estudios, y otro nómada realiza una experiencia laboral en una guardería infantil de Coolock;
- Se han abierto dos empresas nómadas en los sectores de la gestión de residuos y de la construcción y se ha legalizado otra empresa nómada de servicios de seguridad;
- Otras 12 empresas se hallan en diversos estadios de desarrollo;
- Más de 130 nómadas reciben, o han recibido, capacitación valiosa en técnicas de construcción, el programa Safepass de seguridad e higiene en el trabajo, la licencia de transporte de cargas pesadas, la licencia informática europea (EDCL), desarrollo personal, etc.;

- Dos nómadas estudian para obtener el diploma de promotor de actividades juveniles y comunitarias.

180. Además de los avances que ha procurado en materia de empleo, educación y capacitación, la iniciativa ha dado la oportunidad de que surjan, dentro de la comunidad nómada, personas que sirvan de modelo a los demás.

181. Sin embargo, a pesar de esos avances, sigue habiendo cuestiones pendientes de resolución, como la de prestar apoyo permanente a los nómadas una vez que hayan encontrado empleo, la de prestarles servicios permanentes de asesoramiento personal y empresarial y la de ayudarles a descubrir otras oportunidades empresariales y laborales. Otra dificultad con que siguen tropezando los nómadas con empleo remunerado es la del costo de oportunidad, en concreto la dificultad de obtener la tarjeta de servicios médicos. En la actualidad se evalúa esa iniciativa, con miras a generalizar lo aprendido gracias a ella.

182. También se han adoptado diversas medidas para facilitar a los nómadas la obtención de empleo en los organismos del sector público. El Departamento de Comunicaciones y Recursos Marinos y Naturales y el Consejo del condado de Dublín meridional han ofrecido formación, prácticas laborales y empleo a los nómadas. Como parte de la labor del Subgrupo de empleo y formación del Grupo de Alto Nivel sobre cuestiones relacionadas con los nómadas, el Departamento de Finanzas desarrolla una iniciativa para colocar en puestos de trabajo de la Administración pública a los nómadas que posean las debidas calificaciones. Aún no se han ultimado los detalles de esa iniciativa, y habrán de celebrarse consultas con las organizaciones de la comunidad nómada. Está previsto que cada Departamento del Gobierno fije el número de oportunidades de adquirir experiencia laboral que estime apropiado ofrecer.

183. El número de puestos de trabajo creados gracias a las iniciativas que acaban de exponerse no es elevado. Sin embargo, dado que la comunidad nómada representa el 0,6 % de la población (24.000 personas), la elaboración de proyectos de empleo de esa índole tiene posibilidades de surtir efecto considerable en esa comunidad.

Sanidad

184. El programa "La Salud de los Nómadas: Una Estrategia Nacional para el período 2002-2005" ofreció un marco para dotar de servicios de sanidad a los nómadas. A partir de 1997, se han destinado, sin interrupción, unos ingresos de más de 11 millones de euros a servicios sanitarios dirigidos exclusivamente a los nómadas; por ejemplo, se han nombrado enfermeras de salud pública para los nómadas y se ha reproducido el proyecto de atención primaria de la salud para los nómadas, que constituye un modelo de participación de esas personas en el desarrollo de los servicios de sanidad. Esos fondos se canalizan por intermedio de las Dependencias de Salud de la Comunidad Nómada, que supervisan y coordinan la prestación de servicios de sanidad a esa comunidad y ayudan a organizar los servicios que se dirigen a ella exclusivamente.

185. La prioridad del Departamento de Salud y de la Infancia en 2006 es encargar una nueva investigación de las condiciones de salud de los nómadas. En la actualidad, el Departamento está preparando la realización de esa investigación junto con el Departamento de Salud,

Servicios Sociales y Seguridad Pública de Irlanda del Norte y en consulta con las organizaciones de la comunidad nómada.

186. La investigación tendrá por objeto examinar las condiciones de salud de los nómadas, evaluar los resultados de los servicios de sanidad que se prestan en la actualidad y determinar los factores que influyen en la mortalidad y las condiciones de salud. Está previsto utilizar en ella métodos que resulten culturalmente apropiados y permitan obtener unos resultados de primera calidad que puedan concretarse en políticas y procedimientos válidos.

Alojamiento

187. Los objetivos del Gobierno en materia de alojamiento son que toda familia tenga una vivienda asequible y de buena calidad, adaptada a sus necesidades y bien situada y pueda elegir, en la medida de lo posible, el régimen de ocupación o titularidad.

188. La política del Gobierno por lo que atañe al alojamiento de los nómadas se ejecuta por medio de la Ley de la vivienda (alojamiento de nómadas), de 1998. En ella se obliga a todas las autoridades locales competentes a aprobar y ejecutar unos programas plurianuales de alojamiento de nómadas, con objeto de mejorar los servicios de alojamiento que se prestan a esas personas. Los primeros programas de esa índole han funcionado de 2000 a 2004 y, durante su ciclo de vida, se ha procurado alojamiento permanente a otras 1.371 familias nómadas.

189. Todas las autoridades locales competentes han aprobado su segundo programa de alojamiento, que abarca el período de 2005 a 2008. Están obligadas a incluir en ese programa el objetivo anual, desglosado por tipo de alojamiento, de prestación de servicios de alojamiento a los nómadas. Las principales clases de objetivos anuales son las siguientes: a) número de nuevas familias nómadas a las que se acogerá en los alojamientos de categoría ordinaria de las autoridades locales; b) número de nuevas unidades de alojamiento destinadas expresamente a los nómadas que se terminarán; y c) número de unidades previas de alojamiento destinadas expresamente a los nómadas que se reformarán. La mayoría de las autoridades locales han remitido los resultados de la supervisión de 2005 al Departamento y éste los está examinando.

190. Se siguen aportando fondos considerables para prestar servicios de alojamiento destinados exclusivamente a los nómadas. Además de los 130 millones de euros gastados en esos alojamientos, nuevos y reformados, en el período comprendido entre 2000 y 2004, en 2005 se gastaron 37 millones de euros y el presupuesto de 2006 para esos alojamientos se ha incrementado a 45 millones de euros. (Los fondos para sufragar los gastos de los nómadas que utilicen los alojamientos de categoría ordinaria de las autoridades locales se consignan independientemente de los anteriores.)

191. Las autoridades locales llevan a cabo un cómputo anual del número de familias nómadas que viven ya en alojamientos oficiales o en lugares no autorizados. También calculan el número de familias nómadas que se procuran su propio alojamiento. El cómputo se realiza todos los años a finales de noviembre. Las autoridades locales han informado de que, el 25 de noviembre de 2005, vivían en el Estado 7.266 familias nómadas. De ellas, 5.177 -el 71 % del total- vivían en alojamientos proporcionados por las autoridades locales o pagados con la ayuda de éstas. En la fecha del cómputo de noviembre de 2005 había 589 familias -el 8 % del total- que vivían en lugares no autorizados.

192. La novedad más importante con respecto a la concesión de alojamiento a los nómadas fue la publicación, en marzo de 2006, del informe del Grupo de Alto Nivel sobre los nómadas. Dicho informe, que ha sido aceptado por el Gobierno, contiene una serie de recomendaciones referentes al alojamiento; por ejemplo, la petición de que se instituya un programa experimental en el que participen las autoridades locales, el Consejo de Viviendas Sociales de Irlanda y las organizaciones de la comunidad nómada, a fin de restablecer un modelo de alojamiento voluntario de esa comunidad en casas. Está previsto que, gracias a la adopción de la perspectiva interinstitucional coordinada de la prestación de servicios, mejore la prestación de servicios de alojamiento a las familias nómadas.

193. El Comité observa que los miembros de la comunidad nómada no están debidamente representados en las instituciones políticas del Estado Parte y no participan efectivamente en la dirección de los asuntos públicos (art. 5 c)).

El Comité invita al Estado Parte a que contemple la posibilidad de aprobar programas de acción afirmativa para mejorar la representación política de los nómadas, en particular en el *Dáil Éireann* y/o el *Seanad Éireann*.

194. En el Plan de Acción Nacional contra el Racismo se enuncian las siguientes medidas para intensificar la participación de las minorías culturales y étnicas en los procesos políticos:

- Estudiar la posibilidad de reservar un escaño del *Seanad Éireann* para un representante de una minoría cultural o étnica;
- Intensificar el papel de las comisiones y subcomisiones del *Oireachtas* (Parlamento), y sobre todo el de la Comisión Mixta de Justicia, Igualdad, Defensa y Derechos de la Mujer del *Oireachtas*, para que estudien las cuestiones referentes al racismo y la diversidad cultural;
- Alentar a los partidos políticos a que ideen medidas dinámicas para incrementar la participación de las personas pertenecientes a minorías culturales y étnicas en dichos partidos y en sus estructuras afines, y eliminar los impedimentos que se oponen a su participación.

195. En relación con lo anterior cabe decir que el Grupo de Trabajo sobre la participación y el reconocimiento formado al amparo del Plan de Acción Nacional contra el Racismo ha emprendido el diálogo con los representantes de los siete partidos políticos representados en el *Oireachtas* para analizar cómo pueden esos partidos estimular a las minorías étnicas y culturales a participar en el proceso político.

196. Preocupa especialmente al Comité la situación de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables y los casos de discriminaciones múltiples a los que se pueden ver sometidas (art. 5).

El Comité, recordando su Recomendación general N° XXV, alienta al Estado Parte a que tome medidas para atender las necesidades especiales de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios y otros grupos vulnerables, en particular las mujeres nómadas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

197. Se han hecho esfuerzos considerables para garantizar que se atiendan las necesidades de las personas vulnerables en todas las etapas del proceso de tramitación de las solicitudes de asilo. En primera instancia, la Oficina del Comisionado para las solicitudes de concesión del estatuto de refugiado tiene por norma que todas esas solicitudes se investiguen exhaustiva y cabalmente y se formule una recomendación imparcial al respecto. Ello incluye, en particular, las solicitudes que presenten las personas de los grupos más vulnerables, entre ellas las mujeres. Por consiguiente, se hace todo lo posible para procurar que, durante la entrevista, las solicitantes tengan la oportunidad de explicar detalladamente sus circunstancias y expresar cualquier temor que las vuelva reacias a regresar a su país de origen.

198. Por lo que atañe a la investigación y la resolución de las solicitudes, se entrevista por separado a todos los solicitantes adultos, que tienen derecho a ir acompañados de un asesor jurídico. Ello ofrece a las solicitantes la oportunidad de exponer su caso y, por tanto, de mantener la confidencialidad de éste. Cuando una solicitante haya resaltado una cuestión de género en la información que haya aportado en su cuestionario, se le asignará siempre una entrevistadora, y la Oficina del Comisionado para las solicitudes de concesión del estatuto de refugiado procurará que sea una mujer quien haga de intérprete en la entrevista.

199. Por tanto, la Oficina del Comisionado para las solicitudes de concesión del estatuto de refugiado tiene en cuenta las cuestiones de género que surjan en el proceso de tramitación de las solicitudes de asilo, y en la orientación inicial que da la Oficina se plantean cuestiones que afectan particularmente a las mujeres que presentan solicitudes y a la tramitación de éstas. En un módulo de capacitación reciente que ha impartido la Oficina, se ha utilizado como instrumento interno de formación un documento orientativo sobre la cuestión de la persecución por motivos de género. Los módulos de capacitación se inspiran en las directrices del ACNUR sobre la protección de refugiadas, así como en las directrices dictadas por las autoridades canadienses, estadounidenses y británicas sobre el particular. Ninguno de esos documentos orientativos son de dominio público actualmente.

200. Por otra parte, el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo ha impartido formación sobre racismo y multiculturalismo a un equipo de instructores de la citada oficina. En consulta con el Comité Consultivo, se ha diseñado un módulo de concienciación con respecto al multiculturalismo, que se ha introducido en toda la organización en 2004 y 2005.

201. Los documentos orientativos se redactaron para ayudar a los funcionarios a analizar las solicitudes del estatuto de refugiado y facilitarles la adopción de un punto de vista imparcial y coherente al examinarlas y resolverlas. No obstante, aún se sigue realizando un análisis detenido del fondo de cada caso.

202. Por consiguiente, se seguirá haciendo referencia a las disposiciones de la versión enmendada de la Ley del refugiado, de 1996; a la jurisprudencia reciente de Irlanda y otros países, a información actualizada sobre los países de origen y al Manual del ACNUR de procedimientos y criterios para determinar la condición de refugiado (y directrices subsiguientes), según proceda, para llegar a una decisión en un caso particular cualquiera.

203. También en el Tribunal de Apelación para asuntos relacionados con el estatuto de refugiado hay mecanismos especiales para tramitar las solicitudes de asilo de los grupos vulnerables. Al asignar los casos, se tienen en cuenta las cuestiones delicadas referentes al

género. Se accede, en la medida de lo posible, a las peticiones de que se asigne un caso a una magistrada del Tribunal o de que se faciliten los servicios de una intérprete.

204. Por lo que respecta a las mujeres migrantes, entendidas como categoría distinta de las solicitantes de asilo, el Estado es plenamente consciente de que tiene la obligación de atender sus necesidades especiales y de procurar actuar ciñéndose a las prácticas internacionales más idóneas. (Véase también la respuesta a la recomendación 13.)

205. Sigue preocupando al Comité que se haya introducido un plazo bastante breve para la revisión judicial de las decisiones administrativas sobre cuestiones de inmigración (art. 6).

El Comité espera que todas las cuestiones relativas al procedimiento de recurso se resuelvan adecuadamente en el marco del proyecto de ley de inmigración y residencia (2004) que estudia actualmente el *Dáil*.

206. Progresan la elaboración del proyecto de ley de inmigración y residencia. Se está estudiando la cuestión de los procedimientos de revisión y recurso en el ámbito de la inmigración a la luz de la nueva legislación prevista. El Ministerio de Igualdad ante la Justicia y Reforma Jurídica espera que el proyecto pueda promulgarse como ley a finales del año en curso.

El Comité desea alentar al Estado Parte a ratificar la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y el Convenio de la Organización Mundial del Trabajo sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (Nº 97), a fin de garantizar una mejor protección de los migrantes y los trabajadores migrantes.

207. El Convenio sobre los Trabajadores Migrantes se abrió a la firma y la ratificación en diciembre de 1990 pero, hasta la fecha, sólo lo han ratificado 27 Estados. Ninguno de los afiliados a la Unión Europea lo ha firmado ni ratificado aún, ni ha declarado tener intención de hacerlo.

208. Varios departamentos del Gobierno han examinado la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Al parecer, para que Irlanda ratifique la Convención habrá que reformar gran parte de la legislación vigente, sobre todo la legislación laboral, de prestación de servicios sociales, de educación, tributaria y electoral. Esas reformas afectarían a las relaciones de Irlanda con sus socios de la Unión Europea, ninguno de los cuales ha firmado ni ratificado la Convención, y, posiblemente, al funcionamiento de la zona de circulación común que hay entre Irlanda y el Reino Unido. No hay planes, en la actualidad, para introducir, en los ámbitos citados, las reformas que permitirían a Irlanda plantearse la posibilidad de firmar o ratificar la Convención.

209. Por añadidura, la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares no ha obtenido reconocimiento universal como norma ejemplar de protección de los derechos humanos de esos trabajadores. Hay que señalar también que los derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares están ya protegidos exhaustivamente en el ordenamiento nacional vigente y en la Constitución de Irlanda. Además, los derechos de esas personas se reconocen en los compromisos que ha contraído el Estado en virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que es parte ya, entre los

que cabe citar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

210. La Comisión de Derechos Humanos de Irlanda va a celebrar una mesa redonda sobre los trabajadores migrantes el 21 de junio de 2006 y una de las cuestiones que se analizarán en ella será la de los medios de superar los supuestos obstáculos que impiden, en apariencia, ratificar la Convención sobre los trabajadores migratorios.

El Comité recomienda al Estado Parte que, en la preparación del próximo informe periódico, prosiga las consultas con las organizaciones de la sociedad civil que luchan contra la discriminación racial.

211. El Gobierno irlandés está dispuesto a celebrar consultas con las organizaciones de la sociedad civil, tal como le ha recomendado el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial. Cabe señalar que el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo y la Comisión de Derechos Humanos de Irlanda organizaron un seminario sobre el proceso de seguimiento de la aplicación de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial el 11 de febrero de 2006 y que la Alianza de Organizaciones no Gubernamentales celebró un seminario sobre estrategias de lucha contra el racismo para activistas y profesionales el 22 de marzo de 2006.

El Comité recomienda al Estado Parte que ponga sus informes periódicos a disposición del público tan pronto los presente y que dé la misma difusión a las observaciones del Comité sobre dichos informes.

212. Al igual que ha hecho con los informes nacionales primero y segundo, el Gobierno irlandés difundirá públicamente, en el futuro, las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial.

El Comité recomienda al Estado Parte que presente sus informes periódicos tercero y cuarto conjuntamente el 28 de enero de 2008 y que en ellos trate todas las cuestiones planteadas en las presentes observaciones finales.

213. El Gobierno de Irlanda procurará presentar sus informes periódicos tercero y cuarto en la fecha prevista.
