



Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Distr. general
17 de julio de 2025
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Informes periódicos 10° a 12° combinados que Irlanda debía presentar en 2024 en virtud del artículo 9 de la Convención* **

[Fecha de recepción: 28 de febrero de 2025]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.
** Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



I. Generalidades

A. Introducción

1. El presente documento combina los informes periódicos 10º a 12º del Estado (en adelante, “el informe”) que Irlanda debía presentar en virtud del artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (el “Comité”). En el informe se describen las medidas que el Gobierno de Irlanda está adoptando para cumplir los compromisos contraídos en virtud de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

2. De conformidad con la recomendación formulada por el Comité en sus observaciones finales sobre los informes 5º a 9º de Irlanda, el Estado presenta sus informes periódicos 10º, 11º y 12º combinados en un solo documento. Salvo que se indique otra cosa, las referencias a párrafos en el informe corresponden a los párrafos de las observaciones finales sobre los informes combinados 5º a 9º de Irlanda (CERD/C/IRL/CO/5-9).

3. El presente informe es una actualización del informe periódico anterior de Irlanda (CERD/C/IRL/5-9), al cual se remite y que recoge los informes combinados quinto a noveno. Dicho informe fue presentado el 3 de octubre de 2018 y figura en el apéndice I. Se hace referencia al documento CERD/C/IRL/5-9, al documento básico común de Irlanda (HRI/CORE/IRL/2019), que figura en el apéndice II, o a otros informes en los que la información facilitada anteriormente se consideró pertinente, en los casos en que sigue siendo aplicable y para facilitar la consulta al Comité.

4. En la redacción del informe, se ha respondido a cada una de las recomendaciones formuladas en las observaciones finales (CERD/C/IRL/CO/5-9) en función del artículo de la Convención que se consideraba más pertinente, agrupando las recomendaciones por temas cuando procedía. El objetivo de esta estructura es presentar una visión holística del progreso actual de Irlanda en la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. La información incluida en el informe se recopiló principalmente en la segunda mitad de 2024 y, por lo tanto, representa en su mayor parte la posición del Estado en ese momento, si bien contiene algunas actualizaciones realizadas cuando resultó posible y se consideró apropiado.

5. Irlanda presentó al Comité la información sobre el seguimiento de las recomendaciones que figuran en los párrafos 20 b) y c) (discurso de odio racista), 22 a) y e) (delitos de odio racista), y 44 (asistencia jurídica) el 15 de febrero de 2022 (CERD/C/IRL/FCO/5-9).

6. El presente informe abarca el período 2018-2024 y fue redactado por la Dependencia de Política Contra el Racismo y Administración de Fondos del Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud. El informe se publicará en el sitio web del Departamento una vez haya sido presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

Consultas con la sociedad civil (párr. 54)

7. El 19 de noviembre de 2024 se celebró en Dublín una consulta presencial dirigida a las partes interesadas que reunió a representantes de grupos de la sociedad civil y expertos en la lucha contra el racismo y cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial por parte de Irlanda. Se inició una encuesta electrónica en paralelo y se recibieron seis comunicaciones escritas.

8. Antes de la consulta, se distribuyó entre los asistentes un borrador del informe, basado en diversas aportaciones de los departamentos gubernamentales y organismos públicos pertinentes, para tratar de responder a las recomendaciones formuladas por el Comité en sus observaciones finales (CERD/C/IRL/CO/5-9). En el apéndice III se adjunta un informe de la consulta. El presente informe se examinó antes de su presentación al Comité, teniendo en cuenta las cuestiones planteadas durante el proceso de consulta.

9. Las consultas realizadas para este informe se basan en las que se han llevado a cabo con objeto de fundamentar la elaboración de la nueva estrategia nacional para la integración de los migrantes. El 30 de noviembre de 2023 finalizó una consulta pública, y más recientemente, en noviembre de 2024, concluyó una consulta específica con las comunidades migrantes. El objetivo de las consultas para la nueva estrategia nacional es obtener información sobre la experiencia de los migrantes en Irlanda y comprender mejor las dificultades, las necesidades y las oportunidades para apoyar y promover la integración de los migrantes.

B. Contexto general

10. Este informe se presenta al Comité aproximadamente cinco años después de que este aprobara, en 2019, las observaciones finales sobre los informes quinto a noveno combinados de Irlanda. El período que abarca el informe (2018-2024) ha sido una época de cambios significativos en Irlanda en lo que respecta al panorama económico, político y social. Entre los principales cambios registrados cabe citar los siguientes.

1. La COVID-19 y las condiciones de emergencia

Respuesta del Estado a la COVID-19

11. El Gobierno irlandés decretó unas medidas urgentes de salud pública a principios de 2020. El 27 de marzo entró en vigor una orden de confinamiento que incluía el cierre de comercios y centros educativos, solo permitía acudir al lugar de trabajo a los trabajadores esenciales y limitaba los desplazamientos de la mayoría de la población a un radio de 2 km. También se introdujeron medidas de distanciamiento físico y social, que se aplicaron junto con restricciones por fases en los sectores del comercio, la educación y el empleo, y que se iban adaptando a medida que evolucionaban las circunstancias. Se estableció un pago por desempleo debido a la pandemia, que era una prestación social destinada a las personas de edades comprendidas entre los 18 y los 66 años que habían perdido su trabajo como consecuencia de la COVID-19.

12. En general, la población irlandesa mostró un alto grado de cumplimiento de las medidas de salud pública durante este período, y el programa de vacunación contra la COVID-19 de Irlanda tuvo altos niveles de aceptación, ya que el 96 % de la población adulta recibió la pauta inicial de vacunación.

Repercusión especial en las comunidades marginadas/racialmente minorizadas

13. Es un hecho ampliamente reconocido que las restricciones decretadas, tanto durante los confinamientos totales como en las etapas previas a ellos, tuvieron todo tipo de consecuencias en la sociedad. Los niños y los jóvenes se vieron especialmente afectados por el cierre de los centros educativos. El aprendizaje a distancia no resultaba accesible por igual para todos, dadas las desigualdades en cuanto a tecnología y recursos digitales disponibles en función del origen y la situación socioeconómica.

14. Las investigaciones realizadas, tanto a nivel nacional en Irlanda como a nivel internacional, han demostrado que la COVID-19 afectó especialmente a los grupos marginados, como las personas pertenecientes a minorías étnicas o a grupos racializados. Con respecto a las repercusiones en la salud, las investigaciones realizadas por el Instituto de Investigación Económica y Social han revelado que las zonas con mayor proporción de minorías étnicas presentaban tasas más elevadas de ingresos en la UCI por COVID-19, y que las tasas de contagio eran más altas en las zonas con mayor proporción de nómadas irlandeses (o travellers) y de personas racializadas como negras, y han señalado que es probable que esto refleje las inequidades en materia de salud preexistentes en estos grupos.

15. En relación con la incidencia en el empleo, en general se ha observado que los puestos de trabajo con salarios más bajos eran más susceptibles de verse afectados por las restricciones y, por lo tanto, las personas que ocupaban esos puestos tenían más probabilidades de perder el empleo o de no poder trabajar a distancia. También era más probable que se produjeran más fluctuaciones en la percepción del pago por desempleo

debido a la pandemia en las zonas más desfavorecidas, dado que las personas procedentes de entornos socialmente desfavorecidos tenían más probabilidades de sufrir alteraciones en su trabajo como consecuencia de las restricciones gubernamentales.

16. Sin embargo, una investigación reciente del Instituto de Investigación Económica y Social sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la igualdad en el mercado laboral irlandés pone de relieve que los datos utilizados no están desglosados por origen étnico. Como se explica en este informe, mejorar el desglose de los datos sobre la base del origen étnico constituye una prioridad para Irlanda, y el Plan de Acción Nacional Contra el Racismo (véanse los párrafos 41 a 43 y 45 del presente documento) y la Estrategia Nacional de Datos sobre la Igualdad, que pronto se pondrá en marcha (véanse los párrafos 46 a 48 del presente documento) incluyen medidas para abordar esta cuestión de forma general.

Evaluación exhaustiva de la manera en que Irlanda gestionó la COVID-19

17. El Gobierno ha acordado llevar a cabo una evaluación exhaustiva sobre la manera en que el país gestionó la COVID-19. La evaluación brindará la oportunidad de aprender de nuestras experiencias al afrontar una pandemia. Incluirá una revisión de la respuesta pangubernamental a la pandemia y de cómo podríamos actuar mejor y estar más preparados si se produjera otra pandemia o un acontecimiento similar.

18. En la evaluación se tendrá en cuenta la respuesta de los servicios de salud, que abarca los hospitales, la comunidad y las residencias para personas de edad, junto con la respuesta económica y social más amplia, que incluye las repercusiones en la educación y las empresas. Se pretende que cuente con una dimensión pública que permita oír las experiencias vividas por toda la sociedad.

19. El mandato de la evaluación fue aprobado y publicado por el Gobierno el 30 de octubre de 2024¹, y se nombró a la catedrática Anne Scott para supervisar la evaluación, que llevará a cabo un grupo de expertos multidisciplinario con los conocimientos especializados pertinentes.

2. Economía

20. Entre 2018 y 2022, la economía siguió creciendo en Irlanda. Sin embargo, en 2023 se registró un crecimiento más lento que en años anteriores, tras haber experimentado una fuerte recuperación después de la pandemia. La actividad económica y el empleo volvieron a mostrar un mayor dinamismo en 2024. Según el Boletín Trimestral del Banco Central (cuarto trimestre de 2024), se prevé que la economía irlandesa mantenga un crecimiento constante hasta 2027. En los últimos tres años, la tasa de desempleo de Irlanda ha sido del 4,5 % en promedio y se espera que se mantenga así hasta 2027. La inflación disminuyó en 2024 y se prevé que vuelva a alcanzar niveles sostenibles en los próximos tres años. La construcción de viviendas creció menos en 2024, pero debería repuntar en 2025, teniendo en cuenta la gran cantidad de comunicaciones de inicio de obra nueva que se ha registrado este año.

3. Sociedad

21. La diversidad étnica, nacional y cultural de la población ha seguido aumentando en los últimos años. En el censo de 2022, el número de residentes no irlandeses era de 631.785 (el 12 % de la población), lo que representaba un aumento frente a la cifra de 535.475 (el 11 % de la población) correspondiente a 2016. Esta cifra incluye a los irlandeses nacidos en el extranjero o en Irlanda del Norte. Los grupos que más crecieron desde 2016 fueron los de ciudadanos indios, rumanos y brasileños.

22. En 2022 se introdujeron en Irlanda varias disposiciones legislativas relacionadas con la migración, muchas de ellas para facilitar el acceso a derechos a los beneficiarios de protección temporal, añadir motivos para acelerar los procedimientos de los solicitantes de protección internacional y modificar las listas de permisos de trabajo, entre otras cosas. A fecha de 22 de septiembre de 2024, en Irlanda se habían concedido 110.439 permisos de

¹ gov.ie – Government appoints chair and agrees terms of reference for evaluation of the response to the COVID-19 pandemic.

protección temporal. En 2023, el número de solicitudes de asilo mantuvo la tendencia al alza. En 2023, se reconoció la condición de refugiado a 2.872 personas y a 235 se les otorgaron protecciones complementarias. Se concedieron asimismo otros permisos para permanecer en Irlanda. Los principales países de origen de las solicitudes de asilo en 2023 fueron los siguientes: Nigeria (2.084 solicitudes), Argelia (1.462), Afganistán (1.106), Somalia (1.097) y Georgia (1.065). También se ha producido un aumento considerable de las tasas de ocupación en los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional: en 2021 había 7.244 residentes, cifra que ascendió a 19.104 en 2022, 26.279 en 2023 y 32.702 en 2024 (datos referidos al 31 de diciembre de cada año).

23. Según el Informe Anual sobre Migración y Asilo de 2023 (EMN Ireland 2023), ese año se expidieron 88.595 primeros permisos de residencia, lo cual supone un aumento del 3 % con respecto a 2022 (85.793) y un incremento considerable desde el último máximo registrado en 2019, antes de la pandemia de COVID-19. Al igual que en 2022, la educación fue el motivo más común para la expedición de un permiso (45 %), seguido del empleo (27 %), otros motivos (23 %) y la familia (5 %). En total, en 2023 se expidieron 30.981 permisos de trabajo, lo cual supuso un descenso del 29 % con respecto a 2022 (39.995), pero sigue representando un aumento en comparación con los últimos diez años.

24. Según la Oficina Central de Estadística, el número de inmigrantes recién llegados entre abril de 2022 y abril de 2023 fue de 141.600, lo que supuso la cifra más alta registrada en 16 años. De esos inmigrantes, 29.600 eran ciudadanos irlandeses que regresaban al país, 26.100 eran ciudadanos de otros países de la Unión Europea y 4.800 eran ciudadanos del Reino Unido. Los 81.100 inmigrantes restantes eran ciudadanos de otros países, entre ellos casi 42.000 ucranianos.

4. Políticas públicas y legislación

Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo

25. Entre los hechos más destacados desde la presentación del anterior informe de Irlanda, reviste especial importancia la aprobación del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, del que se adjunta una copia en el apéndice IV.

26. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo es un componente clave para demostrar el compromiso del Estado de seguir haciendo efectivos la Declaración y el Programa de Acción de Durban (párr. 53). Mediante el cumplimiento de este compromiso Irlanda puede construir verdaderamente una sociedad libre de discriminación racial e intolerancia en la que todos sus miembros sean valorados por igual.

27. En los párrafos 22 a 24 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9 se destacaba la labor que estaba realizando el Comité Nacional Contra el Racismo para elaborar el Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo. Esta labor concluyó con éxito y el Plan se puso en marcha el 21 de marzo de 2023, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.

28. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo representa un enfoque coordinado a nivel nacional y liderado por el Estado para eliminar el racismo en todas sus formas en Irlanda. Esto incluye el antisemitismo, la islamofobia, el racismo que afecta a los pueblos y comunidades travellers y romaníes, y el racismo que afecta a las personas afrodescendientes. Al tener en cuenta todos los aspectos del racismo, Irlanda está adoptando un enfoque amplio respecto de esta cuestión. Para más información, véanse los párrafos 58 a 64 del presente documento.

Estrategia de Integración de los Migrantes

29. Actualmente se está trabajando en la elaboración de una nueva estrategia nacional para la integración de los migrantes, que sucederá a la estrategia de 2017, recogida en la publicación Migrant Integration Strategy – A Blueprint for the Future (Estrategia de integración de los migrantes: un plan para el futuro). La nueva estrategia será parte fundamental en el enfoque de Irlanda para hacer efectiva la Declaración de Durban (párr. 53). Para más información, véanse los párrafos 67 a 69 del presente documento.

30. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo precede a la nueva estrategia y aborda muchas de las mismas cuestiones y, en gran medida, está dirigido al mismo grupo de población que la nueva estrategia nacional para la integración de los migrantes. Esta nueva estrategia complementará al Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo y a las estrategias de igualdad que se están elaborando, concretamente las relativas a la igualdad de género, a las personas LGBTI+ y a la discapacidad.

Obligación del sector público

31. En virtud de la obligación del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos (en adelante, “obligación del sector público”) enunciada en la Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda de 2014, todos los organismos públicos de Irlanda tienen la responsabilidad de promover la igualdad, prevenir la discriminación y proteger los derechos humanos de sus empleados, clientes, usuarios de servicios y todas las personas que se acogen a sus políticas y planes. Los organismos públicos deben integrar la obligación del sector público en sus planes estratégicos y en sus informes anuales.

32. Se está llevando a cabo una serie de iniciativas en la administración pública y en el sector público con el objetivo de cumplir los deberes previstos en la obligación del sector público. Muchos organismos públicos han evaluado lo dispuesto en la obligación del sector público y han elaborado planes de acción. Para más información sobre la aplicación de la obligación del sector público, véanse los párrafos 275 a 296 del presente documento.

C. Censo de población de 2022

1. Notable grado de diversidad en Irlanda en 2022

33. Los 631.785 ciudadanos extranjeros que vivían en Irlanda en abril de 2022 procedían de casi 200 países. Si bien la gran mayoría de estas personas pertenecía a un reducido número de nacionalidades, el censo de 2022 reveló una notable diversidad de naciones. Casi la mitad de quienes no tenían ciudadanía irlandesa (312.909) eran ciudadanos de la Unión Europea, lo que suponía un aumento del 2 % desde el censo de 2016. El número de ciudadanos de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea creció en un 131 %, hasta superar los 25.000. Este gran incremento se debió principalmente a la inmigración procedente de Ucrania.

34. Quince países, todos ellos con más de 10.000 ciudadanos, representaban el 72,3 % de los ciudadanos extranjeros en 2022. Otros 41 países, de los que provenían entre 1.001 y 10.000 residentes en Irlanda, constituían otro 20,9 % del total. El número de ciudadanos polacos se redujo de 122.515 en 2016 a 93.680 en 2022 y el de ciudadanos indios pasó de 11.465 en 2016 a 45.449 en 2022.

35. Entre 2016 y 2022, 67.546 personas se identificaron como negras o negras africano-irlandesas, lo que supuso un aumento del 17 % con respecto a las 57.850 registradas en 2016. Desde entonces, se ha incrementado en un 38 % el número de personas que se identificaban como asiáticas o asiáticas chino-irlandesas (26.828).

36. En el censo de 2022, la población traveller sumaba 32.949 personas, lo que representa un aumento del 6 % con respecto al censo de 2016. Tras una consulta realizada en 2017, se añadieron cuatro nuevas categorías a la lista de categorías étnicas del censo de 2022, entre ellas la de romaní. En ese censo, 16.059 personas se identificaron como romaníes.

2. Diversidad religiosa

37. La diversidad religiosa en Irlanda es cada vez mayor. El porcentaje de población con residencia habitual en el Estado que se identifica como católica romana siguió descendiendo hasta alcanzar su punto más bajo, un 69 %, en el censo de 2022. El número de personas que declararon no profesar ninguna religión ascendió a 736.210, el 14,5 % de la población, lo que suponía un aumento del 63 % desde 2016 y del 187 % desde 2011. En abril de 2022 los miembros de la Iglesia de Irlanda sumaban 124.749 personas, lo que suponía un aumento del 2 % desde 2016. El grupo ortodoxo (griegos, coptos y rusos) sumaba 100.165 personas, lo que suponía un aumento del 128 % desde el censo de 2011.

3. Idiomas distintos del inglés o el irlandés hablados en el hogar

38. En 2016, el censo incluyó por primera vez una pregunta sobre idiomas extranjeros. En 2022, en Irlanda 751.507 personas hablaban en casa un idioma distinto del inglés o el irlandés, lo que suponía un aumento del 23 % con respecto a las 612.018 personas registradas en 2016. El número de personas que hablaban polaco en casa disminuyó en un 9 %, hasta situarse en 123.968, pero sigue siendo el idioma extranjero más hablado. El ucraniano fue el idioma hablado que experimentó un crecimiento más rápido, con un aumento del 165 %.

39. Para más información estadística pertinente, véase el apéndice V.

II. Información actualizada sobre la aplicación de los artículos 1 a 7

A. Artículo 1

1. Definición de discriminación racial

40. Como se indica en los párrafos 135 a 146 del documento CERD/C/IRL/3-4, y se confirma en el párrafo 177 del documento CERD/C/IRL/5-9, Irlanda cumple las disposiciones del artículo 1 en virtud de las Leyes de Igualdad en el Empleo de 1998 a 2008, las Leyes sobre la Igualdad de Condición de 2000 a 2015 y las Leyes de Pensiones de 1990 a 2004.

41. Los párrafos 135 y 136 del documento CERD/C/IRL/3-4 contienen la definición de discriminación, que incluye la discriminación por motivos de raza. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, que fue aprobado por el Gobierno en febrero de 2023, incluye explicaciones de la terminología utilizada en todo el plan.

42. Esta terminología determina el contexto en el que el Estado trata de afrontar el racismo, también de manera sistémica. Esto incluye la siguiente explicación del término “racismo”. La terminología fue concebida por el Comité Nacional Contra el Racismo durante la elaboración del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, de manera que se ajustara estrictamente a la definición de racismo incluida en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

- “En este plan, el término ‘racismo’ hace referencia a una forma de dominación que se manifiesta a través de las dinámicas de poder presentes en las disposiciones estructurales e institucionales, las prácticas, las políticas y las normas culturales, que tienen el efecto de excluir o discriminar a individuos o grupos por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico” (Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, pág. 8).

43. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo también incluye una explicación del término “racismo estructural”:

- “El racismo está presente en muchas esferas de la sociedad y afecta a numerosos aspectos de la vida de las personas. Tal y como se reconoce en la Declaración y el Programa de Acción de Durban, cuyos principios han servido de base para la elaboración de este plan, el racismo es un fenómeno de dominación y poder arraigado a nivel estructural, que se refleja y reproduce a través de los arreglos institucionales, y que experimentan tanto los grupos como los individuos. Esta interacción entre la estructura y las instituciones en la reproducción del racismo se conoce como “racismo sistémico”. El racismo sistémico se hace evidente en el modo en que impide a las personas disfrutar de sus derechos en múltiples ámbitos, incluidos sus derechos económicos, sociales y culturales, así como sus derechos civiles y políticos. El racismo está presente tanto si la exclusión es intencionada como si no. Para muchas personas que viven en Irlanda, el racismo, de un tipo u otro, forma parte de la vida cotidiana. La discriminación racial interactúa con otras formas de discriminación” (*ibid.*).

2. Definición de antisemitismo

44. El 16 de enero de 2024, se anunció que Irlanda se había adherido a las Directrices Mundiales para Combatir el Antisemitismo y a la definición práctica de antisemitismo de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto, ambas jurídicamente no vinculantes. Esta decisión se ha adoptado en el contexto del compromiso de larga data de Irlanda de apoyar la libertad de religión o de creencias, la igualdad y la no discriminación. Irlanda lleva muchos años manifestando este compromiso, en particular en las Naciones Unidas y en la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, y también como miembro de la Unión Europea. Es, además, miembro de larga data de la Alianza Internacional para la Memoria del Holocausto. Estas cuestiones son parte integral de la labor que realiza el Estado

en materia de política de derechos humanos. Esta adhesión complementa la rigurosa legislación contra la discriminación de que dispone Irlanda, incluido el Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, que busca abordar una amplia gama de cuestiones que afectan a las minorías.

3. Recopilación y desglose de datos

Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo

45. Un aspecto clave del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo de Irlanda es el objetivo 4, Cuantificación: medición de los efectos del racismo. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo incluye una serie de posibles fuentes de datos, pero cabe señalar que en la actualidad muy pocas de estas fuentes están desglosadas por origen étnico y que será clave solucionarlo para medir los avances. La medida 4.1 del plan está relacionada con la determinación de las fuentes de datos que pueden utilizarse para la vigilancia de la igualdad racial, y la Estrategia Nacional de Datos sobre la Igualdad, que pronto se pondrá en marcha, será fundamental para abordar esta cuestión en los próximos años.

Estrategia de Datos sobre la Igualdad (párr. 6)

46. La Estrategia Nacional de Datos sobre la Igualdad, dirigida por la Oficina Central de Estadística y el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud, se está elaborando a nivel intergubernamental y actualmente se está ultimando. Con esta estrategia se adoptará una orientación táctica para mejorar la recopilación, el desglose y el uso de datos sobre la igualdad.

47. Se pretende que esta estrategia proporcione un enfoque general sobre la manera de detectar y subsanar las deficiencias que existen actualmente en el ámbito de los datos sobre la igualdad, y que establezca unas prácticas normalizadas de clasificación. La estrategia está diseñada para mejorar la recopilación de todos los datos sobre la igualdad y mejorará la capacidad que tienen los organismos públicos de hacer un seguimiento de los efectos de las políticas y las iniciativas, al tiempo que complementa a la iniciativa de presupuestación igualitaria encabezada por el Departamento de Gasto Público y Reforma.

48. Para elaborar la estrategia, se creó un grupo de trabajo que reunía a diversas partes interesadas de todos los sectores gubernamentales, así como a la sociedad civil y a organismos de investigación. Este grupo de trabajo llevó a cabo una consulta sobre el borrador de la estrategia en 2023. La estrategia establecerá el objetivo general de mejorar la recopilación, el desglose y el uso de datos sobre la igualdad en Irlanda, y describirá diversas medidas dentro de estos apartados.

4. Revisión de las Leyes de Igualdad (párr. 12 a) y c))

49. Véanse los párrafos 31 a 35 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9 sobre la revisión en curso de las Leyes de Igualdad de Irlanda, que incluye una revisión de las definiciones actuales de todos los criterios de igualdad. Para más información sobre esta revisión, véanse los párrafos 55 a 57 y 262 del presente documento.

5. Datos sobre refugiados, solicitantes de asilo y apátridas (párrs. 36 b) y 38 d))

50. En 2020, la responsabilidad de proporcionar alojamiento a las personas que solicitaban protección internacional en Irlanda pasó al Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud. Este departamento publica periódicamente datos sobre los alojamientos proporcionados, su ubicación y tipología y el número de personas que hace uso de ellos².

51. Las estadísticas sobre el número de residentes en los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional se publican semanalmente e incluyen un desglose de la ocupación según una serie de características. Los datos se desglosan en función de los

² <https://www.gov.ie/en/publication/07027-ipas-statistics/>.

siguientes criterios: género, número de adultos y niños, personas que viven en pareja y familias monoparentales. La ocupación también se desglosa por nacionalidad, condado y entidad territorial. Se realiza un análisis de las tendencias y se incluye en el informe semanal.

52. Los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional no siempre están en condiciones de ofrecer alojamiento de forma inmediata y las estadísticas sobre los solicitantes de protección internacional a los que no se les ha proporcionado se publican dos veces por semana. Se ha puesto en marcha un sistema de triaje de varones adultos para dar prioridad en la asignación a los más vulnerables. Las cifras publicadas detallan el número de solicitantes de protección internacional a quienes no se les ha brindado alojamiento y se les ha ofrecido un pago de contingencia hasta que haya alguno disponible; el número de solicitantes a los que se les ha ofrecido alojamiento tras realizar un triaje en función del grado de vulnerabilidad; y el número de personas que anteriormente no disponían de alojamiento a las que se les ha ofrecido.

53. En relación con la recomendación 38 d), se han publicado estadísticas de muertes de residentes en alojamientos proporcionados por los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional. Estos servicios han recopilado estadísticas sobre las muertes de personas en alojamientos de protección internacional desde 2002 de las que han recibido notificación. Las estadísticas proporcionan información recopilada sobre la base de los registros disponibles. La recopilación de la información se llevó a cabo con la ayuda de la Dirección de Servicios de Salud utilizando las definiciones de la Oficina Central de Estadística.

B. Artículo 2

1. Marco legislativo para eliminar la discriminación racial

Incorporación de la Convención en el ordenamiento jurídico interno (párr. 8)

54. Tal y como afirmó Irlanda en la 2785ª reunión del Comité, en la que se examinaron los informes periódicos quinto a noveno combinados, la posición del Estado con respecto a la incorporación de la Convención al derecho interno sigue siendo la misma. Esta posición se expuso en los párrafos 19 a 21 de la adición a los informes tercero y cuarto (CERD/C/IRL/CO/3-4/Add.1) y sigue siendo válida.

Revisión de las Leyes de Igualdad (párr. 12 b))

55. En el marco de la revisión de las Leyes de Igualdad de Irlanda, se está examinando el funcionamiento de las leyes desde la perspectiva de la persona que presenta una reclamación con arreglo a sus mecanismos de reparación. Además, se está examinando hasta qué punto las personas que sufren discriminación conocen la legislación y si existen obstáculos prácticos o de otro tipo que les impidan actuar o les disuadan de hacerlo.

56. El Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud invitó a presentar comunicaciones escritas a una consulta pública entre julio y diciembre de 2021, y se congratuló de recibir una amplia respuesta a la consulta. Se pidió al público su opinión sobre lo siguiente: el funcionamiento y la accesibilidad de las leyes; el alcance de los motivos actuales; si las exenciones existentes debían modificarse o eliminarse; y si la legislación abordaba adecuadamente la interseccionalidad. Las comunicaciones fueron analizadas por la Dependencia de Investigación y Evaluación del Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud, y en julio de 2023 se publicó un informe. En el cuarto trimestre de 2024, el Gobierno aprobó un Plan General, que ya se ha publicado³.

Recursos efectivos para las víctimas de discriminación (párr. 12 d))

57. Como parte de la revisión de las Leyes de Igualdad, se ha velado en particular por que estas leyes proporcionen recursos efectivos a las víctimas de discriminación. En ese sentido,

³ <https://www.gov.ie/en/publication/340c9-general-scheme-of-the-equality-miscellaneous-provisions-bill-2024/>.

se ha llevado a cabo un examen de las medidas de reparación disponibles para que cumplan los criterios de eficacia, proporcionalidad y disuasión.

2. Marco político e institucional para eliminar la discriminación racial

Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo (párrs. 14 a), b) y e))

58. El Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo fue elaborado por un comité independiente de lucha contra el racismo, y las medidas que contiene no se centran específicamente en ningún grupo concreto que se vea afectado por el racismo o la discriminación en Irlanda, sino que se refieren a una amplia variedad de grupos. Se pretende que las medidas den cumplimiento a los compromisos contraídos por Irlanda en virtud de la Declaración de Durban. El plan forma parte de la respuesta del Estado al llamamiento de las Naciones Unidas en favor de la acción mundial para eliminar el racismo, y también forma parte de un esfuerzo más amplio por combatir el racismo y sus repercusiones en toda la Unión Europea.

59. El plan reconoce la interseccionalidad entre el racismo y todas las demás formas de opresión, incluida la que sufren las personas por motivos de género, circunstancias socioeconómicas, discapacidad, sexualidad, creencias religiosas e identidad de género. En el plan se señaló el impacto diferencial en las mujeres y se recomendó que todos los datos de la aplicación y el seguimiento del plan se desglosaran por género además de por origen étnico.

60. Se ha publicado el primer Informe de Aplicación del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo (véase el apéndice VI). Este informe proporciona información actualizada sobre la marcha de las medidas del Plan de Acción Nacional en los distintos departamentos y organismos gubernamentales identificados como organismos de aplicación de dichas medidas. Estos departamentos y organismos están representados en un comité de coordinación interdepartamental que se creó como parte del marco de seguimiento y supervisión. El segundo informe de aplicación se publicará a principios de 2025.

61. El 1 de julio de 2024 se nombró a una Relatora Especial sobre igualdad racial y racismo. La Relatora Especial hará un seguimiento de los avances realizados para alcanzar los objetivos del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo y elaborará un informe anual para el Ministro, que también se presentará al comité pertinente del Oireachtas. Para apoyar esta labor, se ha creado un Comité Asesor sobre el Racismo y la Igualdad Racial, presidido por la Relatora Especial, cuyos miembros representan a diversos sectores de la sociedad. Este Comité también tiene la tarea de hacer un seguimiento de la aplicación del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo y contribuir a impulsarla, y aportará sus conocimientos y experiencia, además de apoyar la elaboración y aplicación de políticas en este ámbito.

62. El Fondo de Irlanda Contra el Racismo, creado en mayo de 2023, desempeña un papel importante en el apoyo para la aplicación del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo. Surgió en respuesta a la medida de política 2.14 del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, cuya aplicación se encomendó al Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud.

63. El objetivo de este fondo es proporcionar financiación para proyectos nacionales y regionales, así como para iniciativas locales, destinados a combatir el racismo y fomentar la igualdad racial y la cohesión comunitaria. El fondo se reactivó para la financiación para 2024 y se pusieron 1,1 millones de euros a disposición de 28 organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, con asignaciones de subvenciones de hasta 100.000 euros.

64. Previa aprobación en el marco del proceso presupuestario anual de Irlanda, como es práctica habitual, se prevé mantener operativo el Fondo de Irlanda Contra el Racismo todos los años mientras siga vigente el Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo.

Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda (párr. 14 c))

65. Véanse los párrafos 25 y 26 del documento CERD/C/IRL/5-9.

66. La Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda de 2014 establece las funciones de la Comisión en su artículo 10. Estas funciones incluyen: i) proteger y

promover los derechos humanos y la igualdad, y ii) trabajar para eliminar los abusos contra los derechos humanos, la discriminación y las conductas prohibidas.

Estrategia de Integración de los Migrantes (párr. 14 d))

67. En febrero de 2017 se publicó el documento Migrant Integration Strategy – A Blueprint for the Future (Estrategia de integración de los migrantes: un plan para el futuro). Ha sido el marco de políticas central aprobado por el Gobierno para promover la integración de todos los migrantes que residen legalmente en el Estado. Preveía un enfoque pangubernamental para promover la diversidad, la inclusión y la equidad de los migrantes en todos los aspectos de la sociedad irlandesa prestando mayor atención a las medidas de inclusión social, mejorando el acceso a los servicios públicos y adoptando medidas específicas para combatir el racismo y la xenofobia.

68. El objetivo principal de la estrategia era asegurar la prestación equitativa de los servicios públicos dentro del sistema ordinario. Se identificó a los departamentos y organismos gubernamentales como elementos clave para la prestación de los servicios, pero un método importante para ejecutar la estrategia consistía también en colaborar estrechamente con socios no gubernamentales. El informe provisional Migrant Integration Strategy: 2017–2020 Progress Report to Government (Estrategia de integración de los migrantes: Informe al Gobierno sobre los progresos realizados (2017-2020)) se publicó en junio de 2019 y la estrategia se prorrogó hasta finales de 2021. En julio de 2023 se publicó una evaluación independiente sobre los procesos de aplicación de la Estrategia de Integración de los Migrantes y otras dos estrategias en materia de igualdad (la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas y la Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes). Los resultados de la evaluación servirán de base para la formulación de una nueva estrategia de integración de los migrantes.

69. Actualmente se está trabajando en la elaboración de una nueva estrategia nacional para la integración de los migrantes, que aprovechará la dinámica generada por su predecesora y abordará las necesidades emergentes en lo que respecta al apoyo y la promoción de la integración de los migrantes en Irlanda. El 30 de noviembre de 2023 finalizó una consulta pública y, más recientemente, en noviembre de 2024, finalizó una consulta dirigida a las comunidades migrantes. Se preveía publicar la nueva estrategia a principios de 2025.

C. Artículo 3

Condena de la segregación racial y el *apartheid*

70. Véanse los párrafos 204 a 207 del documento CERD/C/IRL/3-4 y los párrafos 179 a 184 del documento CERD/C/IRL/5-9. En Irlanda no existe segregación racial ni *apartheid*, y el Estado sigue condenando sin reservas estas prácticas y cualquier política, práctica o ideología que fomente la intolerancia o el odio racial.

Política de Integración de los Migrantes

71. Para obtener información sobre la sucesora de la Estrategia de Integración de los Migrantes (2017-2020), véanse los párrafos 67 a 69 de este documento.

Actividades de seguimiento e investigación de la integración

72. Con relación al párrafo 185 del documento CERD/C/IRL/5-9, el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud financia un programa de investigación sobre integración e igualdad⁴, que ejecuta el Instituto de Investigación Económica y Social. El modelo del programa ha permitido a los investigadores acumular un importante *corpus* de investigaciones sobre la integración de los migrantes, que sirve de complemento al informe bienal de seguimiento sobre la integración con informes detallados y específicos acerca de temas de interés.

⁴ <https://www.esri.ie/current-research/integration-and-equality-research-programme>.

73. Se acordó un nuevo programa, que comenzó en julio de 2024 con una ampliación de su ámbito de competencia para incluir la migración (Investigación sobre Integración, Migración e Igualdad), que brinda la oportunidad de apoyar una política coordinada en materia de migración e integración, aprovechando la amplia gama de conocimientos especializados del Instituto de Investigación Económica y Social.

D. Artículo 4

1. Condena de toda propaganda y organizaciones racistas

74. Véanse los párrafos 186 a 194 del documento CERD/C/IRL/5-9.

2. Reserva al artículo 4 de la Convención (párr. 10)

75. Como se señala en los párrafos 72 y 73 del documento CERD/C/IRL/5-9, Irlanda firmó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial en 1968 y la ratificó en diciembre de 2000, tras lo cual esta pasó a ser vinculante para Irlanda en virtud del derecho internacional. En la fecha de ratificación de la Convención, se formuló una reserva/declaración interpretativa en relación con el artículo 4 de la Convención.

76. Declaración:

- Irlanda señala que las medidas previstas en el artículo 4 a), b) y c) se han de adoptar teniendo debidamente en cuenta los principios incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los derechos expresamente enunciados en el artículo 5 de la Convención. En consecuencia, Irlanda considera que con arreglo a las medidas enunciadas en el artículo 4 no se podrá coartar el derecho a la libertad de opinión y de expresión ni el derecho de reunión y asociación pacíficas.

77. En la 2785ª sesión del Comité, en la que se examinaron los informes periódicos quinto a noveno combinados, Irlanda reconoció la necesidad de adoptar nuevas medidas para reforzar la legislación sobre el discurso de odio y los delitos de odio, y que, una vez aprobadas las nuevas leyes, el Gobierno revisaría su reserva al artículo 4 de la Convención.

78. Como se detalla en los párrafos 81 a 87 del presente documento, la Ley de Justicia Penal (Delitos de Odio) de 2024 fue promulgada por el Presidente el 29 de octubre de 2024, y se ha establecido el compromiso de promulgar legislación independiente para cumplir con las obligaciones de actualizar la ley sobre la incitación a la violencia y la incitación al odio.

3. Mandato de la Comisión Electoral (párr. 20 e))

79. En el actual Programa de Gobierno no consta el compromiso de otorgar a la Comisión Electoral (An Coimisiún Toghcháin) ninguna función en relación con el discurso de odio, cuya regulación está prevista en la Ley de Prohibición de la Incitación al Odio, de 1989. Para más información sobre las enmiendas a esta ley, véanse los párrafos 86 y 87 del presente documento.

80. La legislación por la que se estableció la Comisión Electoral prevé un marco regulador para proteger la integridad de las elecciones y los referendos contra la difusión o publicación de desinformación en línea, información errónea en línea y conductas manipuladoras o engañosas en línea.

4. Discurso de odio racista (párr. 20 a) a c)) y delitos de odio racista (párr. 22 a) a c), e) y f))

81. Véanse los párrafos 4 a 11 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9 y los párrafos 65 a 70 y 195 a 198 del documento CERD/C/IRL/5-9.

Ley de Justicia Penal (Delitos de Odio) de 2024

82. La Ley de Justicia Penal (Delitos de Odio) de 2024 fue promulgada por el Presidente el 29 de octubre de 2024.

83. La ley tipifica formas específicas y agravadas de ciertos delitos existentes en los casos en que estén motivados por el odio dirigido a una característica protegida o cuando se demuestre odio en el momento de la comisión del delito. Las modalidades de delitos agravados generalmente conllevan una pena mayor que la de los delitos básicos, y en el registro de cualquier condena por alguno de aquellos se indicará claramente que estuvo motivado por prejuicios (esto es, que se trataba de un delito de odio).

84. Los nuevos delitos también incluyen una disposición para que haya un veredicto alternativo, cuando no se haya demostrado la presencia del elemento de odio en el delito. En tales casos, la persona puede ser declarada culpable de la versión básica del delito, y no de la versión agravada.

85. Existe una disposición adicional para cualquier otro delito (cuando no se haya tipificado específicamente una forma agravada por el odio, pero el tribunal considere que el delito fue motivado por el odio). En estos casos, el tribunal debe juzgar el motivo de odio como una circunstancia agravante a la hora de imponer la pena, y esto tiene que constar en el acta oficial.

86. En la lista de características protegidas que figura en la Ley de Justicia Penal se recogen las ya incluidas en la Ley de Prohibición de la Incitación al Odio, de 1989, con la adición de la ascendencia, las características sexuales, el género y la discapacidad como nuevos motivos protegidos.

87. La Ley de Prohibición de la Incitación al Odio, de 1989 continúa vigente y seguirá siendo delito incitar al odio por motivos derivados de las características protegidas que se enumeran en la ley. Para obtener más información, véase el párrafo 65 del documento CERD/C/IRL/5-9.

88. El Ministro de Justicia se ha comprometido a promulgar una ley específica para cumplir con la obligación de actualizar la legislación sobre la incitación a la violencia y al odio, que se tramitará lo antes posible.

89. En relación con el párrafo 16 f), sobre la legislación para declarar ilegales y prohibir las organizaciones racistas, véanse los párrafos 93 y 94 del documento CERD/C/IRL/5-9.

Creación de una nueva comisión de medios de comunicación: Coimisiún na Meán

90. En relación con el párrafo 20 b) y c), en los que el Comité había hecho hincapié, en marzo de 2023 se creó la Coimisiún na Meán (An Coimisiún) en virtud de las disposiciones de la Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación, de 2022.

91. La labor de An Coimisiún es fundamental para abordar las preocupaciones que suscitan la seguridad en línea y la prevalencia del discurso de odio en línea, e incluye la aplicación de un nuevo marco regulador de la seguridad en línea. Como parte de este marco, An Coimisiún ha elaborado y aprobado un código de seguridad en línea y unos materiales de orientación sobre la seguridad en línea que contribuirán a proteger a los usuarios de determinados servicios de algunas de las formas más graves de contenidos ilegales y nocivos de Internet. Se incluyen la incitación a la violencia o al odio dirigida contra grupos de personas o alguno de sus miembros por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales, que abarca el discurso de odio racista.

92. El incumplimiento de un código de seguridad en línea podría dar lugar a la imposición de sanciones a un servicio en línea determinado, tales como multas de hasta 20 millones de euros o el 10 % de la facturación pertinente (la cifra que sea más alta). Además, en ciertos casos de incumplimiento continuado, An Coimisiún podrá exigir la responsabilidad penal de los altos cargos de dichos servicios.

93. El Código de Seguridad en Línea forma parte del Marco General de Seguridad en Línea de An Coimisiún, que también incluye funciones en virtud de la Ley de Servicios Digitales y del Reglamento sobre la Lucha contra la Difusión de Contenidos Terroristas en Línea, y establece normas vinculantes aplicables a las plataformas de intercambio de videos que tienen su sede para la Unión Europea en Irlanda, también en lo que respecta a la tramitación de reclamaciones. El marco general hace responsables a los servicios digitales de la manera en que protegen a las personas, especialmente a los niños, de posibles daños en

línea. El Código de Seguridad en Línea, junto con las demás partes del Marco de Seguridad en Línea, cumplirá los objetivos de la Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación, lo cual redundará en una experiencia en línea más segura para la población de toda Irlanda.

94. Además, An Coimisiún tiene potestad para emitir un Aviso de Limitación de Contenido, de conformidad con el marco regulador de la Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación. Cuando la Comisión considere, ya sea en el curso de una investigación o de otro modo, que el contenido disponible en un servicio en línea determinado es contenido nocivo, la podrá pedir al servicio que elimine el contenido, desactive el acceso a este o limite su disponibilidad.

95. La Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación se elaboró de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos, puesto que establece criterios jurídicos claros, persigue un objetivo legítimo y establece requisitos explícitos de proporcionalidad en lo que respecta a su aplicación y cumplimiento, en particular en relación con las consultas, los factores que An Coimisiún debe tener en cuenta al tomar decisiones y los mecanismos de recurso.

96. La aplicación de la Ley de Servicios Digitales de la Unión Europea, que entró en vigor en su totalidad en febrero de 2024, constituye otro acontecimiento histórico. La ley exige a los grandes servicios en línea la presentación de evaluaciones de riesgos y la adopción de medidas de reducción de riesgos para hacer frente a los contenidos ilegales en línea, incluido el discurso de odio ilegal. Dieciséis de las 26 grandes plataformas en línea están ubicadas o tienen su sede para la Unión Europea en Irlanda, lo que significa que el Coordinador de Servicios Digitales del país desempeña un papel clave en la supervisión del cumplimiento de la Ley de Servicios Digitales.

97. An Coimisiún ha creado un centro de atención al usuario que proporciona al público información acerca de sus derechos en línea y sobre cómo presentar una reclamación si las plataformas no cumplen con sus obligaciones legales.

Denuncias en línea de delitos de odio

98. En 2021, An Garda Síochána (la policía irlandesa) diseñó y elaboró un mecanismo para denunciar delitos de odio en línea que no revistiesen carácter urgente, al que se podía acceder a través de www.garda.ie. Los delitos de odio pueden denunciarse ante An Garda Síochána de forma segura, lo que permite ofrecer una respuesta y un apoyo adecuados. Se ha mejorado así la accesibilidad al servicio de la Garda para las víctimas de delitos de odio, que antes podían mostrarse reacias a denunciar ante la An Garda Síochána. Todas las denuncias serán examinadas por miembros de la Dependencia Nacional de Diversidad de la Garda dedicados a esta labor, que se asegurarán de que se tomen las medidas adecuadas para registrar las denuncias y darles respuesta.

Denuncia de delitos de odio por parte de terceros

99. La Dependencia Nacional de Diversidad de la Garda recibe regularmente denuncias y quejas sobre incidentes racistas que organizaciones no gubernamentales (ONG) y de la sociedad civil, representantes comunitarios y ciudadanos le hacen llegar a través del correo electrónico y de llamadas telefónicas, entre otros medios, y actúa en consecuencia. Hay que sumar, además, los avisos que recibe An Garda Síochána a través de su servicio de denuncia en línea de delitos de odio.

100. An Garda Síochána ha establecido un proceso de “denuncias por parte de terceros” en nombre de las víctimas de delitos de odio. Estos terceros pueden ser una ONG, una organización de la sociedad civil o un representante comunitario para la diversidad. La iniciativa ha proporcionado una estructura a lo que durante muchos años ha sido una práctica informal entre la Dependencia Nacional de Diversidad de la Garda y estos grupos.

Registro de delitos de odio

101. Véanse los párrafos 111 a 122 del documento CERD/C/IRL/5-9.

102. An Garda Síochána registra los detalles de los incidentes delictivos en una base de datos central (denominada PULSE). Este sistema se revisó en octubre de 2020 para mejorar el registro de los delitos de odio, tal y como se aconseja en el párrafo 15 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9. Esta actualización asegura que todos los delitos de odio registrados en la base de datos queden registrados específicamente como tales. Es necesario incluir los motivos discriminatorios obligatorios, así como sus subcategorías. La actualización también permite registrar incidentes de odio (no constitutivos de delito) con motivos discriminatorios asociados.

103. En 2022, An Garda Síochána comenzó a publicar anualmente datos sobre los delitos de odio. Se puede consultar un desglose de las categorías de delitos y los motivos discriminatorios en <https://www.garda.ie/en/information-centre/statistics/>.

104. Las cifras globales de delitos de odio y de incidentes de odio (no constitutivos de delito) para 2021, 2022 y 2023 son las siguientes.

<i>Cifras de delitos de odio</i>					
<i>2021</i>		<i>2022</i>		<i>2023</i>	
Total	Total	Total	Total	Total	Total
448		582		651	
<i>Delitos de odio</i>	<i>Incidentes de odio</i>	<i>Delitos de odio</i>	<i>Incidentes de odio</i>	<i>Delitos de odio</i>	<i>Incidentes de odio</i>
389	59	510	72	548	103

105. El servicio de denuncia en línea de delitos de odio, puesto en marcha en julio de 2021, ofrece un nuevo mecanismo y se incluye en los datos globales sobre delitos de odio que se publican anualmente.

106. El número total de denuncias recibidas por el servicio de denuncias en línea de delitos de odio de An Garda Síochána sigue aumentando, y en el primer trimestre de 2024 se ha registrado el mayor incremento hasta la fecha, un 147 % más que en el mismo periodo de 2023. A continuación, se indica el porcentaje de denuncias recibidas relacionadas con delitos de odio:

- El 20 % del total de las denuncias en 2021 (tercer y cuarto trimestre).
- El 28 % del total de las denuncias en 2022.
- El 29 % del total de las denuncias en 2023; y
- El 25 % del total de las denuncias en 2024 (primer trimestre).

Formación en materia de detección, registro, investigación y enjuiciamiento de incidentes y delitos de odio racista.

107. Para obtener información sobre la formación de los jueces, véanse los párrafos 12 y 13 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9, el párrafo 265 del documento CERD/C/IRL/5-9 y los párrafos 233 a 241 del documento CERD/C/IRL/3-4. Para obtener información relativa a la Oficina del Director del Ministerio Público, véanse los párrafos 17 a 19 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9.

108. En 2021 se publicaron las políticas y los procedimientos de la Garda para hacer frente a los delitos de odio y a los incidentes de odio no constitutivos de delito. Un programa de comunicación interno sobre delitos de odio incluía la difusión de directrices relativas a los principios de los delitos de odio, el registro basado en la percepción y la denuncia, el registro, la investigación y el enjuiciamiento de los delitos de odio.

109. En 2022 se impartió un curso obligatorio de formación en línea sobre delitos de odio a toda la organización. Esta formación se diseñó en colaboración con expertos internacionales (CEJI y Facing Facts) y con la ayuda de la Red Irlandesa Contra el Racismo. El curso incluía los siguientes aspectos:

- Comprender el concepto de delito de odio y sus repercusiones, comprender y aplicar la nueva política y los nuevos procedimientos de respuesta a los delitos de odio y a los incidentes de odio (no constitutivos de delito).
- Comprender a los principales grupos y comunidades afectados por estos delitos en Irlanda a través de entrevistas en video con las comunidades afectadas y lecturas breves basadas en los resultados de las investigaciones.
- Utilizar indicadores de sesgo para identificar y registrar pruebas de sesgo, hostilidades o prejuicios, de acuerdo con la definición de delito de odio y la política sobre los delitos de odio.
- Identificar a las posibles víctimas y fomentar la denuncia de los delitos de odio mediante entrevistas en video con personas experimentadas en el ámbito de la victimización en los delitos de odio y ejemplos de buenas prácticas.
- Cuestiones que se han de tener en cuenta al tomar declaraciones y otras cuestiones relacionadas con la investigación.
- Trabajar en asociación con organizaciones de la sociedad civil mediante entrevistas filmadas con las principales organizaciones de la sociedad civil y ONG a nivel nacional.
- Enjuiciar delitos de odio utilizando estudios de casos.

110. Además de la formación obligatoria mencionada, se impartió formación adicional a operadores telefónicos, revisores y equipos de control de calidad del Centro de Servicios de Información de la Garda, a operadores telefónicos del 999, a administradores del Marco de Desempeño y Rendición de Cuentas (revisores de distrito de la base de datos PULSE), a personal de la Oficina de Víctimas de la Delincuencia y las Dependencias de Servicios de Protección de las Divisiones. Por otra parte, se ha elaborado una formación obligatoria sobre diversidad y sensibilización cultural, que estará disponible en línea en el cuarto trimestre de 2024.

Delitos de odio racista contra los afrodescendientes (párr. 24 c))

111. Se difundieron en el seno de la Garda las políticas y los procedimientos para hacer frente a los delitos de odio y a los incidentes de odio no constitutivos de delito junto con unas directrices relativas a la identificación, el registro, la investigación y el enjuiciamiento de los delitos de odio. El 90 % del cuerpo de la Garda ha completado la formación obligatoria sobre delitos de odio. Se ha impartido formación adicional a secciones especializadas de la Garda para ayudar en el proceso de registro e investigación.

112. En la actualidad se puede asociar a agentes del equipo de diversidad de la Garda a registros de incidentes de delitos de odio que figuran en la base de datos PULSE. La Dependencia Nacional de Diversidad de la Garda se pone en contacto con el miembro investigador de cada delito o incidente de odio registrado en PULSE. Hay 586 agentes de la Garda adscritos al equipo de diversidad que cuentan con la formación, la especialización y el apoyo necesarios para colaborar activamente con todas las comunidades minoritarias, diversas y de difícil acceso y atender sus inquietudes. Inspiran tranquilidad, generan confianza, amplían la accesibilidad del servicio de la Garda y trabajan en colaboración con las oficinas locales de la Garda de atención a las víctimas para dar prioridad a las necesidades de estas. Cada división de la Garda cuenta con un inspector encargado del ámbito de diversidad.

5. Concienciación pública sobre el discurso de odio racista (párr. 20 f))

Campañas contra el racismo en el transporte público

113. La Autoridad Nacional de Transporte, responsable de Transport for Ireland, ha llevado a cabo una serie de campañas contra el racismo durante los últimos diez años con el objetivo de concienciar y dar apoyo al personal y a los clientes.

114. La campaña de 2023, realizada en colaboración con el Consejo de Inmigración de Irlanda, celebraba la creciente diversidad en los servicios de transporte público de Irlanda y tenía como objetivo que todas las personas, con independencia de su origen, cultura o creencias, fueran tratadas con respeto. La campaña de 2024 tenía por finalidad promocionar la red de Transport for Ireland como un entorno acogedor e inclusivo para todos los pasajeros. Al igual que en 2023, la campaña se difundió a través de vehículos de transporte público, publicidad exterior, marquesinas digitales, medios sociales y audio digital, y contó con la participación de compañías como Bus Éireann, Dublin Bus, Go-Ahead Ireland, Iarnród Éireann, Luas, TFI Local Link y las empresas de taxis.

115. En marzo de 2025, la Autoridad Nacional de Transporte tenía previsto llevar a cabo una campaña coincidiendo con el “Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial” para mostrar un compromiso colectivo con la erradicación del racismo. La campaña se basaría en el mismo mensaje central de promoción del transporte público de Transport for Ireland como un espacio seguro para uso y disfrute de todas las personas.

Concienciación pública sobre el Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo

116. La medida 5.3 del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo consiste en llevar a cabo un programa de educación y concienciación públicas para apoyar los objetivos del plan. El Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud, en calidad de departamento coordinador, se encargaría, desde la fase preliminar, de la elaboración de un plan para desarrollar un programa integral de concienciación completo que se ejecutaría en 2025.

Campaña de concienciación de An Garda Síochána

117. Para el cuarto trimestre de 2024 se preveía el lanzamiento de una campaña de concienciación sobre los delitos de odio (aplazada desde el segundo trimestre debido al retraso en la aprobación de la legislación sobre delitos de odio). Esta campaña tendría como objetivo fomentar la denuncia de delitos de odio ante An Garda Síochána. Además, se estaba llevando a cabo una iniciativa nacional con todos los centros de los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional para informar a los residentes acerca de los mecanismos de denuncia de delitos de odio.

E. Artículo 5

1. Igualdad ante la ley y disfrute de determinados derechos

Protección constitucional — Derechos específicos

118. Véase el párrafo 86 del documento básico común de Irlanda (HRI/CORE/IRL/2019).

Protección constitucional — Derechos no especificados

119. Véanse los párrafos 87 y 88 del documento básico común de Irlanda (HRI/CORE/IRL/2019).

2. Afrodescendientes (párr. 24 a), b) y d))

Decenio Internacional de los Afrodescendientes en Irlanda (párr. 24 d))

120. En relación con los párrafos 166 a 168 del documento CERD/C/IRL/5-9, Irlanda se ha comprometido a aplicar el Decenio Internacional de los Afrodescendientes en Irlanda.

121. A lo largo del Decenio, se ha seguido trabajando para cumplir las obligaciones establecidas en los tres temas generales: reconocimiento, justicia y desarrollo. Las actividades específicas del Decenio se iniciaron el 25 de febrero de 2019, cuando el Gobierno empezó a involucrar a las partes interesadas y a los miembros de la comunidad africana y afrodescendiente para debatir sobre el Decenio y su implementación.

122. En marzo de 2019 se formó un comité directivo compuesto por organizaciones que trabajan en la comunidad africana. Ese comité entabló conversaciones con el Gobierno sobre la implementación del Decenio y trató de movilizar a la comunidad africana y al público en general en Irlanda para que lo apoyaran.

123. El entonces Departamento de Justicia e Igualdad facilitó una consulta pública a las partes interesadas sobre el Decenio a finales de 2019. En un informe acerca de esta consulta, que se publicó posteriormente, se destacaron los temas clave que surgieron, como el desempleo y el subempleo entre las personas afrodescendientes en Irlanda, la inclusión social y la visibilidad, así como el escaso conocimiento de la cultura, la diversidad y el patrimonio africanos, lo que se ha traducido en obstáculos para la igualdad y la inclusión.

124. El entonces Departamento de Justicia e Igualdad proporcionó subvenciones al Comité Directivo del Decenio cuando se creó. En 2021, y de nuevo en 2023, el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud concedió al Comité Directivo 65.000 euros para promover la celebración del Decenio Internacional de los Afrodescendientes en Irlanda.

125. Aunque las actividades llevadas a cabo en el marco del Decenio se vieron afectadas por la COVID-19, el Comité Directivo ha trabajado activamente en la aplicación del Decenio. Se formaron siete subcomités, con temas relacionados con los temas generales del Decenio: reconocimiento, justicia y desarrollo.

126. En 2023 se abrió una convocatoria de financiación en el marco del Decenio, y se reunieron 170.000 euros para proyectos destinados a organizar eventos con objeto de conmemorar y celebrar el Decenio. Se concedieron subvenciones de hasta 5.000 euros⁵ a las organizaciones seleccionadas, lo que se tradujo en la financiación de 35 proyectos que celebraban la diversidad cultural y el patrimonio de los afrodescendientes.

127. Irlanda acogió con satisfacción la creación del Foro Permanente sobre los Afrodescendientes en 2021 y apoyó plenamente la proclamación de un Segundo Decenio Internacional el 17 de diciembre de 2024.

Educación primaria y posprimaria

128. Irlanda está comprometida con la educación inclusiva para todas las personas y se ha comprometido a crear entornos seguros y favorables en las escuelas que sean acogedores e inclusivos para todos los estudiantes.

129. Tanto en las escuelas primarias como en las posprimarias, el plan de estudios de Educación Social, Personal y para la Salud apoya el aprendizaje de los alumnos en las esferas de la inclusión y la diversidad. Tiene por objeto fomentar en el alumno actitudes y comportamientos que se caracterizan por la comprensión, la empatía y el respeto mutuo. Aborda la equidad y los derechos humanos, así como el principio de que los derechos conllevan responsabilidades. Los conceptos de empatía, respeto e inclusividad se fomentan a través de las experiencias de aprendizaje que se ofrecen y de las actitudes y prácticas inherentes a las estructuras organizativas del aula y la escuela.

Educación superior

130. En 2021, el Centro de Excelencia para la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión del Organismo de Educación Superior llevó a cabo la Encuesta Nacional sobre Igualdad Racial en todas las instituciones de educación superior irlandesas. Los resultados se publicaron en el informe sobre la igualdad racial a finales de ese mismo año. El Organismo de Educación

⁵ [gov.ie](https://www.gov.ie/en/news/2023-03-35-projects-to-receive-funding-under-the-decade-framework/) – El ministro Joe O'Brien anuncia 35 proyectos que recibirán financiación en el marco de la convocatoria de financiación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes.

Superior se dedica a abordar activamente la discriminación racial y étnica en la educación superior.

131. Tras amplias consultas con las partes interesadas, el Organismo de Educación Superior puso en marcha el Plan de Implementación de la Igualdad Racial (2022-2024) en septiembre de 2022. Además, en marzo de 2023 se introdujeron los Principios contra el Racismo para las Instituciones de Educación Superior irlandesas. Estos principios responden a las recomendaciones del Informe sobre Igualdad Racial, en que se insta a los responsables de las instituciones de educación superior a fomentar una cultura de igualdad racial en sus centros. El lanzamiento coincidió con la primera Conferencia Nacional sobre Igualdad Racial, que reunió a las principales partes interesadas para explorar los aspectos históricos, estructurales e institucionales del racismo que han influido en las instituciones de educación superior y en la sociedad en general. Los rectores de 21 instituciones de educación superior han firmado y respaldado los Principios contra el Racismo para las Instituciones de Educación Superior irlandesas (los “Principios”)⁶. Los Principios reconocen la definición de racismo expresada por el Comité contra el Racismo que elaboró el Plan de Acción Nacional contra el Racismo en su informe provisional al Ministro de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud el 30 de noviembre de 2020⁷. Los Principios contienen valores que garantizarán que los líderes institucionales asuman la responsabilidad y la rendición de cuentas y que se impliquen en las cuestiones relacionadas con la igualdad racial dentro de su institución.

132. Se formó un grupo asesor para promover la igualdad racial en la educación superior mediante la implementación de las recomendaciones del Informe sobre la Igualdad Racial y la ejecución de las medidas descritas en el Plan de Implementación de la Igualdad Racial. Este grupo asesor, presidido por el Organismo de Educación Superior, está compuesto por representantes de grupos de interés pertinentes del ámbito de la educación superior, organismos especializados externos y expertos en igualdad racial. El grupo proporcionará al Organismo asesoramiento sobre políticas para abordar el racismo en las instituciones de educación superior y promover la igualdad racial como parte de las prioridades estratégicas y la cultura de estas instituciones. Asesorará sobre cuestiones relacionadas con los estudiantes, incluidos los de posgrado, el personal y los investigadores posdoctorales.

133. El Plan de Implementación de la Igualdad Racial incluye 9 medidas. Cinco son de ámbito nacional: 2 se han aplicado y 3 están en curso o previstas. Hay 4 medidas dirigidas a las instituciones de educación superior, todas ellas en marcha.

Empleo

134. Irlanda cuenta con un sistema de permisos de trabajo que responde con gran eficacia a las necesidades de cualificación y a la escasez de mano de obra identificadas en distintos sectores de la economía. El sistema se ha concebido para operar conforme a las vacantes, de modo que es necesario que el empleador ofrezca un empleo respaldado por un contrato de trabajo formal. No distingue entre ciudadanos africanos y otros ciudadanos no pertenecientes al EEE. Antes del fin de 2024, el número de permisos de trabajo expedidos a ciudadanos de países africanos había aumentado hasta superar los 4.300, lo que suponía un aumento del 30 % con respecto a los 3.300 expedidos en el mismo periodo de 2023, y estaba en consonancia con el aumento generalizado de los permisos de trabajo expedidos. En total, aproximadamente el 14 % de todos los permisos expedidos corresponden a ciudadanos de países africanos.

135. En virtud de la Ley de Permisos de Trabajo de 2024, el periodo durante el cual el titular de un permiso debe permanecer con su empleador antes de poder cambiar a otro se ha reducido de 12 a 9 meses. En los casos en que se haya producido una ruptura de la relación laboral (lo que incluiría los casos de discriminación racial), se eximiría de este periodo mínimo.

⁶ <https://hea.ie/assets/uploads/2022/03/Anti-Racism-Principles-for-Irish-Higher-Education-Institutions.pdf>.

⁷ <https://www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/132151/ed3f39e2-4aa1-4991-aa06-52beac8310db.pdf#page=null>.

3. Empresas y derechos humanos (párr. 48 a) a e))

El Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos

136. El Departamento de Asuntos Exteriores y el Departamento de Empresa, Comercio y Empleo están elaborando actualmente el Segundo Plan Nacional de Irlanda sobre Empresas y Derechos Humanos. El nuevo plan se estructurará de manera que se ajuste al marco de protección, respeto y reparación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Los departamentos gubernamentales pertinentes están examinando actualmente cuestiones relacionadas con el acceso a reparación para las víctimas de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas, también en el contexto del informe de examen del acceso a la reparación en Irlanda, encargado en el marco del primer Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y que se publicó en 2020.

137. Como parte del desarrollo del Plan, en septiembre de 2023 se llevó a cabo una consulta pública. Las partes interesadas sugirieron en sus comentarios que con el segundo Plan Nacional de Irlanda se debería velar por que la responsabilidad de todas las acciones se asignara claramente, con objetivos específicos y cuantificables, para facilitar una aplicación efectiva.

138. El primer Plan Nacional de Irlanda contó con el apoyo de un “grupo de implementación”, compuesto por representantes de la sociedad civil, el mundo académico y el sector empresarial, que participaron durante toda la vigencia del plan. Los comentarios recibidos durante el proceso de consulta para el segundo Plan Nacional revelaron el deseo de que se revisaran las atribuciones de este grupo, a fin de que las principales partes interesadas, como la sociedad civil y los grupos representativos de las empresas, tuvieran una función clara de consulta y supervisión, también con respecto a la aplicación del Plan Nacional.

139. Las medidas relacionadas con la transposición y la aplicación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad se incluirán en el Segundo Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, integrando aún más la Directiva en el programa de sostenibilidad interno. Véanse los párrafos 144 a 148 del presente documento para obtener más información sobre la Directiva.

140. En el contexto del desarrollo del Segundo Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, se ha prestado especial atención a cómo se implementará el plan una vez que se publique. Se prevé que la ejecución del plan sea supervisada por un grupo integrado por múltiples partes interesadas y otro de ejecución interdepartamental.

141. Ambos grupos estarán presididos por altos funcionarios del Departamento de Asuntos Exteriores y del Departamento de Empresa, Comercio y Empleo, con el fin de garantizar la coordinación entre ellos. El grupo de supervisión integrado por múltiples partes interesadas estará compuesto por participantes de la sociedad civil, el sector empresarial y el ámbito académico, mientras que el grupo interdepartamental estará compuesto por representantes de los departamentos que tengan competencias en la materia.

142. Además, se prevé elaborar un informe de mitad de período sobre la aplicación de las medidas previstas en el plan, lo que contribuirá a facilitar su seguimiento.

El complejo minero Cerrejón (párr. 48 a) y b))

143. La adquisición de carbón corresponde a la empresa Electricity Supply Board (ESB). Está previsto que esta deje de utilizar carbón en la central de Moneypoint a finales de 2025, y ya avanza activamente en los planes para alcanzar ese objetivo. No contempla nuevos envíos de carbón desde Cerrejón a esa central.

144. ESB ha aprovechado su pertenencia a la iniciativa Bettercoal para someter las actividades de Cerrejón a evaluación y seguimiento continuos con arreglo a 12 principios clave. Concretamente, la tarea se lleva a cabo a través del Grupo de Trabajo de Bettercoal en Colombia.

Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (párr. 48, d))

145. La Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad se publicó en el *Diario Oficial* de la Unión Europea el 5 de julio de 2024 (Directiva (UE) 2024/1760) y entró en vigor 20 días después de la fecha de publicación. Los Estados miembros disponen de dos años para su aplicación, y las obligaciones se irán haciendo efectivas gradualmente a partir del 26 de julio de 2027.

146. La Directiva establece obligaciones jurídicas para las empresas incluidas en su ámbito con miras a que aborden los efectos adversos sobre el medio ambiente y los derechos humanos derivados de sus propias operaciones, las de sus filiales y las de su cadena de actividades.

147. Están incluidas las empresas de la Unión Europea con una facturación neta mundial de 450 millones de euros y al menos 1.000 empleados, así como las empresas no comunitarias que hayan generado dentro de la Unión una facturación neta de 450 millones de euros. Las pequeñas y medianas empresas no están directamente comprendidas, pero pueden verse afectadas de manera indirecta si participan en la cadena de actividades de empresas sujetas a la esta normativa.

148. Las empresas tienen que aplicar un proceso de diligencia debida basado en el riesgo para detectar efectos adversos reales o potenciales en materia de derechos humanos y medio ambiente, así como para prevenir, mitigar o minimizar su alcance.

149. Los Estados Miembros han de designar una o varias autoridades nacionales que se encargarán de velar por el cumplimiento. Las empresas incluidas pueden ser responsables si han incumplido de forma intencionada o negligente sus obligaciones de diligencia debida, incluso si es a través de sus filiales o socios comerciales directos, y este incumplimiento ha causado daños a una persona. Las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos podrán interponer acciones judiciales en nombre de las víctimas. Se prevén sanciones económicas del 5 % de la facturación en caso de incumplimiento.

4. Refugiados, solicitantes de asilo y apátridas

150. Aunque el aumento de llegadas ha ejercido presión sobre el sistema de alojamiento y apoyo a las personas solicitantes de protección internacional, se han introducido diversas mejoras conforme al principio de “integración desde el primer día”. Actualmente, estas personas pueden abrir cuentas bancarias, obtener permisos de conducir, acceder al mercado laboral y recibir ayudas para la integración. Véanse los párrafos 155 a 157 del presente documento en relación con el sistema de evaluación de la vulnerabilidad que se encuentra en vigor.

151. Se han creado equipos de integración en todas las autoridades locales. Su objetivo es ayudar en la coordinación de los diferentes tipos de apoyo disponibles para las personas que solicitan protección internacional, los refugiados y otras personas que se encuentran en situaciones similares. Asimismo, en el ámbito local se han creado foros de integración comunitaria que ayudan a los organismos que prestan asistencia a las nuevas comunidades a coordinar sus respuestas.

Solicitudes de protección internacional (párr. 36 a))

152. La tramitación oportuna de las solicitudes de protección internacional sigue siendo una prioridad para Irlanda, que ha adoptado una serie de medidas para seguir aumentando la capacidad de la Oficina de Protección Internacional de tramitar las solicitudes de manera eficiente y eficaz.

153. Entre las actuaciones destinadas a reducir los tiempos de tramitación figuran las siguientes:

- Actualmente hay 208 miembros del panel contratados por la Oficina, de los cuales 107 han completado su formación y 72 se encuentran en una fase avanzada. En septiembre de 2024, se llevó a cabo una ronda de entrevistas de la campaña de 2023 y se seleccionó a 18 candidatos. Está prevista la apertura de un nuevo concurso para

formar parte del panel de examen de la Oficina de Protección Internacional en el cuarto trimestre de 2024.

- Durante 2023 se amplió considerablemente la dotación de personal para la Oficina, y las contrataciones continuarán en 2024. A 23 de septiembre de 2024, el número de empleados asciende a 541, lo que supone un incremento del 155,18 % respecto de finales de 2022.
- Prosigue el ambicioso programa de modernización, que incluye una transición casi completa a la gestión digital, la conversión de más de 17.000 expedientes físicos antiguos a formato digital y la tramitación electrónica de las nuevas solicitudes. Además, se han rediseñado sistemas y procesos para optimizar recursos y agilizar la tramitación.
- Se han llevado a cabo revisiones de los países designados como seguros y se ha considerado la posibilidad de incluir otros en esa categoría, lo que elevaría el total a 15. Las solicitudes de personas procedentes de esos países tienen prioridad y se tramitan con mayor rapidez.
- En abril de 2024, se decidió priorizar y acelerar la tramitación (en virtud del artículo 73, párrafo 2, l) de la Ley de Protección Internacional, de 2015) de las solicitudes procedentes del país con mayor número de personas solicitantes. En julio de 2024 esta decisión se hizo extensiva a los dos países de origen con mayor volumen de casos en los tres meses anteriores, y desde el 29 de julio, las solicitudes de ciudadanos nigerianos y jordanos entran en esta categoría de tramitación acelerada.
- Maximizar el uso de las salas de entrevistas ha resultado eficaz para aumentar el número de entrevistas que se pueden realizar. En agosto de 2024, se programaron 1.732 entrevistas (frente a 1.021 en agosto de 2023), lo que supone un aumento del 70 %. El total de entrevistas programadas en 2024 hasta finales de agosto ascendía a 11.570, un 84 % más que en el mismo período de 2023.
- Con el fin de facilitar la asistencia a los solicitantes de protección internacional que viven fuera de Dublín, aumentar el número total de entrevistas personales realizadas y reducir los tiempos de espera, la Oficina ha puesto en marcha un programa piloto de entrevistas en línea. Las primeras pruebas se desarrollaron con éxito y actualmente se está examinando la posibilidad de continuar realizando algunas entrevistas en línea.

154. Todas estas medidas están surtiendo efecto. El número de resoluciones en primera instancia dictadas por la Oficina sigue aumentando: en agosto de 2024 se emitieron 1.337, frente a 787 en agosto de 2023, lo que supone un incremento del 70 %. Hasta el 24 de septiembre de 2024 se habían dictado 9.540 resoluciones, un 55,5 % más que en el mismo período de 2023, en que se habían emitido 6.135. Los plazos de los procedimientos acelerados siguen siendo adecuados y la mediana del tiempo de tramitación se sitúa actualmente en 12 semanas.

155. Aun con estas medidas y el efecto que están teniendo, el número de nuevas solicitudes no deja de aumentar y sigue siendo excepcionalmente elevado. En abril de 2024, se presentaron 2.024 solicitudes, la cifra mensual más alta hasta la fecha. A 24 de septiembre de ese año, se habían presentado 15.336, lo que supone un aumento del 78 % con respecto al mismo período de 2023 y supera el total de cualquier año anterior en el Estado. Esta evolución repercute en los tiempos generales de tramitación, de manera que la mediana para los casos ordinarios se sitúa ahora en 79 semanas.

Evaluaciones de la vulnerabilidad (párr. 36 c))

156. En noviembre de 2024, ya se había puesto en marcha un nuevo servicio de evaluación de la vulnerabilidad bajo los auspicios del Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud. Todas las familias con niños que solicitan protección internacional reciben ahora una evaluación de la vulnerabilidad el día de su llegada al Estado. Esta permite determinar si la persona tiene necesidades especiales de acogida en el sentido de la Directiva sobre condiciones de acogida, que ya se ha transpuesto al derecho irlandés.

157. Los hombres solteros que llegan al Estado son sometidos a una evaluación preliminar en la fecha de su llegada, y se da prioridad a las personas más vulnerables en la asignación de alojamiento.

158. El proceso de evaluación de la vulnerabilidad se ampliará a todas las personas solicitantes y la fase de selección preliminar concluirá en el primer trimestre de 2025.

Plazos de espera para el acceso al empleo y criterios de elegibilidad (párr. 36 e)).

Eliminación de las barreras para obtener empleo (párr. 36 f))

159. La estrategia nacional de servicios de empleo, recogida en el documento Pathways to Work 2021-2025 (Caminos hacia el empleo 2021-2025) incluye un apartado específico titulado “Leaving No One Behind” (No dejar a nadie atrás), en el que se establecen medidas para ayudar a conseguir un empleo sostenible a personas procedentes de entornos desfavorecidos y minoritarios, incluidas personas migrantes y otros grupos que sufren discriminación y racismo.

160. Los participantes travellers y romaníes no están sujetos a ningún período de espera antes de acceder a los programas de empleo, lo que constituye una medida positiva para fomentar la participación.

161. Los servicios de empleo y formación dirigidos a estos grupos reciben mayor financiación que los destinados a la población general. No obstante, no ha sido posible proporcionar ayudas específicas para los gastos de viaje, ya que plantearía dificultades fiscales para los participantes. Se espera que el pago complementario asociado a los programas de empleo se utilice para cubrir esos gastos adicionales.

162. Todas las personas que soliciten protección internacional y que hayan alcanzado la edad legal para trabajar en Irlanda tienen derecho a solicitar el acceso al mercado laboral tras haber permanecido en el país durante seis meses y no haber recibido aún una resolución en primera instancia sobre su solicitud. Quienes cumplan los requisitos pueden acceder a la formación que imparten las Juntas de Educación y Formación y a los servicios que presta a los solicitantes de empleo el Departamento de Protección Social a través de las oficinas de Intreo.

163. El acceso al Servicio Público de Empleo está disponible para los solicitantes de protección internacional que lo deseen. Cuando un solicitante cuenta con un permiso para trabajar, el Servicio le ofrece apoyo individualizado para buscar un empleo adecuado o ayudarle a prepararse para un trabajo.

164. Los solicitantes que dispongan de un permiso de trabajo pueden acceder a programas de educación y formación continua y a una beca de formación y apoyo, diseñada para financiar el acceso rápido a cursos de formación de corta duración que pueden ayudar a los demandantes de empleo a aprovechar oportunidades laborales.

Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional (párrs. 38 a) a d))

165. El Departamento se compromete a mejorar las condiciones en todos los centros de alojamiento. El uso de estos recursos es voluntario, si bien el Departamento reconoce la importante carga financiera que supone para muchos solicitantes conseguir un alojamiento privado.

166. La duración de la estancia en un alojamiento depende de varios factores, como el tiempo necesario para concluir el proceso de solicitud y la posibilidad que tenga el solicitante de conseguir una alternativa habitacional una vez que haya recibido una respuesta positiva a su solicitud. El Departamento tiene un contrato con servicios de dos ONG especializados en la lucha contra el sinhogarismo para ayudar a integrarse en la comunidad a las personas con permiso para residir en Irlanda. Desde 2020 hasta octubre de 2024, 8.979 personas han accedido a alojamientos alternativos fuera del sistema de acogida en el marco de este proceso.

167. Las Normas Nacionales para el Alojamiento de Personas en Proceso de Protección Internacional fueron aprobadas por el Ministro en 2019. La Dirección de Información y Calidad de los Servicios de Salud fue designada para llevar a cabo el seguimiento y la inspección de los centros de alojamiento de los Servicios de Alojamiento con Fines de

Protección Internacional con arreglo a estas normas. Las inspecciones comenzaron en enero de 2024 y los informes correspondientes se publican en el sitio web de la Dirección. Los centros que no están incluidos en este régimen son inspeccionados por una empresa independiente contratada por el Departamento. Los informes de todas las inspecciones se comparten con los Servicios de Alojamiento con objeto de asegurar el cumplimiento de sus políticas y procedimientos.

168. En relación con los párrafos 25 y 26 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9, el 27 de marzo de 2024 el Gobierno aprobó la Estrategia Integral de Alojamiento, que sustituye al Libro Blanco de 2021 para poner fin al sistema de prestaciones directas y establecer un nuevo servicio de apoyo en el contexto de la protección internacional. Esta estrategia tiene en cuenta la evolución constante de la migración, al tiempo que reconoce el compromiso continuo en el marco del Programa de Gobierno 2020 de sustituir el actual sistema de alojamiento y apoyo a los solicitantes de protección internacional.

169. La aplicación de la Estrategia Integral de Alojamiento implica la búsqueda de emplazamientos adecuados, el establecimiento de marcos para los métodos de construcción y entrega, consideraciones jurídicas y de cumplimiento, la aprobación de financiación de capital y, de manera destacada, la implicación comunitaria.

170. El Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud está trabajando intensamente con otras instancias del Gobierno, así como con entidades estatales y privadas para proporcionar alojamientos de forma inmediata y soluciones a más largo plazo teniendo en cuenta los riesgos y limitaciones del mercado, las exigencias normativas y la cohesión social.

171. Los principios y metodologías para el registro y la notificación de fallecimientos de personas residentes en alojamientos de protección internacional se establecen en el documento Policy on the Recording & Reporting of Deaths of Residents in International Protection and Accommodation Centres, disponible en la página web de los Servicios de Alojamiento con Fines de Protección Internacional. Esta política tiene por objeto equilibrar en el suministro de información al público la apertura y transparencia en las actuaciones de todas las organizaciones del Estado con la expectativa de privacidad y la consideración del carácter sensible que para la familia y los amigos entraña el fallecimiento de cualquier persona. Los datos sobre el número de fallecimientos de personas residentes en estos alojamientos se publican en la página web IPAS de gov.ie.

5. Dimensiones de género de la discriminación racial, la violencia doméstica, la violencia sexual y de género y la mutilación genital femenina (párrs. 40 a) a e))

Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas

172. Véanse los párrafos 158 a 60 del documento CERD/C/IRL/5-9.

173. Tras la conclusión de la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas 2017-2020, el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud ha comenzado a desarrollar la estrategia que la sustituirá. Se prevé que esta consolide los avances logrados por su predecesora y amplíe aún más la capacidad de las mujeres y las niñas para participar plenamente, en condiciones de igualdad, en la sociedad irlandesa.

174. Ha comenzado la fase de consultas para el desarrollo de la próxima Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas. El proceso incluye una encuesta en línea, consultas públicas presenciales, consultas en línea con grupos marginados y de difícil acceso, y una Asamblea Nacional de la Juventud sobre la Igualdad de Género.

Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género (2022-2026)

175. En el documento Zero Tolerance: Third National Strategy on Domestic, Sexual and Gender Based Violence 2022-2026 (Tolerancia cero: Tercera Estrategia Nacional sobre Violencia Doméstica, Sexual y de Género 2022-2026), publicado en junio de 2022, se recoge la estrategia integral del Gobierno para combatir la violencia doméstica, sexual y de género. Su objetivo general es promover en la sociedad irlandesa la tolerancia cero frente a estas

formas de violencia, avanzar en la comprensión de sus causas fundamentales y repercusiones en toda la sociedad, lograr una reducción considerable y sostenida de su incidencia y apoyar cambios de comportamiento.

176. La estrategia también reconoce la necesidad de prestar apoyo a todas las víctimas y supervivientes, de modo que Irlanda se convierta en un lugar en el que reciban un apoyo de calidad y acceso efectivo a la justicia.

177. La estrategia se desarrolló en colaboración con entidades especializadas en violencia doméstica, sexual y de género para asegurar un enfoque específico, integral y eficaz en la consecución de sus objetivos. Se estructura en torno a los cuatro pilares del Convenio de Estambul: prevención, protección, enjuiciamiento y coordinación de políticas.

178. Se tiene presente la necesidad de reflejar las experiencias vividas por determinados grupos de víctimas y supervivientes, entre ellos de migrantes, travellers y romaníes, personas con discapacidad y las personas LGBTI+, y se reconocen los factores de riesgo adicionales que se derivan de la superposición de formas de discriminación.

179. La supervisión política de la Estrategia correrá a cargo del Comité de Asuntos Sociales e Igualdad del Gabinete. Un marco de seguimiento y presentación de informes para la ejecución de la estrategia permitirá establecer procedimientos claros de presentación de informes dirigidos al Departamento de Justicia y las demás partes interesadas. Esa estructura se basará en el principio del diseño conjunto. Cuando sea necesario, se dotará a las estructuras locales de recursos para que se conecten entre sí a nivel nacional.

Creación de la Cuan

180. Un elemento central de la estrategia fue la creación de un organismo oficial que colaborara con las ONG y los servicios especializados para ofrecer los mejores servicios posibles en respuesta a las necesidades de víctimas y supervivientes. Con la creación de la Cuan (An Ghníomhaireacht um Fhoréigean Baile, Gnéasach agus Inscnebhunaithe), este organismo desempeña ahora un papel clave en el seguimiento de los avances.

181. La Cuan se creó mediante la Ley de la Agencia contra la Violencia Doméstica, Sexual y de Género de 2023, y su primer plan corporativo se publicó el 8 de noviembre de 2024⁸. Esta ley establece que sus funciones reglamentarias son:

- Prestar servicios de la máxima calidad a las víctimas de violencia doméstica, sexual y de género, incluidas plazas de alojamiento seguras y accesibles, y garantizar la disponibilidad de ayudas como un teléfono de asistencia, entre otras, para quienes las necesiten.
- Establecer un conjunto coherente de normas y acuerdos de gobernanza del servicio a nivel nacional para velar por el cumplimiento de una normativa adecuada que rija dichas ayudas.
- Encabezar una investigación coherente y continuada que sirva de base para la formulación de políticas contra la violencia doméstica, sexual y de género, en colaboración con otras entidades, como la Oficina Central de Estadísticas, que hayan puesto en marcha proyectos relacionados con los datos.
- Dirigir campañas de sensibilización destinadas a reducir la incidencia de la violencia doméstica, sexual y de género en la sociedad irlandesa y garantizar que todas las víctimas conozcan la manera de acceder a la ayuda que necesitan.
- Coordinar las medidas del Gobierno previstas en la Tercera Estrategia Nacional e informar de su ejecución al Departamento de Justicia. La supervisión política de la Estrategia correrá a cargo del Comité de Asuntos Sociales e Igualdad del Gabinete.

⁸ gov.ie - Cuan, the Domestic, Sexual and Gender-Based Violence Agency, launch 2025-2027 Corporate Plan.

Formación judicial

182. El Consejo Judicial es un organismo independiente, y su Comité de Estudios Judiciales se encarga de la formación. Aunque la capacitación de jueces corresponde al poder judicial, la Ley de la Comisión de Nombramientos Judiciales de 2023 exige ahora que esta Comisión, a la hora de hacer recomendaciones al Gobierno sobre los nombramientos para cargos judiciales, examine la capacitación o desarrollo profesional continuo emprendido por las personas candidatas a esos cargos.

183. Como ejemplo destacado de la formación impartida en los últimos años, cabe señalar que el Consejo Judicial ha examinado y ampliado un programa sobre sesgos inconscientes en 2022, en el que se incorporó un módulo relacionado con la traducción judicial para jueces en ejercicio.

184. El informe sobre el acceso a la justicia de la comunidad traveller se ha difundido entre todas las personas participantes y a todos los nuevos jueces desde su publicación, y se examina en todos los cursos. El objetivo de este programa de formación es ayudar a los jueces a identificar posibles ámbitos de sesgo que puedan desembocar en un trato injusto, cuestionar y contradecir estereotipos y fomentar una comprensión más profunda de personas cuyas experiencias difieren de las propias. El curso forma parte del Programa de Iniciación para jueces designados.

185. El programa volvió a actualizarse en 2023 con material del Consejo Judicial de California y la participación de miembros de Traveller Culture Awareness Training, uno de los cuales realizó la presentación principal en el curso más reciente.

Formación en An Garda Síochána

186. Todos los gardaí reciben capacitación como equipos de respuesta inicial, por lo que están equipados para atender a las víctimas, incluidas las de violencia doméstica, sexual y de género. En el marco del programa de capacitación básica, los gardaí en prácticas estudian el maltrato doméstico, incluidas las políticas relativas a la Garda Síochána, la legislación pertinente, las novedades derivadas de las estrategias nacionales de prevención de la violencia doméstica, sexual y de género, y las dirigidas al cumplimiento del Convenio de Estambul y la Directiva de la Unión Europea sobre protección de las víctimas (Directiva 2012/29/UE). Esta formación combina clases en línea y talleres presenciales, con un enfoque pedagógico orientado principalmente al aprendizaje basado en la resolución de problemas. También se ofrece formación profesional continua al personal policial de An Garda Síochána y al personal civil de la Garda.

187. En todas las divisiones de la Garda Síochána a nivel nacional se han creado Unidades Divisionales de Servicios de Protección, que encabezan la investigación de delitos específicos, incluidos los delitos sexuales, el maltrato infantil y el maltrato doméstico. De este modo, se garantiza que las víctimas vulnerables de delitos como el maltrato doméstico y la violencia sexual que acuden a la Garda reciban una asistencia especializada de alto nivel, sensible, profesional y experta. Los funcionarios adscritos a las Unidades Divisionales de Servicios de Protección reciben una serie de capacitaciones especializadas. La formación impartida a este personal se está adaptando aún más y en 2024/25 se pondrá en marcha un programa actualizado.

188. Para avanzar en la labor de formación de nuestros profesionales en materia de violencia doméstica, sexual y de género, el plan de aplicación de la Tercera Estrategia Nacional contra la Violencia de Género de 2024 prevé que la Cuan lleve a cabo un ejercicio de evaluación comparativa para determinar el grado de incorporación de contenidos relacionados con esas violencias y de enfoques que incorporan la perspectiva del trauma en la formación básica y en el desarrollo profesional continuo de quienes trabajan en primera línea y del personal de apoyo pertinente. Realizarán un análisis de deficiencias y formularán recomendaciones para el desarrollo de módulos sobre violencia de género y sexual diseñados desde un enfoque sensible al trauma, adecuados para su difusión en diversas plataformas y dirigidos a distintos tipos de destinatarios.

Mutilación genital femenina

1. Véase el párrafo 64 del documento CERD/C/IRL/5-9

189. En relación con la sensibilización acerca de la mutilación genital femenina, en el aeropuerto de Dublín se puso en marcha la Operación Limelight coincidiendo con el puente festivo de octubre de 2023, pues las víctimas de mutilación genital femenina suelen viajar en las jornadas vacacionales. En diciembre de 2023 se puso en marcha una operación similar en el aeropuerto de Kerry. En Irlanda, la campaña, que consistió en folletos, narraciones audiovisuales y códigos QR para escanear, estuvo dirigida a personas de todas las edades y géneros.

F. Artículo 5 a)

190. Véanse los párrafos 231 a 234 de los informes primero y segundo de Irlanda (CERD/C/IRL/CO/2) y el párrafo 86 del documento básico común de Irlanda (HRI/CORE/IRL/2019).

1. Perfilado racial (párrs. 16 a) a e))

2. Véanse los párrafos 75 a 92 del documento CERD/C/IRL/5-9

191. No existe legislación vigente en relación con la prohibición del perfilado racial. La formación sobre diversidad y delitos de odio que se imparte en An Garda Síochána fue objeto de una revisión independiente en 2020. Véanse los párrafos 181 a 187 del presente documento para obtener más información sobre la formación en materia de discriminación racial, así como los párrafos 106 a 110 en relación con los delitos de odio.

2. Estrategia de Diversidad e Integración de la Garda 2019-2021

192. An Garda Síochána puso en marcha en octubre de 2019 la Estrategia de Diversidad e Integración 2019-2021. Esta se centró principalmente en mejorar la identificación, denuncia, registro e investigación de los delitos motivados por el odio. Contenía una definición de trabajo de los delitos de odio y los incidentes de odio no constitutivos de delito en consonancia con las mejores prácticas internacionales, que reconocía la diversidad del momento y emergente de nuestras comunidades. La estrategia se aplicó íntegramente durante su período de vigencia. Los logros más destacados se enumeran a continuación:

- Revisión independiente de la formación de la Garda en materia de diversidad.
- Creación del Foro Nacional de Diversidad de la Garda.
- Seguimiento diario de los delitos de odio.
- Revisión de la Red de Oficiales de Diversidad de la Garda (antes conocidos como oficiales de enlace para asuntos étnicos).
- Revisión del perfil de funciones de estos oficiales.
- Publicación de la lista actualizada de oficiales de diversidad en el sitio web de la Garda.
- Creación del Foro Nacional de Diversidad con ONG, organizaciones de la sociedad civil y representantes comunitarios.
- Publicación de la definición de delito de odio.
- Introducción del registro basado en la percepción para los delitos de odio.
- Seguimiento diario de los delitos de odio.
- Actualización del sistema Pulse en octubre de 2020.
- Introducción de un servicio en línea para denunciar delitos de odio.
- Campaña publicitaria contra los delitos de odio.

- Publicación de folletos sobre delitos de odio en 18 idiomas.
- Desarrollo de formación sobre delitos de odio.
- Revisión de la eficacia de la estrategia.
- Introducción de mecanismos de remisión por terceros para denuncias por delitos de odio.
- Formación revisada para los Oficiales de Diversidad de la Garda.
- Formación obligatoria sobre delitos de odio para todo el personal de la Garda (con una participación cercana al 90 %).
- La formación incluyó colaboración con organizaciones de la sociedad civil, víctimas, representantes comunitarios y la Red Irlandesa contra el Racismo.
- Desarrollo de políticas y procedimientos contra los delitos de odio.
- Cambios en la política de uniformes de la Garda para incluir, entre otros, el uso de hiyab, turbantes y barba.

3. Hogares para madres y bebés (párr. 18)

Comisión de Investigación de los Hogares para Madres y Bebés y Cuestiones Conexas

193. En relación con los párrafos 36 a 40 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9, la Comisión de Investigación llevó a cabo una investigación independiente y exhaustiva sobre las experiencias de mujeres y niños en situación de vulnerabilidad durante el período comprendido entre 1922 y 1998 en las instituciones seleccionadas. Ese trabajo se llevó a cabo independientemente del Gobierno. El mandato de la Comisión de Investigación incluía específicamente un examen de la medida en que cualquier grupo de residentes pudiera haber sido objeto de un trato sistemáticamente diferenciado, en particular por motivos de religión, raza, pertenencia a la comunidad traveller o discapacidad.

194. En el informe final se examinaron expresamente cuestiones relacionadas con la discriminación en el capítulo 31, en que también se hablaba de la discriminación racial. Si bien la Comisión identificó ciertos casos de sesgo y racismo entre las personas que trabajaban en los hogares y reconoció que un pequeño número de testigos había descrito experiencias que, según señaló, reflejaban un racismo irreflexivo por parte de algunas personas, la Comisión no halló pruebas claras de que existiera un patrón o sistema de discriminación racial ni racismo sistémico en las instituciones para madres y bebés.

195. Desde que se publicó el informe final de la Comisión sobre Hogares para Madres y Bebés en enero de 2021, el Gobierno ha logrado avances significativos y sostenidos en respuesta a sus conclusiones y recomendaciones. Tras una disculpa oficial completa del Estado a las personas supervivientes, el Gobierno se comprometió a llevar a cabo un conjunto de 22 medidas destinadas a abordar las necesidades y preocupaciones prioritarias de las personas que residieron en esos hogares, las personas supervivientes y sus familias. Hasta la fecha se han cumplido seis de los siete compromisos principales, y el séptimo, relativo al Centro Nacional, está muy avanzado. Entre los compromisos clave que se han materializado hasta la fecha figuran los siguientes:

- La aprobación de legislación —la Ley de Información y Localización de los Nacimientos de 2022— que garantiza el acceso a la información sobre el nacimiento y los primeros años de vida, así como un servicio de información y localización relacionado con el nacimiento.
- La puesta en marcha en marzo de 2024 de un plan de pagos respaldado por la legislación (la Ley del Plan de Pagos a Residentes en Instituciones para Madres y Bebés, de 2023) con el fin de proporcionar ayudas económicas y asistencia sanitaria en reconocimiento de los daños sufridos en estas instituciones.
- El nombramiento, en marzo de 2024, de una Procuraduría Especial para las personas supervivientes de abusos institucionales. Esta función consiste en promover los intereses colectivos de las personas supervivientes, según ellas mismas los formulan,

y amplificar sus voces como aportación fundamental a la política del Gobierno en asuntos que les afectan.

- La financiación de las organizaciones de defensa de las personas supervivientes para impedir que sus experiencias caigan en el olvido.
- El nombramiento de un Director de Intervención Autorizada para que dirija una intervención en el emplazamiento del antiguo hogar para madres y bebés de Tuam, Co. Galway. Su oficina continúa con los preparativos para la excavación del lugar y la exhumación de los restos mortales.
- La creación de una beca en memoria de los niños y niñas fallecidos en hogares para madres y bebés, dirigida a financiar la investigación en el ámbito de las desventajas en la infancia.
- El acuerdo alcanzado en la reunión de septiembre de 2024 del Consejo Ministerial Norte-Sur de que los funcionarios de ambas Administraciones colaborarían estrechamente en cuestiones comunes, habida cuenta de la dimensión transfronteriza de estas instituciones y de este capítulo de nuestro patrimonio compartido.

196. Además, uno de los compromisos clave es evitar que se olvide lo ocurrido, y el Gobierno ha aprobado planes para desarrollar un Centro Nacional de Investigación y Recuerdo. Será un memorial nacional y un lugar de conciencia destinado a honrar por igual a todas las personas que residieron en escuelas industriales, lavanderías de las Magdalenas, instituciones para madres y bebés, reformatorios y otras instituciones afines.

G. Artículo 5 b)

Trata de personas (párr. 42 a) a d))

Mecanismo Nacional de Derivación

197. La Ley Penal (Delitos Sexuales y Trata de Personas) de 2024 fue promulgada el 17 de julio de 2024. La parte 3 de la ley entró en vigor el 31 de agosto y establece un Mecanismo Nacional de Derivación revisado para identificar las víctimas de la trata y brindarles apoyo. Este nuevo enfoque facilitará que las víctimas de la trata den un paso al frente, sean identificadas y tengan acceso a asesoramiento, alojamiento y apoyo. La legislación se apoyará en directrices operativas detalladas y se espera que empiece a aplicarse a finales de 2024.

198. La ley permitirá a la autoridad competente designada (determinados departamentos y organismos gubernamentales) o un asociado de confianza (organizaciones de la sociedad civil que prestan apoyo a las víctimas de la trata) derivar solicitudes a un Comité Operacional para que este determine si la persona es víctima de la trata de personas. El Comité Operacional estará compuesto por representantes de las autoridades competentes y de los asociados de confianza. Con esta nueva estrategia se pondrá fin a la condición de autoridad competente exclusiva de An Garda Síochána para el reconocimiento de víctimas de la trata de personas y se adoptará un enfoque interinstitucional para su identificación entre los organismos del Estado y los “asociados de confianza”.

199. El nuevo Mecanismo Nacional de Derivación marcará una diferencia sustancial en la capacidad de Irlanda para identificar y apoyar a las víctimas de la trata de más difícil acceso. La mayoría de las víctimas proceden de países que se caracterizan por estructuras estatales débiles y una relación difícil entre los ciudadanos y la policía. También suelen pertenecer a grupos étnicos o minorías específicos dentro de esos países. Con frecuencia, las víctimas están indocumentadas y temen ponerse en contacto con los organismos oficiales o denunciar los delitos de que puedan ser objeto.

200. Al aliarse con organizaciones de la sociedad civil, el nuevo Mecanismo Nacional de Derivación debería facilitar que las víctimas de la trata de personas den un paso adelante, sean reconocidas oficialmente como tales y reciban las ayudas adecuadas. La ley prevé el intercambio de información entre organismos a fin de identificar a las víctimas. A estas se les brindará alojamiento, servicios médicos, asistencia y asesoramiento jurídicos y otras

ayudas. La ley dispone asimismo que una víctima de la trata no será deportada por delitos relacionados con la inmigración cometidos mientras era víctima de la trata ni enjuiciada por el papel desempeñado por ella en su propia trata.

201. El Tercer Plan de Acción Nacional para prevenir y combatir la trata de personas se publicó el 13 de noviembre de 2023. El Plan tiene como finalidad avanzar hacia la erradicación de la trata de personas en el Estado, como elemento clave para la construcción de comunidades más fuertes y seguras. Varios departamentos gubernamentales, An Garda Síochána, el Organismo de la Infancia y la Familia y la Dirección de Servicios de Salud desempeñan un papel importante en la aplicación del Plan de Acción para combatir esta actividad delictiva y apoyar a las víctimas.

202. En 2024, se ha mejorado la armonización entre la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género y el nuevo Plan de Acción contra la Trata de Personas mediante una colaboración más adecuada con las personas que participan en el comercio sexual. En el marco de esa colaboración, se siguen realizando controles de seguridad de personas y locales conocidos por su vinculación con el comercio sexual. También implicaba participar en jornadas de acción coordinadas a escala nacional e internacional contra la prostitución organizada, la administración de prostíbulos y la compra de servicios sexuales.

203. La Garda Síochána está haciendo pleno uso de las facultades que le confiere la Ley de Justicia Penal (Trata de Seres Humanos) de 2008, en su versión modificada. Asimismo, está aplicando la legislación pertinente para llevar a los autores ante la justicia. También está colaborando estrechamente con la oficina de la Fiscalía Pública. Actualmente hay varias causas ante los tribunales a la espera de juicio en virtud de esta legislación.

Sitio web Blue Blindfold

204. El problema de la trata de personas se ha puesto de relieve públicamente a través de diversos medios. El sitio web Blue Blindfold (www.blueblindfold.gov.ie) ofrece una visión general sobre la manera en que se manifiesta el delito de trata de personas en Irlanda, cómo pueden los ciudadanos detectar indicios de trata y presentar denuncias sobre posibles casos, y la forma en que el Estado apoya a las víctimas. El sitio web Blue Blindfold se actualizó en 2020 con una nueva interfaz de fácil uso, con información revisada y actualizada y datos de contacto. Asimismo, se añadió información de contacto de ONG proveedoras de servicios de primera línea en el ámbito de la violencia doméstica y sexual.

Rosa's Place

205. Una de las medidas prioritarias de la Tercera Estrategia Nacional contra la Violencia Doméstica, Sexual y de Género fue la creación de un centro de acogida especializado, Rosa's Place, para las víctimas de la trata y la explotación sexual. Este centro está gestionado por el Servicio de Alojamiento de Protección Internacional con el apoyo de ONG especializadas y empezó a recibir derivaciones en noviembre de 2023.

206. Rosa's Place es un alojamiento de ocho plazas en el que se ofrece apoyo especializado e individualizado a mujeres cuya condición de víctimas de la trata está constatada, incluidas las que son objeto de trata de personas con fines de explotación sexual. Además del apoyo brindado por el Equipo de Lucha contra la Trata de Personas de la Dirección de Servicios de Salud (DSS), se asignará a las usuarias del servicio un trabajador social que ofrecerá una evaluación individualizada y apoyo psicosocial.

207. Las mujeres solicitantes de protección internacional que reúnen los requisitos para obtener alojamiento a través de los Servicios de Alojamiento de Protección Internacional pero no para alojarse en Rosa's Place, son derivadas a otros alojamientos de la red de los Servicios. El alojamiento busca satisfacer de manera más adecuada las necesidades de las personas dentro de la red en función de la disponibilidad en cada momento. Cuando se tiene conocimiento de que una persona es víctima de la trata y se está recuperando tras haber sufrido violencia sexual, los Servicios harán todo lo posible, dentro de lo que le permitan sus recursos, para ofrecer alojamientos separados por sexos para este grupo y también tendrá en cuenta la proximidad geográfica de servicios especializados en la lucha contra la trata.

H. Artículo 5 c)

1. Participación y representación en la vida política y pública (párr. 26)

208. Véanse los párrafos 206 a 214 del documento CERD/C/IRL/5-9.

Participación en la política local y nacional

209. Véase el párrafo 56 del documento CERD/C/IRL/5-9, relativo a la participación de los travellers en los procesos políticos.

210. En una investigación financiada por el Departamento de Vivienda, Administración Local y Patrimonio y llevada a cabo por el Consejo de Inmigración de Irlanda se examinaron las experiencias de los migrantes en las elecciones de 2019. La investigación ha ayudado a identificar tanto los obstáculos a los que se enfrentan posibles candidatos procedentes de comunidades migrantes como los apoyos eficaces que les permitirían participar en la vida política.

211. Esta investigación también ha servido de base para las convocatorias anuales de financiación que el Departamento de Vivienda, Administración Local y Patrimonio ha publicado desde 2019. En ese marco, el Departamento invita a las autoridades locales y a los partidos políticos a solicitar financiación para apoyar proyectos destinados a aumentar el equilibrio de género y la diversidad en los procesos de toma de decisiones y en las estructuras de los gobiernos locales. Actualmente se están evaluando las solicitudes presentadas en respuesta a la sexta convocatoria dirigida a las autoridades locales, y se prevé que la financiación se asigne antes de que finalice 2024.

212. El Departamento de Vivienda, Administración Local y Patrimonio también ha colaborado con el Equipo de Tareas sobre Participación Segura en la Vida Política. A raíz de una recomendación del Equipo de Tareas, el Departamento revisará el programa de subsidios de seguridad para asegurarse de que responde adecuadamente a las necesidades de los miembros elegidos de las autoridades locales.

Programa de Investigación de la Comisión Electoral

213. An Coimisiún Toghcháin, la Comisión Electoral, es un órgano independiente que rinde cuentas al Oireachtas. La Ley de Reforma Electoral de 2022 establece que An Coimisiún podrá encargar o llevar a cabo investigaciones sobre la política y los procedimientos electorales, incluidos los asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones y, a partir de dichas investigaciones, podrá formular las recomendaciones que considere oportunas al Ministro y al Gobierno.

214. An Coimisiún publicó su primer Programa Anual de Investigación el 10 de julio de 2024. La línea D de este programa de investigación se centra en la educación, la participación pública y la inclusión, y, en particular para 2024 y 2025, se asume el compromiso de efectuar estudios sobre la participación política y el compromiso democrático de los grupos a los que las instituciones no llegan adecuadamente y se encuentran insuficientemente representados. Además, como parte de sus funciones en materia de participación y educación de los votantes, An Coimisiún está colaborando con grupos insuficientemente atendidos, marginados y poco representados con el fin de apoyar una mayor participación electoral y democrática, lo que también será un elemento central de la estrategia de educación y participación pública que ha previsto.

Reflejo de la población en la función pública

215. En 2022 se puso en marcha un programa de prácticas para romaníes y travellers en la Administración Pública de Irlanda, desarrollado en colaboración con grupos representativos de estas comunidades. Un total de ocho pasantes realizaron un año de prácticas en uno de los cuatro departamentos gubernamentales participantes. Cuatro antiguos pasantes trabajan ahora de forma permanente en la función pública. Los otros cuatro han vuelto a estudiar o han conseguido un empleo fuera de la Administración Pública. La segunda edición, que probablemente comenzará en 2025, se encuentra en fase de desarrollo y se contempla un aumento del 200 % en el número de plazas de prácticas, que pasarían de 8 a 24.

216. En septiembre de 2023 y febrero de 2024, respectivamente, se amplió la posibilidad de acceder al empleo en la función pública (que hasta entonces estaba reservada a nacionales del Espacio Económico Europeo) para incluir a titulares de permisos con sellos de categoría 4 y 5. El sello 4 autoriza a permanecer en Irlanda durante un período específico, sujeto a determinadas condiciones, mientras que el sello 5 permite residir en Irlanda sin límite temporal, aunque con sujeción a otras condiciones.

217. Durante los procesos de selección para puestos en la función pública, se registró un aumento del número de solicitudes de personas candidatas pertenecientes a minorías étnicas (del 3,9 % en 2021 al 7,5 % en 2023-2024) y un incremento correspondiente en la asignación de puestos en el conjunto del sector público (del 1,8 % al 4,3 %).

218. La Administración Pública de Irlanda realiza cada tres años una encuesta sobre el grado de compromiso de los empleados. En 2023, por primera vez, se recopilaban datos de seguimiento en materia de igualdad a través de esta encuesta. Aproximadamente el 1,7 % de las personas encuestadas se identificaron a sí mismas como perteneciente a una minoría étnica (no equivale a tener origen migrante, sino a pertenecer a una minoría étnica).

2. Investigación y enjuiciamiento los discursos de odio racista, incluidos los pronunciados por políticos durante campañas electorales (párr. 20 d)), e investigación y enjuiciamiento de delitos de odio racista, y acceso a recursos (párr. 22 d))

219. Véanse los párrafos 81 a 87 para obtener información sobre el proyecto de ley de Justicia Penal (Incitación a la Violencia o al Odio y Delitos de Odio).

I. Artículo 5 d)

220. Véanse los párrafos 215 a 225 del documento CERD/C/IRL/5-9.

J. Artículo 5 e)

1. Derecho al trabajo

221. Véanse los párrafos 226 a 244 del documento CERD/C/IRL/5-9.

222. Véanse los párrafos 237 a 240 del presente documento.

2. Derecho a la vivienda (párr. 28 a) a e))

Administración local

223. En Irlanda, las autoridades locales prestan cientos de servicios que van desde carreteras, planificación, vivienda, desarrollo económico y comunitario, servicios ambientales, ocio y equipamiento público, bibliotecas y servicios de bomberos. Las autoridades locales colaboran con organizaciones comunitarias, grupos de defensa e iniciativas de base que se dedican al trabajo directo con comunidades en situación de marginación afectadas por el racismo. Estas alianzas pueden facilitar las actividades de divulgación, prestación de servicios y empoderamiento de la comunidad. Las autoridades locales colaboran con las principales partes interesadas para poner en marcha programas de divulgación comunitaria con el fin de involucrar activamente a los grupos marginados que sufren racismo y proporcionarles información sobre los recursos de alojamiento disponibles, sus derechos y los servicios de apoyo.

224. El Programa de Prestaciones de Asistencia para la Vivienda a Personas sin Hogar está disponible para quienes hayan obtenido autorización para permanecer en Irlanda. Las autoridades locales colaboran con las ONG contratadas para ayudar a las personas que desean acogerse a las ayudas del Programa.

Medidas para abordar la discriminación contra los travellers y los romaníes en el sector del alquiler privado

225. Las Leyes de Alquiler de Viviendas de 2004 a 2024 no contienen disposiciones específicas relativas a la raza, el origen étnico, la orientación sexual ni la discapacidad, y se aplican a todos los arrendatarios y arrendadores de viviendas comprendidas en su ámbito, independientemente de esas circunstancias.

226. Las Leyes de Igualdad de la Condición de 2000 a 2018 (“las Leyes”) prohíben la discriminación en la provisión de bienes y servicios, alojamiento y educación. Esta prohibición se basa en cualquiera de los nueve motivos de discriminación: género, estado civil, situación familiar, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, religión o pertenencia a la comunidad traveller. Véanse los párrafos 55 a 57 del presente documento en relación con la revisión de las Leyes de Igualdad.

227. Estas leyes prohíben también la discriminación en la prestación de servicios de alojamiento contra las personas que reciben un complemento para el alquiler, asistencia para la vivienda o prestaciones sociales. Para obtener más información sobre los mecanismos de reparación en caso de discriminación, se puede consultar el sitio web de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo⁹.

Alojamiento y asistencia específicos para travellers

228. Véanse los párrafos 28 a 30 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9, en los que se informa de que se utilizó íntegramente el presupuesto destinado al alojamiento de travellers para 2020 y 2021.

229. Irlanda sigue realizando mejoras en la provisión de alojamientos adecuados para los travellers, incluida la oferta de soluciones específicas adaptadas a las preferencias culturales de esta comunidad. Asimismo, se ha adoptado una serie de medidas para mejorar la calidad y la cantidad de este tipo de alojamientos:

- En 2020, se modificó el proceso de asignación de fondos para inversiones destinadas al alojamiento específico para travellers con el fin de facilitar el acceso a esa financiación. Todas las autoridades locales pueden ahora solicitar y disponer de financiación en cualquier momento del año. Este proceso se ha promovido activamente y, en los últimos cinco años, las autoridades locales han aprovechado plenamente esos recursos, principalmente para la remodelación y provisión de lugares de acampada y conjuntos de viviendas agrupadas.
- El principal marco para la oferta de vivienda a travellers se articula a través de la Ley de Vivienda (Alojamiento de la Comunidad Traveller), de 1998, y su aplicación en el contexto del plan del Gobierno Vivienda para Todos, que se prolonga hasta el año 2030. La ley prevé medidas de alojamiento específicas para la comunidad traveller, que se suman a toda la gama de ayudas en materia de vivienda a las que pueden acceder.
- Este proceso se ha promovido activamente y, en los últimos cinco años, las autoridades locales han aprovechado plenamente esos recursos, principalmente para la remodelación y provisión de lugares de acampada y conjuntos de viviendas agrupadas. Esta mejora en la utilización de los fondos se ha traducido en una inversión de 14,5 millones de euros en 2020, 15,5 millones de euros en 2021, 21,1 millones de euros en 2022, 29,7 millones de euros en 2023 y 21 millones de euros en 2024.
- Se ha creado una Junta de Programa, con un Presidente independiente, para supervisar la aplicación de las recomendaciones del Informe de Expertos sobre el Alojamiento para Travellers y promover la mejora continua en ese ámbito.
- Se ha incorporado un identificador de traveller en el formulario de solicitud de vivienda social, lo que facilita las labores de seguimiento y planificación.

⁹ www.workplacereactions.com.

- En 2022, se puso en marcha un nuevo programa piloto de préstamos asequibles en condiciones preferentes destinado a familias travellers para la adquisición de caravanas, que se extendió a nivel nacional entre las autoridades locales y se ha concretado en la concesión de más de 160 préstamos bonificados.
- Las autoridades locales planifican de forma continua las necesidades de alojamiento de los travellers a través de programas específicos. La Ley de Vivienda (Alojamiento para la Comunidad Traveller), de 1998, exige que cada autoridad local elabore, adopte y ejecute programas quinquenales de alojamiento con el fin de acelerar la provisión de soluciones habitacionales para travellers. La quinta ronda de programas se adoptó en 2019 y se prolongará hasta 2024. Los programas de alojamiento para travellers ofrecen una vía que permite brindar una serie de soluciones, entre las que se incluyen lugares de acampada, conjuntos de viviendas agrupadas, adquisición de viviendas, viviendas sociales y planes de ayuda al alquiler.
- Se ha proporcionado orientación a las autoridades locales con objeto de apoyarlas en la planificación de la siguiente ronda de programas de alojamiento para travellers, que se llevará a cabo entre 2025 y 2029.

3. Marco legislativo y de políticas para los travellers y los romaníes (párr. 32)

Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes

230. La base legislativa para la prohibición de la discriminación se encuentra en las Leyes de Igualdad, que prohíben la discriminación por nueve motivos de igualdad, entre ellos la pertenencia a la comunidad traveller. La legislación prohíbe la discriminación directa e indirecta en los ámbitos del empleo y el acceso a bienes y servicios, como la vivienda, la atención sanitaria y la educación (véanse también los párrafos 55 a 57 del apartado “Revisión de las Leyes de Igualdad” del presente documento).

231. El Gobierno de Irlanda está decidido a mejorar las condiciones de vida de las comunidades traveller y romaní del país. La Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes correspondiente al período 2017-2021 fue una propuesta pangubernamental cuyo objeto era lograr cambios y avances significativos para las comunidades traveller y romaní en Irlanda.

232. En su Programa de 2020, el Gobierno se comprometió a llevar a cabo una revisión de la Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes con la finalidad de garantizar que la estrategia sucesora tuviera un enfoque más centrado en los resultados, una estructura de aplicación sólida e indicadores clave del desempeño claros.

233. Se llevó a cabo una evaluación independiente sobre los procesos de implementación de la Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes y otras dos estrategias de igualdad, y se publicó un informe en julio de 2023. Las enseñanzas extraídas de esta evaluación han servido de base para la elaboración de la Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes correspondiente al período 2024-2028 (Segunda Estrategia Nacional). La estrategia sucesora se elaboró en colaboración con los departamentos gubernamentales pertinentes y en consulta con organizaciones de travellers y romaníes, y se publicó el 31 de julio de 2024 junto con un plan de acción conexo.

234. La nueva estrategia prevé estructuras de supervisión más adecuadas para garantizar una mayor claridad y rendición de cuentas en la ejecución de las medidas clave. Supervisará la ejecución de la estrategia un comité directivo de alto nivel, compuesto por representantes de las comunidades traveller y romaní y organismos oficiales y no oficiales, y presidido por el Ministro de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud.

235. Se elaborarán informes públicos trimestrales transparentes sobre los progresos en la aplicación de las medidas previstas en la Segunda Estrategia Nacional en todos los departamentos, organismos estatales y organizaciones travellers y romaníes a cargo de la aplicación de dichas medidas.

236. Se organizará un foro anual en que las comunidades travellers y romaníes y sus representantes podrán hacer preguntas y solicitar más información sobre la ejecución de las medidas previstas en la estrategia.

4. Derechos económicos, sociales y culturales de los travellers y los romaníes

Empleo (párr. 34 a))

237. La estrategia nacional de servicios de empleo, recogida en el documento Pathways to Work 2021-2025 (Caminos hacia el empleo 2021-2025) incluye un apartado específico titulado “Leaving No One Behind” (No dejar a nadie atrás), en el que se establecen medidas para ayudar a conseguir un empleo sostenible a personas procedentes de entornos desfavorecidos y minoritarios, incluidos miembros de las comunidades traveller y romaní.

238. Tras la creación en 2022 del Foro Consultivo de Servicios de Empleo para Travellers y Romaníes, integrado por representantes comunitarios, en 2024 ha seguido manteniéndose una participación activa. El objetivo de este Foro de consultas es mejorar el acceso a los servicios de empleo en Irlanda y determinar la eficacia de los actuales servicios de apoyo al empleo para estas comunidades; identificar obstáculos al empleo; apoyar a las comunidades en la identificación de vías de acceso al mercado laboral; y, si es necesario, desarrollar intervenciones específicas adicionales.

239. En el marco del programa de Empleo Comunitario, se financian proyectos de desarrollo comunitario con el objetivo declarado de ofrecer oportunidades de empleo específicas a travellers y romaníes. Estos programas contemplan incentivos especiales para fomentar su participación en iniciativas laborales. Los criterios de elegibilidad para las personas participantes son más favorables que los que se aplican a la población en general, por ejemplo, con respecto a la edad mínima de acceso (18 años en lugar de 21) y al tiempo mínimo de inscripción como demandante de empleo (se puede solicitar después de una semana de recibir una prestación, frente a 12 meses en el caso de otras personas). Asimismo, se asignan recursos adicionales a los programas de Empleo Comunitario que cuentan con participantes travellers o romaníes. La beca de formación por participante es el doble de lo habitual y la relación de supervisión se reduce de 1:25 a 1:10, en reconocimiento de las necesidades adicionales de las personas participantes.

240. JobsPlus es un programa activo del mercado laboral diseñado para ofrecer a las personas desempleadas de larga duración y otras personas desfavorecidas que cumplan los requisitos la oportunidad de acceder a un empleo. La contratación de personas demandantes de empleo traveller y romaníes dan derecho a optar al tramo superior de la subvención en el marco de JobsPlus. La subvención se abona a los empleadores que contraten a un solicitante de empleo traveller o romaní inscrito en el registro de demandantes, siempre que cumpla los requisitos acerca del tipo de prestación percibida y al período de percepción.

Salud (párr. 34 c))

241. El Plan de Acción en pro de la Salud de los Travellers (2022-2027) establece medidas para abordar las importantes desigualdades en materia de salud de las personas travellers, incluida la salud mental, durante el quinquenio 2022-2027. El Plan se basa en los principios de inclusión de la comunidad traveller y desarrollo comunitario (justicia social, derechos humanos, participación y colectividad). La visión es avanzar hacia un servicio de salud en el que las personas travellers puedan alcanzar su pleno potencial en lo que respecta a su bienestar físico, mental y social, y en el que se valore y se apoye su bienestar a todos los niveles. Esta visión se fundamenta asimismo en que las familias travellers alcancen niveles de salud comparables al resto de la población, en condiciones de equidad, lo que se traduce en una comunidad sana y resiliente. El Plan de Acción en pro de la Salud de los Travellers contiene seis medidas específicas sobre salud mental, que se están aplicando —junto con otras relacionadas con la salud mental de los travellers— a través del Plan Nacional de Servicios de la Dirección de Servicios de Salud y están siendo supervisadas por el Grupo de Trabajo Nacional sobre Salud Mental de los Travellers, creado en 2023 y presidido por la Dirección y que cuenta con miembros procedentes de organizaciones de travellers, el Departamento de Salud y la Oficina Nacional para la Prevención del Suicidio.

242. El Plan hace especial hincapié en la aplicación y la rendición de cuentas. Incluye un marco que abarca la incorporación transversal de medidas, actuaciones selectivas, seguimiento, un enfoque basado en los determinantes sociales de la salud y trabajo en colaboración. En 2023 se creó el Grupo Nacional de Aplicación del Plan de Acción en pro

de la Salud de los Travellers para impulsar, apoyar y realizar un seguimiento de la aplicación del Plan a escala regional y nacional. El Grupo de Trabajo Nacional sobre Salud Mental de los Travellers, de la Dirección de Servicios de Salud, está representado en el Grupo Nacional de Aplicación del Plan de Acción y apoya la aplicación de las medidas de salud mental del Plan de Acción.

243. La clave del éxito del Plan radica en establecer un sistema de seguimiento de la igualdad étnica en todos los conjuntos de datos de la Dirección de Servicios de Salud. La Oficina Nacional de Inclusión Social de la Dirección ha llevado a cabo un programa de trabajo para desarrollar y apoyar la vigilancia de la igualdad étnica en una serie de servicios de salud.

244. En 2024, el Grupo Nacional de Aplicación del Plan de Acción en pro de la Salud de los Travellers dio prioridad al fortalecimiento de la infraestructura sanitaria para los travellers mediante la dotación de personal adicional, la formación y la normalización de buenas prácticas. Se han destinado fondos a dos nuevos proyectos de atención primaria de salud para travellers, en el este de Limerick y Drogheda, en el condado de Louth, y para 14 puestos de agentes de salud comunitarios a tiempo completo en siete zonas de la Unidad de Salud de la Comunidad Traveller. El Servicio Nacional de Salud Mental, adscrito a la Dirección de Servicios de Salud, ha financiado la contratación de siete agentes para orientar a personas traveller hacia los servicios de salud mental. También ha financiado la implantación de una formación en salud mental adecuada culturalmente para el personal de proyectos de atención primaria de salud para travellers.

Educación (párr. 34 b) y d))

245. La Estrategia de Educación para Travellers y Romaníes 2024-2030 se publicó el 16 de julio de 2024, junto con el plan inicial de implementación y acción para 2024-2026. Esta Estrategia establece la dirección estratégica de la política educativa para travellers o romaníes a lo largo de los próximos seis años y abarca itinerarios educativos que van desde los primeros años hasta la educación superior.

246. En la Estrategia se reconoce que las personas travellers y romaníes se encuentran entre los grupos más desfavorecidos y marginados de Irlanda. También se destaca el hecho de que los resultados educativos de los miembros de estas comunidades están muy por detrás de los de la población general.

247. La Estrategia se elaboró en colaboración con las comunidades traveller y romaní y otras partes interesadas, y su objetivo era mejorar los resultados educativos y abordar los obstáculos que enfrentan estos grupos. Se fundamentó en un proceso de consultas amplio.

248. La Estrategia prevé una serie de medidas agrupadas en cuatro ejes: participación y experiencia, acceso y resultados, colaboración y ejecución de cambios. Algunas de las medidas más destacadas previstas en la Estrategia con el aumento del número de jóvenes que permanecen en el sistema educativo hasta el sexto año y obtienen el título de finalización de la enseñanza secundaria; la promoción de la formación en inclusión y diversidad en el marco de la capacitación profesional del profesorado; el desarrollo de formación más específica en competencia cultural; el fomento de la diversidad en el personal del sector educativo; y la incorporación de la cultura y la historia traveller en el plan de estudios.

249. En el contexto de la Estrategia, se elaborarán otros dos planes de aplicación y acción para los periodos 2026-2028 y 2028-2030 y se creará un foro sobre la educación de travellers y romaníes. Se creará un grupo de supervisión de la Estrategia de Educación para Travellers y Romaníes, que incluirá a miembros de organizaciones de estas comunidades.

250. En la Estrategia de Integración de los Migrantes de 2017, uno de los elementos clave era que los migrantes, y en particular sus hijos e hijas, se beneficiaran plenamente del sistema educativo. Las medidas relacionadas con la educación que son pertinentes en el marco de la Estrategia siguen avanzando, y la educación será un pilar fundamental de la estrategia sucesora, que se encuentra actualmente en fase de elaboración.

251. Como recurso didáctico, en febrero de 2023 el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación publicó un informe de investigación en colaboración con miembros de la comunidad traveller y sus representantes. El Consejo está ultimando una serie de videos que

ejemplifican enfoques para la enseñanza de la historia y la cultura de los *travellers* y que estará disponible en su sitio web. Estas iniciativas forman parte del compromiso del Consejo Nacional de desarrollar recursos y materiales sobre la cultura y la historia *traveller* destinados a entornos de educación infantil y a centros escolares.

252. El proyecto de ley sobre la incorporación de la cultura y la historia de los *travellers* a la educación, presentado en 2018 (párr. 34 d)) corresponde a una iniciativa parlamentaria en la que se proponía modificar la Ley de Educación de 1998 de manera que previera la inclusión de la cultura y la historia de los *travellers* en los planes de estudios impartidos en las escuelas reconocidas del Estado. El proyecto de ley se presentó en el Seanad (Senado) el 3 de julio de 2018. El Gobierno propuso diversas enmiendas y el texto modificado fue aprobado por esa cámara el 16 de octubre de 2019. El proyecto de ley superó la segunda fase en el Dáil el 1 de julio de 2021. Al tratarse de una proposición de ley no gubernamental, era necesario emitir un mensaje financiero para que pudiera continuar su tramitación en comisión. El Gobierno remitió el mensaje el 7 de diciembre de 2022, lo que permitió que la iniciativa parlamentaria pasara a la fase de comisión, cuya fecha aún no se ha fijado.

K. Artículo 5 f)

253. Véase el párrafo 245 del documento CERD/C/IRL/5-9.

L. Artículo 6

1. Protección y recursos efectivos

254. Véanse los párrafos 246 a 251 del documento CERD/C/IRL/5-9.

2. Asistencia jurídica (párr. 44)

Examen del régimen de asistencia jurídica civil

255. Véanse los párrafos 20 y 21 del documento CERD/C/IRL/FCO/5-9. Además, Irlanda se complace en informar que en junio de 2022 se creó un Grupo de Examen de la Asistencia Jurídica Civil. El objetivo de este grupo es revisar el funcionamiento actual del Régimen de Asistencia Jurídica Civil y formular recomendaciones para su futuro. El Grupo de Examen está presidido por el ex-Presidente del Tribunal Supremo Frank Clarke, y sus miembros son representantes del ámbito jurídico y académico, funcionarios del Departamento de Justicia y personas que trabajan con grupos marginados, así como representantes de la Junta de Asistencia Letrada, que administra el régimen establecido por ley.

256. El Grupo de Examen está estudiando actualmente diversos aspectos del actual régimen de asistencia jurídica civil, entre ellos los requisitos económicos para el acceso, las categorías de derecho civil para las que se ofrece asistencia y asesoramiento jurídicos, las modalidades de prestación previstas en el régimen, así como los tipos de decisiones jurídicas formales para las que se debería proporcionar representación letrada.

257. Como parte de ese examen, se ha llevado a cabo un proceso de consulta exhaustivo en varias etapas para asegurarse de que se reflejen tantas opiniones como sea posible. Parte de esta consulta se centró en escuchar a las partes interesadas y a los grupos a los que tradicionalmente resulta difícil llegar, como los miembros de la comunidad *romaní* y *traveller* y las personas de origen migrante. Se organizaron grupos focales específicos para dar cuenta de las opiniones de estas comunidades sobre sus propias experiencias en el acceso al régimen y los obstáculos a los que se han enfrentado para acceder a la justicia. El Grupo de Examen está analizando los resultados de todas las etapas del proceso de consulta.

258. Su trabajo avanza a buen ritmo y se espera que concluya en 2024. El resultado incluirá la presentación del informe del grupo independiente que estudia el régimen de asistencia jurídica civil, cuyas recomendaciones, también con respecto a los pasos a seguir, examinará el Ministro posteriormente.

Servicio de Apoyo Jurídico para la Comunidad Minceir/Traveller de la Junta de Asistencia Letrada

259. El Servicio de Apoyo Jurídico para la Comunidad Minceir/Traveller de la Junta de Asistencia Letrada ofrece asesoramiento jurídico a las personas travellers sujeto a una comprobación de recursos y representación letrada con arreglo a una evaluación del fondo, y presta los siguientes servicios:

- En los casos relacionados con la discriminación en el acceso a locales con licencia o clubes en virtud del artículo 19 de la Ley de Bebidas Alcohólicas, de 2003, con sujeción a las disposiciones de la Ley de Asistencia Letrada en Causas Civiles de 1995 (en su versión modificada) y del Reglamento de 1996-2021. Aunque no se ofrece representación letrada ante la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo, la Junta de Asistencia Letrada puede proporcionar asesoramiento jurídico a travellers en casos de discriminación que se deriven de las Leyes de Igualdad de la Condición Jurídica de 2000 a 2018.
- A las personas travellers que se enfrenten a problemas de alojamiento, como las que corren el riesgo de ser desahuciadas, las personas sin hogar y las solicitantes de vivienda social, con sujeción a lo dispuesto en la Ley de Asistencia Letrada (en su versión modificada) y su reglamento.
- A personas travellers que, en el ámbito del alquiler privado, experimenten dificultades en relación con sus contratos de arrendamiento que puedan implicar la intervención de la Comisión de Propietarios de Residencias de Alquiler. Aunque no se ofrece representación legal ante la Comisión, la Junta de Asistencia Letrada puede proporcionar asesoramiento.

260. Además, el Servicio de Apoyo Jurídico para la Comunidad Minceir/Traveller de la Junta de Asistencia Letrada puede proporcionar asesoramiento jurídico y representación en relación con otros asuntos del ámbito de aplicación de la Ley de Asistencia Letrada en Causas Civiles de 1995 (en su versión modificada) en las esferas de igualdad, equidad, vivienda, molestias, responsabilidad civil, procedimientos de desahucio y ejecución de órdenes judiciales.

261. El Servicio de Apoyo Jurídico para la Comunidad Minceir/Traveller no ofrece asesoramiento jurídico ni representación en casos de derecho de familia que afecten a travellers. Los miembros de la comunidad traveller que deseen asesoramiento jurídico y representación en casos de derecho de familia pueden solicitarlo en el centro jurídico local de la Junta de Asistencia Letrada.

3. Acceso a locales con licencia (párr. 46)

262. En el contexto de la revisión de las Leyes de Igualdad que está llevando a cabo el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad e Integración, se examinó el artículo 19 de la Ley de Bebidas Alcohólicas, de 2003, y si la discriminación en locales con licencia debería pasar a estar regulada por las Leyes de Igualdad de la Condición Jurídica de 2000 a 2018. Esta cuestión dio lugar a varias aportaciones en el marco de la consulta pública escrita. El Gobierno aprobó en el cuarto trimestre de 2024 un plan general que incluía propuestas en este sentido, y ya se ha publicado¹⁰.

M. Artículo 7

1. Medidas en los ámbitos de la enseñanza, la educación, la cultura y la información

263. Véanse los párrafos 268 a 282 del documento CERD/C/IRL/5-9.

¹⁰ <https://www.gov.ie/en/publication/340c9-general-scheme-of-the-equality-miscellaneous-provisions-bill-2024/>.

2. Educación de los niños pertenecientes a minorías (párr. 30)

264. Véanse los párrafos 252 a 259 del documento CERD/C/IRL/5-9.

Ley de Educación (Admisión a la Escuela) de 2018

3. Véanse los párrafos 155 a 157 del documento CERD/C/IRL/5-9

265. La Ley de Educación (Admisión a la Escuela) de 2018 (“la Ley”) ofrece a los padres una mayor confianza en que los criterios de admisión establecidos por los centros escolares y los procedimientos que estos utilizan son legítimos, razonables y justos.

266. En virtud de la ley, los centros escolares deben admitir a todos los solicitantes, salvo que el número de solicitudes supere el de plazas disponibles. Todos los centros deben incluir en su política de admisión una declaración en la que se indique que la escuela no discriminará a la hora de admitir por ninguno de los nueve motivos especificados, entre los que se incluyen la raza y la religión.

267. El artículo 11 de la ley prevé una revisión de la aplicación de la enmienda a la Ley de Educación de 1998, que elimina el uso de la religión como criterio de selección en todas las escuelas primarias. El objetivo de la política es establecer un proceso de admisión escolar más justo y equitativo que no discrimine por motivos de religión. Un examen ha revelado que se han alcanzado esos objetivos, destacando que ninguna escuela primaria utiliza la religión como criterio de selección en la admisión del alumnado y que las medidas de protección previstas para las religiones minoritarias están siendo eficaces.

268. En términos más generales, la ley, aunque permite que los centros de enseñanza no mixtos y los confesionales reflejen en su política de admisión las exenciones que les son aplicables en virtud de la legislación en materia de igualdad, garantiza que todos los centros escolares han de admitir a todos los niños, independientemente de su color, sus capacidades o discapacidades, o su orientación sexual. En los centros de enseñanza en los que haya más solicitantes que plazas disponibles, será necesario llevar a cabo un proceso de selección. Este proceso y la política de matriculación en la que se basa tienen que ser no discriminatorios y aplicarse de manera imparcial respecto de todos los solicitantes.

269. En caso de que el Departamento de Educación tenga conocimiento de que un centro escolar sigue una política de admisión que contraviene las disposiciones de la Ley, se pondrá en contacto con este a fin de que adopte las medidas necesarias para ajustarse a lo dispuesto en ella. El Departamento ha publicado modelos de políticas de admisión para asegurar la coherencia y el cumplimiento de la ley.

270. Asimismo, en virtud de la sección 29 de la Ley de Educación de 1998, el padre o la madre del alumno o alumna —o, en el caso de que haya cumplido 18 años, el propio estudiante— puede recurrir la decisión de un centro escolar de denegar la admisión.

Directrices interculturales para escuelas primarias y posprimarias

271. En términos más generales, como parte del Plan de Acción Nacional de Lucha Contra el Racismo, el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación ha revisado y está actualizando las directrices interculturales para las escuelas primarias y posprimarias con el fin de apoyar una mayor integración de la educación intercultural en los planes de estudio. Los materiales actualizados estarán listos y se publicarán a finales de 2025. Las directrices se diseñarán como un conjunto de herramientas en línea, con funciones interactivas que incluirán materiales de apoyo clave descargables, un glosario, estudios de casos sobre planes de estudios, modelos para la planificación escolar global, ejemplos adaptables y enlaces externos. Se propone que la revisión de las directrices sobre educación intercultural de 2005 y 2006 pueda respaldar las respuestas curriculares al racismo.

3. Formación para los funcionarios públicos en materia de derechos humanos e igualdad (párr. 50)

272. Véanse los párrafos 127 a 130 del documento CERD/C/IRL/5-9.

Obligación del sector público

273. En virtud de la obligación del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos (la “obligación del sector público”), estos se sitúan en el centro de la forma en que un organismo público cumple su propósito y ejecuta su plan estratégico. Su fundamento jurídico es el artículo 42 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, de 2014.

274. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda tiene el mandato de orientar y alentar a los organismos públicos a desarrollar políticas y buenas prácticas en materia de derechos humanos e igualdad, tal y como se establece en el artículo 42 de la Ley de 2014. La Comisión ha elaborado una guía sobre la aplicación de la obligación del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos y ha organizado eventos y sesiones informativas para organismos públicos.

Educación y formación continua para la implementación de la obligación del sector público.

275. En 2022, la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda desarrolló un módulo de aprendizaje electrónico, denominado Equality and Human Rights in the Public Service (Igualdad y Derechos Humanos en la Función Pública), con el fin de ayudar y capacitar al personal de los organismos públicos para que conozcan y cumplan lo que requiere la obligación del sector público. La Comisión también ha estado trabajando con las principales partes interesadas del sector de la Administración local desde 2022. Este programa de trabajo estratégico tiene por objeto maximizar la posición única de las autoridades locales mediante el desarrollo de la capacidad de las principales partes interesadas para cumplir lo que exige la ley en relación con la figura jurídica de la obligación del sector público.

276. El Diploma Profesional en Derechos Humanos e Igualdad, desarrollado por el Instituto de Administración Pública y la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, es un programa a tiempo parcial de un año de duración. Es un título de nivel 8 (titulación de finalidad específica) del Marco Nacional de Calificaciones de Irlanda y tiene como objetivo proporcionar a los funcionarios públicos y otras personas una mejor comprensión del lugar que ocupan los derechos humanos y la igualdad en la gestión y la administración públicas. La responsabilidad de diseñar políticas, prestar servicios y seguir procesos que protejan los derechos humanos y promuevan la igualdad se ha hecho explícita desde que se introdujo, a través de la legislación, la figura de la obligación del sector público en este ámbito. El programa ofrece formación sobre las leyes más pertinentes y lo que suponen para la función pública civil y en general.

277. Los cursos ofrecidos en OneLearning, el ecosistema digital de aprendizaje y desarrollo gestionado por el Instituto de Administración Pública, son un apoyo fundamental para ayudar a la función pública a cumplir con la obligación del sector público. En ellos se promueve la participación en el servicio civil y público con materias como Gestión para una Fuerza Laboral Inclusiva, Igualdad y Derechos Humanos: Conoce tu Papel, y Liderazgo Auténtico, Inspirador e Inclusivo.

278. Se adoptará un enfoque por etapas para ofrecer los cursos de OneLearning al sector público en general. Para 2027, el Instituto de Administración Pública tiene previsto ampliar el alcance de los cursos en OneLearning a unos 20.000 empleados de organismos estatales no comerciales y autoridades locales, lo que ampliará considerablemente el público potencial de los cursos sobre cuestiones relacionadas con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Se identificarán iniciativas para aumentar la participación en estos programas en colaboración con todos los asociados.

279. En el segundo trimestre de 2024, Public Jobs, la agencia de contratación centralizada para el sector civil y público, puso en marcha un programa de formación en competencias interculturales para directivos de nivel intermedio y superior, con el fin de reforzar su capacidad para gestionar equipos diversos y un abanico cada vez más amplio de candidaturas para cubrir puestos a través del Servicio de Selección de Personal para el Sector Público.

280. En 2022, OneLearning, la plataforma de formación para los más de 45.000 funcionarios públicos, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, puso en marcha un curso sobre la obligación de igualdad en el sector público. Hasta la fecha (tercer trimestre de 2024), un total de 5.901 empleados han realizado el curso.

281. Hasta la fecha, 375 empleados han concluido la formación presencial impartida por un formador titulada “Igualdad y Derechos Humanos: Conoce tu Papel (nivel 1)”, y 5.526 empleados de la función pública han concluido la formación en línea titulada “Igualdad y Derechos Humanos en la Función Pública”.

Aplicación de la obligación del sector público en el Servicio de Prisiones de Irlanda

282. El Servicio de Prisiones de Irlanda es responsable de la custodia y seguridad de todas las personas que le son remitidas por los tribunales. Si bien su deber es mejorar la seguridad pública manteniendo bajo custodia a las personas condenadas por los tribunales, el Servicio se compromete a garantizar que las personas privadas de libertad sean tratadas con dignidad y humanidad. El cuidado y la rehabilitación de los reclusos es uno de los objetivos fundamentales del Servicio, que se esfuerza por seguir un enfoque equilibrado en el desempeño eficaz de las funciones de cuidado y custodia.

283. El conocimiento de los instrumentos internacionales y la apreciación del contexto ético en el que deben administrarse las prisiones forman parte de la formación de los nuevos funcionarios de prisiones y del desarrollo profesional continuo del personal en activo. Los programas de formación hacen hincapié en la necesidad de tratar a las personas privadas de libertad con humanidad y respeto, y de actuar siempre dentro de la legalidad. Los conceptos de trato humano y conocimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos están integrados en los programas de formación del Servicio de Prisiones de Irlanda.

284. En este sentido, el Servicio colaboró con la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda para desarrollar una formación específica en materia de derechos humanos para el personal penitenciario. La Escuela del Servicio de Prisiones de Irlanda también imparte cursos sobre sensibilización acerca de la discapacidad al personal del Servicio de Prisiones de Irlanda como parte de la formación para la contratación y el desarrollo profesional continuo. Además, la organización lleva a cabo una campaña permanente contra el racismo.

Formación para agentes de policía en materia de discriminación racial

285. Véanse los párrafos 106 a 109 del presente documento para obtener información sobre la formación acerca de delitos de odio en An Garda Síochána.

286. La Dependencia Nacional de Diversidad de la Garda, adscrita a la Oficina Nacional de Participación Comunitaria de la Garda, tiene la responsabilidad a nivel nacional de desarrollar y difundir políticas para luchar contra los delitos de odio, así como formación, sensibilización y buenas prácticas en ese terreno. La Dependencia colabora regularmente con organismos europeos, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y la Red para la Sensibilización frente a la Radicalización, con el fin de asegurarse de que su capacidad técnica se ajuste a las mejores prácticas internacionales. Los conocimientos adquiridos y las mejoras introducidas se transmiten a través de las Divisiones de la Garda, lo que permite mantener la coherencia de criterios y de actuación en toda la organización.

287. La primera Estrategia de Derechos Humanos de An Garda Síochána se dio a conocer en 2019. Esta Estrategia establece una infraestructura de derechos humanos para mejorar nuestra comprensión, conocimientos, formación, políticas y capacidad de prestación de servicios en esa esfera.

El programa Policía y Derecho de los Derechos Humanos en Irlanda

288. En 2021 se desarrolló, en colaboración con la Universidad de Limerick, un curso de nivel 8 acreditado por el Consejo de Certificaciones de Educación y Formación Continua (FETAC) sobre la policía y el derecho de los derechos humanos en Irlanda.

289. El programa ofrece a los participantes una introducción al funcionamiento y la jurisprudencia del Convenio Europeo de Derechos Humanos, especialmente en lo que se refiere a la actuación policial en Irlanda. Los temas del curso incluyen:

- Derechos humanos e igualdad.
- Derechos humanos y detención, registro y entrada.
- Derechos humanos y detención y privación de libertad.
- Vigilancia y privacidad.
- Uso de la fuerza.
- Diversidad y derechos humanos.
- Delitos de odio y actuación policial.
- Derechos, orden público y protesta.
- Compromiso positivo y activo con todas las comunidades vulnerables.
- Prejuicios inconscientes.

290. El programa es impartido por ponentes académicos, miembros de la Garda y de la comunidad de práctica, y está abierto a todo el personal de la Garda. Ya han participado 4.000 miembros y empleados de la Garda de todos los rangos y categorías, así como de organismos policiales y otros del sector público relacionados, como la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána, la Autoridad de Supervisión Policial, la Inspección de la Garda, el Servicio de Policía de Irlanda del Norte y las Fuerzas de Defensa de Irlanda. Debido al gran interés suscitado, el programa se amplió para incluir a los reservistas de la Garda y a pasantes del Programa de Pasantías para la Diversidad de An Garda Síochána.

291. La iniciativa también ha despertado interés fuera del país. En diversas ediciones han participado agentes de enlace de la Garda y sus homólogos de París, Lisboa y Washington (la Administración para el Control de Drogas de los Estados Unidos (DEA), el Buró Federal de Investigaciones (FBI) y el Departamento de Seguridad Nacional). Entre los últimos participantes se encuentran agentes de la Gardaí adscritos a la Embajada irlandesa en Colombia y sus colegas de la Policía Nacional de Colombia. Fuerzas policiales de Finlandia, Islandia y Tanzania han mostrado interés en inscribirse en el curso. Se prevé que la octava edición comience en septiembre de 2024. Contará con participantes procedentes de Tanzania, así como miembros de la Academia del FBI y de la Policía de Fairfax (Virginia).

Referentes en derechos humanos

292. Al completar el programa “Policía y derecho de los derechos humanos en Irlanda”, todos los participantes se convierten en “referentes en derechos humanos”. Estas personas forman una red cuyos integrantes están comprometidos con la promoción y la defensa de las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en An Garda Síochána.

293. Se alienta a las personas referentes a promover y proteger los derechos humanos de quienes encuentren y a dar ejemplo en su entorno laboral, desempeñando sus funciones de manera respetuosa con los derechos humanos. Se ofrecen sesiones adicionales de aprendizaje en línea a medida para los referentes en derechos humanos sobre una variedad de temas, como los prejuicios inconscientes, la neurodiversidad, la salud mental y la prevención del suicidio y la intervención al respecto.

294. La iniciativa “Referentes en Derechos Humanos” surgió de la Estrategia de Derechos Humanos 2020-2022 de la Garda Síochána, que preveía, en el marco del objetivo de “incorporación”, el requisito de que esta creara una red de promotores de los derechos humanos. Esta iniciativa es esencial para que An Garda Síochána cumpla con las recomendaciones del Informe de la Comisión sobre el Futuro de la Policía en Irlanda, la Estrategia de Derechos Humanos de la Garda 2020-2022, la Estrategia de Derechos Humanos de la Garda 2022-2024 y la Obligación del Sector Público de An Garda Síochána en virtud del artículo 42 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, de 2014.

III. Otras recomendaciones

A. Ratificación de otros tratados (párr. 51)

4. Véanse los párrafos 161 a 162 del documento CERD/C/IRL/5-9

295. Irlanda revisa de forma continua la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos. Es responsabilidad de los Departamentos del Gobierno impulsar la ratificación de los tratados cuyo ámbito de políticas sean de su competencia.

296. Irlanda ratificó el 12 de enero de 2023 el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190). En el Convenio se reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos el acoso y la violencia de género. Su ratificación fue una medida identificada en el Plan de Aplicación de la Tercera Estrategia Nacional contra la Violencia Doméstica, Sexual y de Género.

B. Enmienda al artículo 8 de la Convención (párr. 52)

297. El Estado Parte desea aclarar que, cuando Irlanda ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial el 29 de diciembre de 2000, su ratificación comprendía la enmienda al párrafo 6 de su artículo 8¹¹. Así lo reconoció el Comité en 2005 en el párrafo 7 de sus observaciones finales sobre los informes periódicos primero y segundo de Irlanda (CERD/C/IRL/CO/2).

¹¹ [www.gov.ie/pdf/?file=https://assets.gov.ie/260939/e4b3dfd2-982f-4290-8714-d8e590cdbdb5.pdf#page=null](https://assets.gov.ie/260939/e4b3dfd2-982f-4290-8714-d8e590cdbdb5.pdf#page=null).