



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/ISR/1
4 de mayo de 1995

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

**EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE
CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN**

Informe iniciales de los Estados partes

ISRAEL

1. De conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Israel tiene el honor de presentar su informe inicial al Secretario General de las Naciones Unidas para que lo examine el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Observaciones generales: artículos 1 y 2 de la Convención

2. El Estado de Israel no tiene una Constitución escrita. Sin embargo, hay varios decretos legislativos que tienen un valor jurídico cuasiconstitucional. En la esfera de los derechos de la mujer, cabe mencionar las disposiciones siguientes:

a) La Declaración de Independencia del Estado de Israel, de 14 de mayo de 1948, no tiene condición jurídica oficialmente hablando, pero, aún así, ha sido invocada frecuentemente en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Israel como base ideológica del Estado. Entre sus disposiciones, la Declaración aborda la igualdad del trato de hombres y mujeres en la disposición siguiente:

"El Estado de Israel ... garantizará la completa igualdad de los derechos sociales y políticos de todos sus habitantes, sean cuales fueren su religión, raza o sexo."

b) Uno de las primeras disposiciones jurídicas de la Knesset (parlamento israelí) en la esfera de los derechos humanos es la Ley de la Igualdad de Derechos de la Mujer, 1951, en cuya sección 1 dispone como principio básico:

"El hombre y la mujer tendrán igualdad jurídica en lo que respecta a cualquier procedimiento legal; toda disposición jurídica que discrimine contra una mujer por su condición de tal en lo que respecta a cualquier procedimiento jurídico, será nula y sin efecto."

3. La disposición que antecede, aunque no tiene carácter constitucional, y no es siquiera una disposición ya consagrada, se considera en Israel como un principio sumamente significativo y ha sido tratada en el derecho consuetudinario del Tribunal Supremo.

4. Por ejemplo, el Tribunal Supremo de Israel calificó la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer de "ideológica, revolucionaria, causante de un cambio en la estructura social" mientras que la sección 1 fue destinada "a erradicar todas las formas de prejuicio jurídico contra la mujer".

5. Las otras disposiciones, más específicas, de la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer se examinan a continuación.

Artículo 3

6. La situación de igualdad de hombres y mujeres ante la ley en Israel se remonta a la Declaración de Independencia y la constitución del Estado (véase el párr. 2 a) *supra*). No se ha hecho nunca distinción alguna entre los sexos en lo que respecta al derecho de voto ni los requisitos para ser candidato a un cargo público. Sin embargo, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en la Administración a los niveles local y nacional.

7. En 1988 el Tribunal Supremo de Israel emitió una importante decisión en el caso de *Shakdiel v. el Ministro de Asuntos Religiosos y la Junta Local de Yerucham*. El Tribunal sostuvo que no se podía privar a la Sra. Shakdiel de servir en la junta local de asuntos religiosos por el mero hecho de ser una mujer. El intento de destituirla del cargo fue considerado un acto de discriminación ilegal contrario a la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer.

8. Cabe señalar que, mientras que las mujeres israelíes están cuantitativamente subrepresentadas en el número de funcionarias y representantes electas, a título individual ostentan las más elevadas posiciones en la vida pública, como ministras del Gobierno, magistradas del Tribunal Supremo e incluso en el cargo de Primer Ministro.

9. Uno de los obstáculos más formidables para aumentar la representación de las mujeres en la *Knesset*, que varía del 5 al 10%, ha sido el sesgo latente en el proceso de designación de los partidos políticos que determina quiénes se presentarán a la elección y si su nombre figurará en las listas de votos. Ningún partido ha obtenido nunca la mayoría en una elección israelí. Por consiguiente, tiene una importancia crucial el lugar en que se inscribe su nombre, puesto que esa decisión afecta en gran medida a la probabilidad una eventual elección.

10. Varios órganos públicos se ocupan específicamente del adelanto de la situación jurídica y social de la mujer:

a) El Asesor del Primer Ministro sobre la situación jurídica y social de la mujer, que recomienda medidas de orden legislativo, administrativo y de política; estimula la conciencia pública acerca de las preocupaciones de las mujeres; y mantiene contactos con organizaciones locales, extranjeras e internacionales competentes;

b) El Asesor de la situación jurídica y social de la mujer del Ministerio de Educación y Cultura supervisa los planes de estudio y los libros de texto para cerciorarse de que se ajustan los principios de la igualdad de los sexos, y trabaja para abolir los estereotipos;

c) La Comisión Nacional para la promoción de la situación jurídica y social de la mujer, designada por el Primer Ministro, representa a todos los sectores de la sociedad y actúa como grupo de presión para promover las cuestiones de mayor importancia para la mujer;

d) El Departamento de Empleo de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales inicia la enseñanza de oficios de las mujeres, supervisa las condiciones de empleo, garantiza la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y establece guarderías diurnas para los niños de las madres trabajadoras;

e) Una persona a cargo de las empleadas en la Comisión del Servicio Civil se ocupa de las denuncias de discriminación por motivos de sexo y otras infracciones de los derechos de la mujer presentadas por las empleadas de la Administración;

f) Una funcionaria superior designada en cada ministerio defiende a sus colegas femeninas a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de adelanto y ascenso en la Administración;

g) Una reciente decisión del Gobierno hacía un llamamiento a todos los órganos oficiales y afiliados para que se esforzaran por conseguir un mayor equilibrio en la participación de las mujeres en los cargos elevados de la Administración y en la representación en los comités asesores y de personal del Gobierno;

h) La Red de las Mujeres Israelíes es una organización de interés público con un enérgico grupo de presión en el ámbito legislativo: fomenta la participación de la mujer a todos los niveles de la actividad política.

11. La educación superior es de importancia fundamental para conseguir el ascenso en las esferas socioeconómica y cultural. No existen barreras oficiales basadas en la diferencia entre hombres y mujeres en el sistema de educación israelí, pero se debe señalar que existen factores culturales y sociales que influyen en la distribución por sexos en las diversas esferas de estudio. Más adelante en el artículo 10, figura una exposición a fondo de la situación actual de la mujer en la educación.

Artículo 4

12. En la esfera de la actuación afirmativa, el proyecto Ley Básica: Derechos Humanos incluye una disposición que considera que cualquier medida que se adopte para acelerar la igualdad *de facto* entre los sexos y corrija anteriores incidentes de discriminación no se debe considerar discriminatoria.

Artículo 5

13. Como continuación del informe del Comité del Primer Ministro sobre la situación jurídica y social de la mujer de 1978, el Ministerio de Educación está llevando a cabo un programa de revisión de los libros de texto para suprimir toda suerte de estereotipos en el sistema escolar. Se han hecho grandes progresos en esta esfera en el curso de los años. Todos los libros examinados son comprobados y, en caso necesario, revisados para garantizar el espíritu de igualdad entre los sexos. Se examinan los grabados y el texto con el fin de que muestren a hombres y mujeres realizando diversas ocupaciones fuera del *statu quo* de estereotipos anticuados.

14. Además, en un esfuerzo por hacer que los maestros eviten los estereotipos por razón de sexo, el Ministerio de Educación ha creado seminarios obligatorios, titulados "Oportunidades para niños y niñas en el sistema educativo" y "Ser niño o ser niña: ¿qué más da?"

Artículo 6

15. El Código Penal Israelí establece que la mayoría de los aspectos de la prostitución que afectan a la explotación de las mujeres por terceros son actos delictivos, en tanto que el hecho mismo de la prostitución sigue sin tipificar. Se prescriben severas penas para los que viven de las ganancias de una prostituta (hasta cinco años de prisión), obligan a una mujer a realizar un acto de prostitución, e instigan a las mujeres a abandonar su lugar de residencia para dedicarlas a la prostitución; además, el

mantenimiento o explotación de un lugar para la práctica de la prostitución hace al culpable reo de un delito que lo expone a penas de prisión de hasta siete años.

Artículo 7

16. Existe plena igualdad entre hombres y mujeres en las cuestiones a que se refiere el artículo 7. Véase un examen más amplio de esta cuestión en nuestras observaciones al artículo 3 que antecede.

Artículo 8

17. En el derecho israelí, no existe discriminación de ninguna clase contra las mujeres en lo que respecta a la provisión de cargos diplomáticos o internacionales, ni a la participación en organizaciones internacionales. En principio, las mujeres tienen oportunidad de participar en esas esferas.

Artículo 9

18. La nacionalidad israelí está regulada por el estatuto de 1952, la Ley de la Nacionalidad, 5712-1952, en su forma enmendada.

19. En virtud de ese estatuto, no existe distinción alguna entre hombres y mujeres en lo que respecta a los diversos modos de adquirir la nacionalidad, a saber, por el Derecho de Regreso, por residencia, por nacimiento, por naturalización o por concesión.

20. El estatuto especifica diversos casos de pérdida de nacionalidad, a saber, renuncia o revocación, en determinadas circunstancias, como cuando una persona se naturaliza sobre la base de la presentación de datos falsos. El matrimonio de una mujer con un extranjero o el cambio de nacionalidad del marido no figuran entre esos casos, por lo que una mujer mantendrá su nacionalidad israelí en esas circunstancias. En lo que respecta a la nacionalidad de los hijos, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres.

21. Esto se aplica la naturalización de hijos menores en virtud de la naturalización de sus padres (sección 8), a condición de que el niño de que se trate sea residente en Israel y la madre o el padre naturalizado tenga la guarda del hijo.

22. Se produce una excepción a esta regla cuando ambos progenitores tienen la guarda del hijo, que es extranjero, y sólo un progenitor se ha hecho nacional israelí por naturalización; en ese caso cada uno de los progenitores podrá oponerse a la naturalización del hijo. Tampoco en este caso existe discriminación entre el padre y la madre.

23. Además, en ciertos casos, a un menor se le puede conceder la nacionalidad si la solicitan sus padres, como por ejemplo cuando ha nacido fuera de Israel, y uno o sus dos progenitores son nacionales israelíes. A este respecto, tanto la madre como el padre se encuentran una vez más en igualdad de condiciones.

24. En virtud de la Ley de Pasaportes, 5712-1952, un hijo de menos de 17 años de edad puede figurar en el pasaporte de cada uno de sus progenitores.

Artículo 10

25. En la esfera de la educación, Israel ha conseguido la igualdad de oportunidades entre los sexos.

26. La educación obligatoria y libre es de aplicación a todos los niños en edades comprendidas entre los cinco y los 15 años de edad. Los muchachos mayores de 15 años y menores de 18 tienen derecho a educación gratuita.

27. Desde el punto de vista legal, no existe discriminación alguna en lo que respecta a los niños en edad escolar. La legislación relativa a la educación obligatoria y libre se aplica, en general, sobre la base de la igualdad de los sexos. La única excepción se da en las escuelas primarias de los asentamientos beduinos y de algunos poblados druzos, donde la asistencia a la escuela de las niñas es inferior a la de los niños, y se ha tropezado con dificultades para aplicar las disposiciones reglamentarias relativas a la enseñanza obligatoria a este respecto. Los funcionarios del Ministerio de Educación están tratando de aumentar la asistencia escolar de las niñas en los sectores mencionados, y a este respecto se espera conseguir una reducción en los índices de deserción escolar de las niñas.

28. En lo que respecta a los apartados a) a h) del artículo 10:

a) En cuanto a la orientación a efectos de carrera o de profesión, al acceso a los estudios y a la obtención de diplomas, se garantizan las mismas condiciones para los muchachos y las muchachas estudiantes a todos los niveles de la enseñanza;

b) Otro tanto cabe decir del acceso a los planes de estudio, exámenes, personal docente calificado, locales escolares y equipo;

c) Como ya se ha indicado, no se ha conseguido todavía la eliminación de conceptos estereotipados de los papeles del hombre y de la mujer. El Ministro de Educación israelí está revisando a este respecto los libros de texto, los programas escolares y los métodos de enseñanza. La coeducación es ya un hecho a todos los niveles de la enseñanza en Israel, y es práctica general en instituciones de enseñanza superior, así como en las escuelas laicas judías a todos los niveles. En el sector religioso judío existen escuelas en régimen de coeducación, pero, a este respecto, la práctica general es la de la enseñanza separada de muchachos y muchachas, sobre todo a nivel secundario (a partir de los 14 años de edad). En la comunidad judía ultraortodoxa, la separación de los sexos en las escuelas es un hecho indiscutible y un principio básico de la práctica religiosa. La separación es también la norma en las escuelas musulmanas y druzas;

d) a h) Las becas y donaciones, los programas de ampliación de estudios, la participación en deportes y la información e instrucción para garantizar la salud y el bienestar de las familias se proporcionan en principio sobre una base de igualdad entre hombres y mujeres. Hay que hacer referencia, por ejemplo, a la Ley de Deportes, 5748-1988, en cuyo apartado b) de la sección 10 estipula que las asociaciones deportivas incluirán en sus reglamentos disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades para que la mujer participe en los deportes.

29. Son de destacar los siguientes datos estadísticos en lo que se refiere a los porcentajes de mujeres graduadas de primer grado en las universidades israelíes en el curso de 1989/90:

<u>Materia de estudio</u>	<u>Porcentaje de mujeres</u>
Ingeniería y arquitectura	14,4
Agricultura	43,4
Ciencias y matemáticas	48,3
Medicina (incluso especialidades paramédicas y enfermería)	73,4
Derecho	42,9
Ciencias Sociales	51,5
Humanidades	73,8

Del total de graduados de primer grado en ese año, el 50,5 % eran mujeres, en comparación con el 48,3% en 1984/85 y el 44,8% en 1974/75.

Artículo 11

30. En materia de empleo, en la legislación israelí han figurado desde hace tiempo una serie de disposiciones importantes, y otras han sido añadidas en fecha más reciente.

31. La primera disposición importante en la esfera laboral fue la Ley del Empleo de la Mujer, 5714-1956, en su forma enmendada. En la sección 1 se faculta al Ministerio de Trabajo para adoptar disposiciones que restrinjan o prohíban el empleo de mujeres en determinados lugares de trabajo o en procesos de producción que serían perjudiciales para su salud. Según la sección 2, el Ministro puede adoptar también disposiciones que fijen las condiciones para el trabajo nocturno de las mujeres (de medianoche hasta las 6 horas, o las 5 horas en los trabajos agrícolas).
32. Ese estatuto prohíbe asimismo que un empleador rehuse un empleo a una mujer que, en el momento de aceptar el empleo, avise de que se niega a trabajar de noche por motivos familiares. Esa medida no se aplica a determinados lugares de trabajo, como hospitales, hoteles, editoriales de periódicos y líneas aéreas (sec. 2 c)).
33. Una empleada se puede negar a trabajar de noche si el trabajo nocturno se instituye donde antes no existía (sec. 4).
34. El estatuto (sec. 6) prevé un período de licencia de maternidad de 12 semanas que debe conceder el empleador, seis semanas de las cuales, a opción de la empleada, podrá tomarlas antes del nacimiento del hijo. En el caso de nacimientos múltiples, esa licencia se aumenta en otras dos semanas. Se prevé la prórroga de la licencia de maternidad en los casos en que un niño recién nacido sea hospitalizado. Con las debidas diferencias, se establecen disposiciones similares en materia de licencia en el caso de la adopción de un niño (sec. 6A).
35. La sección 7 establece que tras un aborto involuntario una empleada puede estar ausente del trabajo hasta seis semanas mediante la presentación de un certificado médico. Esa sección autoriza asimismo a la empleada a permanecer ausente del trabajo durante el embarazo y durante el período de seis meses siguientes a su licencia de maternidad, en la medida en que lo exija su situación médica; también tiene derecho a ausentarse una hora por día durante el período de cuatro meses siguiente a la licencia de maternidad, independientemente de su situación de salud.
36. Una empleada también tiene derecho a estar ausente durante la fertilización *in vitro* o el tratamiento de fertilización, si así lo dispone su asesor médico.
37. En la misma sección se permite también que las empleadas estén ausentes del trabajo hasta 40 horas al mes durante el embarazo con objeto de someterse a exámenes o pruebas médicas.
38. Se prohíbe a un empleador emplear a una mujer de la que tenga conocimiento de que está en uso de licencia de maternidad (sec. 8).
39. La sección 9 prohíbe el despido de una empleada encinta y que no haya comenzado todavía su licencia de maternidad, excepto por permiso especial del Ministro de Trabajo, y la ley prohíbe al Ministro conceder ese permiso si considera que el despido está relacionado con el embarazo. Esta disposición se aplica a todas las empleadas, independientemente de que sean permanentes o temporeras, siempre que la empleada haya estado trabajando con el mismo empleador o en el mismo empleo seis meses como mínimo. Análogamente, se prohíbe el despido durante la licencia de maternidad o en los periodos de ausencia permisible por motivos relacionados con la maternidad.
40. A partir del quinto mes de embarazo, se prohíbe a un empleador hacer trabajar a una empleada horas extraordinarias, en los días de descanso semanal o por la noche (sec. 10).
41. Todo empleador tiene obligación de señalar las disposiciones del estatuto a la atención de sus empleadas (sec. 12).
42. A los inspectores de trabajo les han sido conferidos poderes ejecutivos en virtud del estatuto, y se han establecido penas para los empleadores que no cumplan sus obligaciones.

43. Desde el punto de vista cronológico, hay que mencionar la Ley del Servicio de Empleo 5719-1959, que regulaba el funcionamiento de las oficinas de empleo oficiales. La sección 42 de ese estatuto dispone lo siguiente:

"42. a) Al enviar a un trabajo, la oficina de trabajo no discriminará contra una persona por motivos de edad, sexo, raza, religión, grupo étnico, país de origen, convicciones o filiación política, y el que necesite un empleado no se negará a contratar a esa persona por cualquiera de esos motivos."

44. Vino a continuación la Ley de Trabajadores Hombres y Mujeres (Igualdad de Pago) de 1964, cuya sección 1 dispone el siguiente principio general:

"Un empleador pagará a una trabajadora un salario igual al que pague a un trabajador que ocupe el mismo empleo para el mismo trabajo."

45. En el marco de la Ley de Protección de los Salarios, las demás secciones de ese estatuto prevén la solución de controversias relativas al salario a que tiene derecho una mujer, y la aplicación del estatuto a los empleados del Estado.

46. Un estatuto más amplio y eficaz es la Ley del Empleo (Igualdad de Oportunidades), 5741-1981.

47. La sección 1 dispone un principio general por el que se prohíbe la discriminación y hace que sea ilegal negarse a aceptar a una persona para un empleo por razón de su sexo o por estar casada o tener hijos.

48. Ulteriores disposiciones de ese estatuto prohíben la discriminación en los anuncios de oferta de empleo, facultan al Ministro de Trabajo a designar inspectores para que le ayuden a aplicar el estatuto, establecer un Consejo público para asesorar al Ministro en la aplicación del estatuto, e imponer sanciones penales por incumplimiento de algunas de sus disposiciones.

49. Un estatuto más reciente es la Ley de Trabajadores y Trabajadoras (igualdad en la edad de jubilación) 1987. En la sección 2 de dicho estatuto se establece el principio siguiente:

"2. Cuando en un acuerdo colectivo, la edad de jubilación de una trabajadora sea fijada en un número de años inferior al fijado para un trabajador, la trabajadora tendrá derecho, a pesar de las disposiciones de ese acuerdo colectivo, a retirarse del empleo a cualquier edad comprendida entre su edad de jubilación y la edad fijada para un trabajador del sexo masculino."

50. El reciente caso *Nevo v. The National Labour Court et al* ilustra hasta qué punto es sensible el tribunal a los derechos de la mujer. La demandante estaba empleada en *The Jewish Agency* desde hacía varios años. Cuando llegó al 60 aniversario recibió el aviso de terminación del contrato. Su despido se basaba en la sección 6 del acuerdo de negociación colectiva de su sindicato con el demandado. La sección pertinente fijaba la edad de jubilación obligatoria de las empleadas a los 60 años, mientras que la edad de jubilación obligatoria para los hombres se establecía en 65 años.

51. Aun cuando el Tribunal Nacional del Trabajo falló en favor del empleador, el Tribunal Supremo anuló la decisión y falló a favor de la demandante. En su fallo, el Tribunal Supremo abordó la cuestiones de si era permisible especificar diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres y qué efecto tendría sobre la decisión la Ley de Igualdad en la Edad de Jubilación, de reciente promulgación.

52. El Tribunal desechó la aplicabilidad de la Ley de Igualdad en la Edad de Jubilación debido a la doctrina de la retroactividad. Puesto que la ley no figuraba en los estatutos en el momento en que ocurrieron los hechos mencionados, no podía ser un factor del juicio. Sin embargo, el Tribunal añadió que aunque había algunos casos de distinción permisibles, había que distinguirlos de los que entrañaban discriminación. La distinción permisible debe tener una relación razonable con el objetivo que pretende

promover. Al diferenciar entre hombres y mujeres, lo que preveía una edad de jubilación obligatoria menor para las mujeres que la de los hombres, se implicaba que las mujeres tenían menos valor en el lugar de trabajo y, por consiguiente, se reducía la igualdad de oportunidades de la mujer en el lugar de trabajo.

53. Se dijo que la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer consagraba un valor significativo y fundamental y un principio característico de la vida en Israel como Estado bien organizado. Se sostuvo que el estatuto promulgaba un valor que abarcaba todo el ordenamiento jurídico de Israel. Por consiguiente, el Tribunal concluyó que, mientras no existiera una disposición explícita en contrario, todos los estatutos deberían entenderse de modo que se ajustaran al principio de la igualdad entre los sexos.

54. El Tribunal añadió que un acuerdo de negociación colectiva era el resultado de una negociación entre representantes de los trabajadores y del empleador, y que el acuerdo final estaba destinado a reflejar los deseos de las respectivas partes. Sin embargo, cuando esos acuerdos infringieran un derecho fundamental, los tribunales deberían intervenir.

55. La Ley Nacional de Seguros, 5728-1968, concede a todos los trabajadores beneficios tales como el seguro de desempleo, prestaciones de invalidez, subsidios por hijos y pensiones de jubilación. Esa ley concede además a las mujeres derechos como el subsidio de parto, 12 semanas de licencia de maternidad pagada, y pensión de viudedad. Las mujeres que no estén empleadas fuera del hogar pueden asegurarse para obtener pensiones de vejez pagando una prima.

56. Se están suprimiendo de la legislación algunas disposiciones relativas a las pensiones de desempleo y de vejez que son desfavorables para las mujeres.

57. Merece señalarse una disposición reciente, la Ley de las Familias de un Solo Progenitor, 5752-1992, que concede al progenitor único prioridad en la capacitación profesional, en la admisión de su hijo en los centros de atención diurna, y condiciones preferentes para obtener un préstamo de vivienda.

Artículo 12

58. En la ley no existe discriminación contra las mujeres en la esfera de la atención de salud. El acceso a los servicios de atención de salud, tanto privados como públicos, queda garantizado sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, debe señalarse que la planificación de la familia no es reembolsada por los programas de salud pública.

59. El aborto está regulado por el Derecho Penal, 5737-1977, secciones 312 a 321. La regla general en el derecho penal es que la interrupción del embarazo es un delito punible. Sin embargo, un ginecólogo no incurre en responsabilidad penal por interrumpir un embarazo si la interrupción se lleva a cabo en un hospital, clínica o institución médica similar reconocida, previa aprobación de un comité integrado por dos médicos en ejercicio y un trabajador social y tras obtener el consentimiento informado de la mujer.

60. Para que el comité apruebe la interrupción, se habrán de reunir las condiciones siguientes:

- a) Que la mujer no haya alcanzado la edad mínima para contraer matrimonio o tenga más de 40 años;
- b) El embarazo se deba a relaciones prohibidas por el derecho penal, incestuosas o extramaritales;
- c) Es probable que el feto tenga una tara física o mental;
- d) La continuación del embarazo podría poner en peligro la vida de la madre o causarle daños físicos o mentales.

61. El comité está obligado por ley a conceder una audiencia a la mujer antes de negarle su aprobación.

62. El derecho penal prevé asimismo que un facultativo no incurre en responsabilidad penal por interrumpir un embarazo, aun cuando el caso no haya sido presentado al comité, en las circunstancias de emergencia siguientes:

a) Cuando sea necesario interrumpir el embarazo inmediatamente con objeto de salvar la vida de la madre o impedir que le sobrevenga un daño grave o irreparable;

b) Cuando el embarazo sea interrumpido en el curso de otro tratamiento médico, y sea necesario para ese tratamiento, a condición de que el médico no hubiera tenido noticia previa del embarazo.

En esos casos, el médico debe informar al Ministerio de Salud en un plazo de cinco días, exponiendo los motivos de la interrupción del embarazo.

Artículo 13

63. Según la ley israelí no existe discriminación basada en la diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta al derecho a percibir prestaciones familiares, préstamos bancarios, o al derecho a participar en actividades recreativas o acontecimientos culturales. Por el contrario, como se ha examinado más arriba, existe todo un cuerpo de derecho israelí que prohíbe la discriminación de cualquier clase basada en el sexo.

Artículo 14

64. La mayor parte de los 470.000 israelíes que componen la población rural israelí establecen sus hogares en las excepcionales comunidades rurales cooperativas del país, el kibbutz y la moshav. Uno de los principios fundamentales de la filosofía del kibbutz es la igualdad. Las mujeres son miembros del kibbutz con igualdad de derechos en todos los aspectos. Son, además, social y económicamente independientes, ya que el kibbutz es el suministrador central, y las decisiones se toman por la asamblea general de sus miembros. Liberadas de las inacabables obligaciones domésticas, las mujeres participan por igual en la fuerza de trabajo del kibbutz, donde tienen a su disposición empleos en todas las ramas de la economía. Sin embargo, en contraste con las mujeres de los kibbutz de hace dos generaciones que trataban de aportar su esfuerzo haciendo "trabajo de hombre", la mayoría de las mujeres de hoy se resisten a participar en la agricultura y la industria, y eligen en su lugar empleos en la educación, la salud y otros servicios.

65. En la moshav, los miembros son las familias. La moshav es una comunidad agrícola autónoma, que comprende 60 familias por término medio, cada una de las cuales mantiene su propio hogar, mientras que las actividades de compra, venta y de los servicios de la comunidad se realizan en régimen de cooperativa. La agricultura es la primera fuente de empleo y de ingresos en la moshav, y la fuerza de trabajo básica de cada granja es la familia.

66. En los primeros años, las mujeres de la moshav tenían que soportar la doble carga de trabajar en la granja y ocuparse del hogar y de los hijos. Hoy, con la introducción de la mecanización en la agricultura y de aparatos domésticos en el hogar, las mujeres tienen más tiempo y, también, la oportunidad de buscar empleo fuera del hogar y de la granja.

67. En la moshav así como en el kibbutz, todas las decisiones de política las adoptan comités que se ocupan de diversos aspectos de la vida comunitaria, desde la economía hasta la educación. En muchos comités -sobre todo los que se ocupan de cuestiones relacionadas con la cultura, los aspectos sociales y la salud- las mujeres son el factor dominante. De este modo, la mujer desempeña una función importante en la conformación de la vida de esas comunidades.

68. Debe señalarse que las mujeres árabes empleadas en labores agrícolas estacionales están en situación de desventaja en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

Artículo 15

69. Israel reconoció la importancia de garantizar la igualdad ante la ley de todos sus ciudadanos sin distinción de sexo desde los primeros días de su fundación como Estado. Véase la sección I de la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer de 1951 en el párrafo 2b) supra, así como la sección II de ese estatuto:

"2. La mujer casada tendrá plena competencia para poseer y comprar o vender bienes como si no estuviera casada; sus derechos relativos a la propiedad adquirida antes del matrimonio no quedarán afectados por éste."

70. De conformidad con ese artículo, las mujeres tienen igual capacidad que los hombres para comparecer ante los tribunales como representantes legales, así como para ocupar el cargo de jueces, con las únicas excepciones incluidas en la reserva de Israel relativa al apartado b) del artículo 7 de la Convención, relativa al nombramiento de mujeres para el cargo de jueces de tribunales religiosos donde esa designación esté prohibida por las leyes de cualesquiera de las comunidades religiosas de Israel.

71. La Ley de Capacidad y Tutela, 5722-1962, sin hacer ninguna distinción entre hombres y mujeres, dispone lo siguiente:

"1. Toda persona será capaz de tener derechos y obligaciones desde el momento de su nacimiento hasta el de su muerte.

2. Toda persona tendrá capacidad para realizar actos legales, a menos que haya sido privada de esa capacidad o le haya sido restringida por ley o por sentencia de un tribunal."

72. Este estatuto prevé la disminución de la capacidad legal únicamente en casos de menores u otras personas sujetas a interdicción. De esto se infiere que la incapacidad legal no se puede derivar únicamente del sexo.

73. A todos los ciudadanos israelíes, ya sean hombres o mujeres, se les ha garantizado el derecho a entrar o salir del país cuando lo deseen en virtud de la Ley Básica: Dignidad Humana y Libertad, de reciente promulgación, que establece que:

"6. a) Todas las personas están en libertad de abandonar Israel.

b) Todo nacional israelí tiene derecho a entrar en Israel desde el extranjero."

Artículo 16

74. En principio, existe igualdad en todas las cuestiones relativas a las relaciones familiares y matrimonio. Sin embargo, hay algunas disposiciones en las leyes de las distintas comunidades religiosas que tienen reglas diferentes para hombres y mujeres, sobre todo en lo que se refiere a las leyes relativas al divorcio.

75. Por ese motivo, Israel introdujo la reserva con respecto al artículo 16, dado que las leyes de la situación jurídica y social personal que son vinculantes en las distintas comunidades religiosas de Israel no son conformes a las disposiciones de ese artículo.

76. Con respecto a los apartados a) a c) del párrafo 1 del artículo 16, en el momento de ratificar la Convención, Israel manifestó su reserva al artículo 16, dado que las leyes relativas a la situación jurídica personal, vinculantes en las distintas comunidades religiosas de Israel, no son conformes a las disposiciones de ese artículo.

77. En Israel, las cuestiones de matrimonio y divorcio son de la jurisdicción de los tribunales de las diversas comunidades religiosas, que aplican leyes religiosas a las cuestiones que le son presentadas. Según el derecho religioso judío, no se puede divorciar a una mujer contra su voluntad. En los tribunales rabínicos, en las causas de divorcio, es el marido el que inicia ese procedimiento, y no existe medio eficaz de obligarle a hacerlo.

78. Cabe mencionar en este contexto que el derecho penal prohíbe la bigamia, bajo una pena máxima de cinco años de prisión. Incorre en la misma pena el marido que pretende la disolución de un matrimonio contra la voluntad de su mujer.

79. Según los términos del apartado d) del párrafo 1 del artículo 16, la Ley de Capacidad y Tutela, 5722-1992, dispone en su sección 14 que los progenitores serán los guardianes naturales de sus hijos. La sección 17 establece que en el ejercicio de la guarda, los padres actuarán en el mejor interés del hijo.

80. Hay que prestar atención asimismo a la sección 3 de la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer, en la que:

"3. a) Ambos progenitores son los guardianes naturales de sus hijos; cuando un progenitor muere el superviviente será el guardián natural.

b) Las disposiciones del apartado a) no derogan la facultad de una corte o tribunal competente para ocuparse de las cuestiones de guarda sobre las personas o bienes de los hijos, teniendo en cuenta como única consideración el interés del hijo."

81. Con respecto al apartado c) del párrafo 1 del artículo 16, las opciones en la esfera de la planificación de la familia y el acceso a la información, educación y los medios de adoptar esas opciones están a disposición de todos los israelíes, independientemente de que sean hombres o mujeres.

82. En lo que respecta al apartado f) del párrafo 1, véase la referencia a la sección 14 de la Ley de Capacidad y Tutela (párr. 79 *supra*) y la sección 3 de la Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer (párr. 80 *supra*).

83. En nuestras leyes sobre la adopción, la capacidad de adoptar se limita por lo general a los matrimonios. En los limitados casos en que se permite un adoptante único, no existe discriminación por sexo, pero en la práctica, en la mayoría de casos de adopción autorizados a un adoptante único, el solicitante es una mujer. En todos los casos de adopción, se tiene en cuenta el interés primordial del niño.

84. En lo que respecta al apartado g) del párrafo 1, la libertad de todos los ciudadanos israelíes de trabajar en la profesión de su elección queda garantizada por la Ley Básica: Libertad de Ocupación, de reciente promulgación, que establece en su sección 1 que "todo nacional o residente de Israel tiene derecho a ejercer cualquier ocupación como profesión u oficio". Ese derecho sólo puede ser limitado por un estatuto promulgado con un fin determinado y con miras al bien común.

85. La Ley de Nombres, 5716-1956, confiere a las mujeres una serie de opciones en cuanto al apellido que pueden elegir para después del matrimonio. La sección 6 establece que, una vez casada, la mujer adopta normalmente el apellido del marido, pero puede conservar el suyo propio exclusivamente o con adición del de su marido. Además, la sección 7 dispone:

"7. Cuando una mujer haya recibido el apellido de su marido, independientemente de que lo lleve solo o además de su nombre de soltera o un apellido anterior, y el matrimonio se disuelva, podrá volver a adoptar en cualquier momento su nombre de soltera o apellido anterior."

86. En lo que respecta al apartado h) del párrafo 1, véanse las disposiciones de la mencionada Ley de Igualdad de Derechos de la Mujer, en particular la sección 2, que establece:

"Una mujer casada tendrá plena competencia para poseer o comprar o vender bienes como si no estuviera casada; sus derechos en la propiedad adquirida antes del matrimonio no quedarán afectados por su matrimonio."

87. En lo que respecta al párrafo 2 del artículo 16, la Ley de Edad para Contraer Matrimonio, 5710-1950, prohíbe el matrimonio de muchachas de menos de 17 años. Todo el que contribuya al matrimonio de una muchacha de menos de 17 años se hace reo de un delito penal. El hecho de que un matrimonio se efectúe contraviniendo la Ley de la Edad para Contraer Matrimonio es motivo para la anulación del matrimonio.

88. En determinadas circunstancias excepcionales, el tribunal puede permitir el matrimonio de una muchacha de menos de 17 años. Esas circunstancias se limitan a que habiendo tenido un hijo o, haber quedado embarazada hombre con el que desea casarse, o habiendo alcanzado ya los 16 años de edad, exista justificación suficiente.

Notas

¹ *Sides v. Rabbinical Court High Court Action 202/57 12 Piskei Din* (Informes del Tribunal Supremo), 1537.