



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/IRL/2-3
22 de agosto de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS
PARTES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS
DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Segundo y terceros informes periódicos de los Estados Partes

IRLANDA*

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Irlanda figura en el documento CEDAW/C/5/Add.47; el examen del informe en el Comité se expone en los documentos CEDAW/C/SR.135 y 140 y en Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/44/38), párrs. 63 a 131.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
Parte 1	
1. Antecedentes económicos y sociales generales	3
2. Marco político y jurídico	9
3. Medidas jurídicas o de otra índole adoptadas para aplicar la Convención	10
4. Procedimientos y mecanismos para promover la igualdad . .	13
5. Aplicación de la Convención	17
Parte 2	
Artículo 1	18
Artículo 2	20
Artículo 3	30
Artículo 4	37
Artículo 5	42
Artículo 6	46
Artículo 7	48
Artículo 8	64
Artículo 9	66
Artículo 10	67
Artículo 11	94
Artículo 12	114
Artículo 13	126
Artículo 14	133
Artículo 15	144
Artículo 16	146
Apéndice 1: Texto de las reservas restantes del Gobierno irlandés a la convenciónReservas de Irlanda a la Convención . .	161

PARTE 1

1. ANTECEDENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES GENERALES

1.1 Demografía

1.1.1 Características principales de la población

La población de Irlanda registrada la noche del censo de 1991 era de 3.525.719 personas, lo que representa un descenso del 0,4% con respecto al recuento del censo de 1986. Se trata del primer retroceso demográfico observado desde el censo de 1961. Según el de 1991 había 18.883 más mujeres que hombres, lo que representa la continuidad de una tendencia que reapareció en el de 1986.

Hubo considerable divergencia entre los diferentes grupos de edad en lo que se refiere a la tasa de cambio demográfico entre 1986 y 1991. Ello se debe no sólo a la progresión natural de la estructura de edades de la población sino también a los efectos de los nacimientos, las defunciones y la migración.

Cuadro A

Población de Irlanda por grupo de edad y sexo en 1986 y 1991

Grupo de edad	1986		1991	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0 - 14	525 646	499 055	482 838	457 736
15 - 24	313 999	303 525	307 887	293 711
25 - 44	465 656	456 963	476 408	482 556
45 - 64	295 658	295 786	312 560	309 123
65 y más años	<u>168 631</u>	<u>215 624</u>	<u>173 725</u>	<u>229 175</u>
Total	1 769 690	1 770 963	1 753 418	1 772 301

Fuente: Censos de población de 1986 y 1991.

El número medio de personas por hogar familiar descendió de 3,54 en 1986 a 3,34 en 1991. El número de estos hogares aumentó un 5,4% entre 1986 y 1991; el crecimiento mayor - del 14,8% - correspondió a los hogares unipersonales. De ellos, el 58% eran hogares formados por mujeres. Los hogares privados de seis personas o más disminuyeron un 14,7%.

Las personas de 65 y más años representaban el 11,4% de la población en 1991, frente al 10,9% en 1986. Una proporción creciente de las personas de más de 65 años vivía sola en hogares privados en 1991. En cifras absolutas y relativas, eran más las mujeres que los hombres de más de 65 años que vivían solos en 1991.

El coeficiente de dependencia "de los jóvenes" (es decir, la relación entre la población de 0 a 14 años y la de 15-64 años) era de 0,431 en 1991, mientras que en 1986 había sido de 0,481. El coeficiente de dependencia "de los ancianos" (es decir, la relación entre la población de 65 y más años y la de 15 a 64 años) subió de 0,180 en 1986 a 0,185 en 1991. En términos generales, el total del coeficiente de dependencia bajó de 0,661 en 1986 a 0,616 en 1991.

Los resultados preliminares del censo de 1996 revelan un aumento demográfico del 2,7% (lo que daría un total de 3.621.035 personas). Según ese censo, en 1996 había 25.843 más mujeres que hombres, lo que confirma una tendencia observada en 1986 y 1991.

1.1.2 Estado civil

Los resultados del censo de 1991 revelan que el 39,18% de las personas de 15 y más años estaban solteras, el 51,43% estaban casadas (incluidos los matrimonios en segundas nupcias), el 2,13% estaban separadas y el 7,26% había enviudado. El número de personas solteras de 15 y más años creció un 2,5% entre 1986 y 1991, mientras que el aumento era del 1,9% en el caso de las personas casadas. El crecimiento del número de personas que habían enviudado era de menos del 1%, pero el aumento observado en la categoría de personas separadas era próximo al 50%.

En el cuadro B pueden verse algunas cifras sobre las personas separadas, desglosadas por categoría y sexo, en 1986 y 1991. La mayor parte del aumento de ese grupo de la población entre 1986 y 1991 se produjo en las categorías de personas "abandonadas" y "legalmente separadas". Más de un tercio de las personas separadas tenían de 35 a 44 años de edad, y otro cuarto se encontraba en el grupo de edad de 45 a 54 años. Había 21.350 hombres separados y 33.793 mujeres separadas, es decir, el equivalente del 3,1% y el 4,8%, respectivamente, del total correspondiente de personas casadas alguna vez, excluidas las personas viudas. Esas tasas variaban en los distintos grupos de edad y condados.

Cuadro B

Personas separadas, clasificadas por categoría y sexo, en 1986 y 1991

Personas separadas	Hombres				Mujeres			
	1986	1986 %	1991	1991 %	1986	1986 %	1991	1991 %
Personas abandonadas	2 584	17,65	6 781	31,77	9 038	39,98	16 904	50,02
Matrimonios anulados	443	3,03	499	2,34	540	2,39	722	2,14
Personas legalmente separadas	3 299	22,54	5 178	24,25	3 888	17,20	5 974	17,68
Otras formas de separación	6 090	41,60	5 787	27,10	6 972	30,84	7 195	21,29
Personas divorciadas residentes en otros países	2 222	15,18	3 105	14,54	2 169	9,59	2 998	8,87
Total	14 638	100,00	21 350	100,00	22 607	100,00	33 793	100,00

Fuente: Censos de población de 1991.

1.1.3 Nacimientos, matrimonios y defunciones

El total de los nacimientos descendió desde un máximo de 74.064 en 1980 a 48.530 en 1995. La tasa de natalidad anual por 1.000 habitantes bajó de 22,7 en 1971 a 13,5 en 1995. Este descenso de la tasa de natalidad ha ido acompañado de un aumento del número de hijos nacidos fuera del matrimonio -que pasaron del 10,9% en 1987 al 22,2% en 1995. La tasa total de fecundidad (es decir, el número medio de hijos que, según las previsiones, tendrá una mujer mientras esté en edad fecunda) descendió a 1,87 en 1995, cifra inferior al nivel de reemplazo.

La edad media de las mujeres al contraer el primer matrimonio descendió hasta un mínimo de 24 en 1979 y desde entonces ha subido de forma constante hasta llegar a 26,3 en 1990, debido a cambios sociales de alcance más amplio. La tasa de nupcialidad ha disminuido también (véase el cuadro C). El descenso de la proporción de mujeres que están casadas es especialmente notable entre las que se encuentran en los grupos de edad más jóvenes.

Las tasas de mortalidad infantil (de niños de menos de 1 año) bajaron de 19,5 por 1.000 nacidos vivos en 1970 a 6,3 en 1995.

Las defunciones maternas por 1.000 nacidos vivos y mortinatos fueron 0,02 en 1994, y 0 en 1993.

Cuadro C

Cifras absolutas - y tasas por 1.000 habitantes - de matrimonios, nacimientos y defunciones

Descripciones	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Matrimonios	18 309	18 382	18 174	17 838	16 859	16 109	15 728	16 297	15 623
Nacimientos									
Hombres	29 931	28 083	26 754	27 559	27 143	26 567	25 449	24 744	25 032
Mujeres	28 502	26 517	25 264	25 485	25 547	24 990	24 007	23 185	23 498
Total	58 433	54 600	52 018	53 044	52 690	51 557	49 456	47 929	48 530
Nacimientos dentro del matrimonio	52 086	48 117	45 347	45 277	43 924	42 258	39 792	38 479	37 742
Nacimientos fuera del matrimonio	6 347	6 483	6 671	7 767	8 766	9 299	9 664	9 450	10 788
Nacimientos fuera del matrimonio en porcentaje del total de nacimientos	10,9	11,9	12,8	14,6	16,6	18,0	19,5	19,7	22,2
Defunciones									
Hombres	17 002	16 980	17 058	16 828	16 741	16 491	16 783	16 219	16 680
Mujeres	14 411	14 600	15 053	14 542	14 757	14 457	14 873	14 525	14 814
Total	31 413	31 580	32 111	31 370	31 498	30 948	31 656	30 744	31 494
Crecimiento natural	27 020	23 020	19 907	21 674	21 192	20 609	17 800	17 185	17 036

Descripciones	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Tasas por 1.000 Personas de la población estimada									
Matrimonios	5,2	5,2	5,2	5,1	4,8	4,6	4,4	4,6	4,4
Nacimientos	16,5	15,4	14,8	15,1	15	14,5	13,9	13,4	13,5
Defunciones	8,9	8,9	9,1	9	8,9	8,7	8,9	8,6	8,8

Fuentes: Resumen estadístico y Departamento de Estadísticas Demográficas, Oficina Central de Estadística.

1.1.4 Religión

La religión predominante en Irlanda es la católica romana. En el cuadro D puede verse la clasificación de la población por religión y sexo.

Durante el examen del primer informe de Irlanda en febrero de 1989 se formuló una pregunta referente al efecto de la religión en la vida familiar.

Irlanda tiene un nivel elevado (pero descendente) de observancia religiosa y un sistema confesional de educación, y la influencia de las iglesias en las actitudes puede ser significativa. El papel de la mujer en la Iglesia Católica Romana es un tema que suscita interés y preocupación en un número creciente de personas dentro de esa Iglesia.

En las contribuciones presentadas a la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer (véase párr. 3.3) se indicaba que, en opinión de muchas mujeres, las Iglesias no han cumplido sus obligaciones hacia ellas.

El descenso de la tasa de natalidad en Irlanda y la caída del número de familias completas indican hasta qué punto las parejas están controlando su propia fecundidad, a pesar de las enseñanzas de la Iglesia Católica Romana, que prohíbe toda forma de anticoncepción artificial.

La separación entre la Iglesia y el Estado se manifiesta en las esferas en que se proponen medidas legislativas de contenido social independientemente de la postura declarada de las Iglesias.

Cuadro D
Población clasificada por religión y sexo

Confesión	1981		1991			
	Porcentaje	Personas	Personas	Porcentaje	Hombres	Mujeres
Católica Romana	93,06	3 204 476	3 228 327	91,57	1 595 688	1 632 639
Iglesia de Irlanda*	2,77	95 366	82 840	2,35	40 681	42 159
Protestante	-	-	6 347	0,18	3 037	3 310
Presbiteriana	0,41	14 255	13 199	0,37	6 686	6 513
Metodista	0,17	5 790	5 037	0,14	2 412	2 625
Judía	0,06	2 127	1 581	0,04	782	799
Otras religiones declaradas	0,32	10 843	38 743	1,10	19 948	18 795
Ninguna religión	1,15	39 572	66 270	1,88	40 205	26 065
Ninguna religión declarada	2,06	70 976	83 375	2,37	43 979	39 396
Total	100,00	3 443 405	3 525 719	100,00	1 753 418	1 772 301

Fuente: Censos de población de 1981 y 1991.

* En 1981, se incluyen los protestantes.

1.2 Factores relacionados con la economía y con el mercado de trabajo

El sector industrial irlandés se caracteriza por la dualidad. Por un lado, hay un sector moderno, en gran parte de propiedad extranjera, orientado a la exportación, altamente productivo y rentable. Por el otro, hay industrias autóctonas más tradicionales y con mayor concentración de mano de obra, más orientadas hacia el mercado interno y el del Reino Unido. La política industrial se está reorientando para lograr una mayor vinculación entre los dos sectores.

Algunas de las características poco comunes del mercado de trabajo que explican el nivel relativamente elevado de desempleo (tasa del 11,25% en 1996) son las siguientes:

- El crecimiento natural de la población, si bien ahora en descenso, ha sido considerablemente más elevado que el de la media de la Unión Europea en los últimos años, lo que ha generado un aumento anual neto de la fuerza de trabajo de aproximadamente 20.000 personas;
- La participación de mujeres casadas en la fuerza de trabajo tiende a aumentar, aproximándose a la norma de la Unión Europea, aunque partiendo de una base baja.

En 1996 se registró de nuevo un crecimiento excepcional de la economía irlandesa: el crecimiento estimado del producto nacional bruto (PNB) fue del 6,25%. La demanda interna fue especialmente firme, y el crecimiento del volumen de la inversión fija y el consumo privado se estimó en un 10,25% y un 6%,

/...

respectivamente. El sector externo se comportó también favorablemente en 1996, y según las estimaciones las exportaciones de bienes y servicios han crecido un 10,25% en comparación con 1995. La inflación bajó el año pasado a sólo el 1,6% por término medio, al mismo tiempo que el empleo total aumentaba en 50.000 personas. El déficit del gobierno general se estimaba en el 1% del producto interno bruto (PIB).

Se prevé que en 1997 el producto nacional bruto (PNB) crecerá aproximadamente el 5,5%. La inversión y el consumo privados deberán efectuar de nuevo una importante contribución al crecimiento global, al mismo tiempo que la recuperación de muchos de los principales interlocutores comerciales de Irlanda deberá facilitar de nuevo un fuerte aumento de las exportaciones.

Se prevé que en 1997 la inflación se mantendrá baja y, al mismo tiempo, la situación de la balanza de pagos continuará siendo excedentaria. El nivel de endeudamiento del Estado continuarán siendo bajo; según las previsiones, en 1997 el déficit del gobierno general será sólo el 1,5% del producto interno bruto (PIB), lo que facilitará una nueva reducción de la deuda del gobierno general en porcentaje del PIB.

A pesar del efecto negativo de los factores estructurales y demográficos, el desempleo ha descendido como consecuencia del aumento del empleo. En el período comprendido entre abril de 1993 y de 1996 la desocupación disminuyó en 40.000 personas, según cifras de la Encuesta sobre la fuerza de trabajo. Lo mismo que en la mayor parte de los países de la Unión Europea, se considera que la información más valiosa es la de dicha encuesta, más incluso que la contenida en el registro actualizado. Por consiguiente, es claro que se han conseguido notables progresos en la lucha contra el desempleo.

Entre 1971 y 1996, la fuerza de trabajo femenina pasó de 286.000 a 540.200 personas, lo que representó un aumento de casi el 89%. En ese mismo período, el número de mujeres que estaba trabajando de hecho creció casi un 77%, pasando de 275.500 a 488.000. Si bien la tasa de participación femenina ha subido del 27,9% en 1971 a más del 38,5% en 1996, esta tasa es baja en Irlanda si se compara con las de otros países. A mediados de abril de 1996, casi el 41% de las mujeres de 15 y más años se describían como dedicadas a las labores domésticas. Ha habido un aumento significativo de la participación de las mujeres casadas. Los últimos datos disponibles revelan que, en 1996, el 36,6% de todas las mujeres casadas formaban parte de la fuerza de trabajo, mientras que en 1987 esa proporción era sólo del 22,9%.

La tendencia de participación de las mujeres casadas está en ascenso. En 1996 las tasas más elevadas entre las mujeres casadas correspondían a los grupos de 20-24 y 25-34 años de edad. La participación de las mujeres casadas de esos dos grupos de edad era, respectivamente, el 52,4% y el 57,9%. Por el contrario, la de las mujeres casadas de 35-45 años era el 45,9% y la del grupo de 45-54 años era todavía inferior, el 33,3%.

2. MARCO POLÍTICO Y JURÍDICO

2.1 Constitución irlandesa

La ley básica del Estado es la Constitución de Irlanda, aprobada en 1937. Ésta dispone que todos los poderes legislativo, ejecutivo y judicial emanan del pueblo. Fija la forma de gobierno y define las facultades del Presidente de Irlanda, del Oireachtas (Parlamento) y del Gobierno. Define también la estructura y facultades de los tribunales, los derechos fundamentales de los ciudadanos y contiene principios rectores de política social para la orientación general del Oireachtas. Los derechos del ciudadano abarcan cinco amplios rubros: derechos personales, familia, educación, propiedad privada y religión. La constitución sólo puede ser modificada por referéndum, y la legislación incompatible con la Constitución es inválida en la medida en que presente esa incompatibilidad.

En abril de 1995 el Gobierno estableció un Grupo encargado de examinar la Constitución y de establecer las áreas en que era necesario un cambio constitucional. El informe del Grupo fue publicado por el Gobierno el 3 de julio de 1996 y ahora está siendo analizado por el Comité Mixto del Oireachtas sobre la Constitución.

2.2 Gobierno

Irlanda es una democracia soberana, independiente y parlamentaria. El Oireachtas está formado por el Presidente y dos cámaras: la Cámara de Representantes (Dáil Eireann) y el Senado (Seanad Eireann).

Según la Constitución, el poder exclusivo de legislar incumbe al Oireachtas. La única excepción la constituye la legislación de la Unión Europea, en el sentido de que algunas de sus medidas son de aplicación directa en Irlanda.

El Presidente es el Jefe de Estado. Este cargo no implica funciones ejecutivas. El Presidente actúa normalmente según el asesoramiento y la autorización del Gobierno. La Dáil Eireann está integrada por 166 miembros denominados Teachtaí Dála (TD), elegidos por sufragio universal (más de 18 años).

El Seanad Eireann está integrado por 60 miembros. Once son designados directamente por el Taoiseach (Primer ministro), seis son elegidos por licenciados universitarios y cuarenta y tres por un grupo compuesto de representantes nacionales y locales elegidos. En general, las facultades del Seanad, definidas por la Constitución, son menores que las de la Dáil. En particular, no tiene ninguna facultad significativa en relación con los asuntos financieros.

2.3 Tribunales

La estructura básica de los tribunales tiene cuatro niveles: el District Court (tribunal municipal), el Circuit Court (tribunal comarcal), el Hight Court (tribunal de apelación) y el Tribunal Supremo. Los tribunales municipales y comarcales son tribunales de jurisdicción local y limitada, establecida en

virtud del derecho escrito. El tribunal de apelación está investido, en virtud del Artículo 34.3.1 de la Constitución, de plena jurisdicción de primera instancia y de facultades para determinar todos los asuntos y cuestiones de derecho o de hecho, civiles o penales. El Tribunal Supremo entiende de las apelaciones finales y se establece de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 34.2 y 34.4.1 de la Constitución. Los jueces son independientes tanto del poder ejecutivo como del legislativo, y esta independencia cuenta con plena protección de la Constitución.

3. MEDIDAS JURÍDICAS O DE OTRA ÍNDOLE ADOPTADAS PARA APLICAR LA CONVENCIÓN

3.1 La igualdad formal ante la ley de todos los ciudadanos está garantizada en el Artículo 40.1 de la Constitución. El sufragio universal de todas las personas adultas es una práctica vigente desde la fundación del Estado en 1922. A pesar de todo ello, durante los cincuenta primeros años de independencia la sociedad irlandesa tuvo una opinión muy estrecha y limitada de la mujer

En los 25 últimos años se han conseguido enormes mejoras en la igualdad de facto y de jure entre la mujer y el hombre en la sociedad irlandesa. Ello se puede atribuir, en términos generales, a tres grandes factores:

- Conciencia cada vez mayor en todo el mundo sobre los derechos de la mujer;
- Adhesión a la Unión Europea y obligaciones derivadas de ella;
- Una población joven e instruida, dispuesta y preparada para hacer valer sus derechos.

Las circunstancias jurídicas, sociales y económicas dimanantes de esos factores se recogen con todo detalle en el primer informe de Irlanda de conformidad con la Convención. Una característica interesante - indicativa de la conciencia que las mujeres tienen de sus propios derechos - es que algunos cambios muy significativos de la legislación se produjeron a raíz de casos que han sentado jurisprudencia constitucional y que habían sido incoados por iniciativa individual de algunas mujeres.

En Irlanda existen los siguientes mecanismos encaminados a establecer la igualdad entre el hombre y la mujer.

3.2 Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa

El 12 de enero de 1993, se nombró por primera vez dentro del Consejo de Ministros un Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa. Su misión es velar por que la igualdad se haga realidad mediante la reforma institucional, administrativa y jurídica. Entre las otras funciones que se le han asignado figura la de supervisar y coordinar las políticas gubernamentales en la medida en que repercutan en la mujer. Se ha puesto en marcha un sistema que permite examinar sistemáticamente todas las propuestas procedentes del Gobierno para

comprobar su efecto en la mujer. Existe el compromiso de conseguir que al menos el 40% de los componentes de todas las juntas estatales sean mujeres.

A raíz del examen de la legislación vigente en materia de igualdad en el empleo, la Ley de antidiscriminación (salarios), 1971, y la Ley sobre igualdad en el empleo, 1997, se determinaron algunas posibilidades de perfeccionar la legislación y se han presentado al Oireachtas las pertinentes propuestas de enmienda. Lo que se propone es ampliar la legislación a fin de prohibir la discriminación en el empleo en una amplia gama de esferas, en particular, sexo, estado civil, situación familiar, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, raza, color, nacionalidad, origen nacional o étnico y condición de miembro de la comunidad itinerante. La Ley sobre despidos injustos (enmienda), 1993, amplió las categorías de protección explícita frente a los despidos injustos, incluyendo el sexo, la orientación sexual y la pertenencia a la comunidad itinerante.

Se están preparando actualmente medidas legislativas sobre la igualdad de la condición de la mujer en relación con la educación y el acceso a bienes, servicios e instalaciones y la disponibilidad de alojamiento u otros locales, por razones semejantes a la legislación propuesta sobre igualdad en el empleo.

La Ley de interpretación se ha enmendado con el fin de establecer el uso del género femenino en la legislación, y se están revisando las medidas legislativas que regulan el registro de nacimientos, defunciones y matrimonios. En este contexto, se ha aprobado una Ley en la que se dispone la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en lo que se refiere a la información contenida en el registro de nacimientos.

El Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa tiene la responsabilidad de un importante programa de reforma del derecho familiar. La Ley sobre la familia, 1995, contiene una importante actualización de la legislación sobre las facultades de los tribunales para ocuparse de las consecuencias financieras de las rupturas matrimoniales en el contexto de las separaciones judiciales y en los casos en que los decretos extranjeros de separación y divorcio son reconocidos en el Estado. Esa misma Ley eleva la edad del matrimonio de 16 a 18 años y exige una notificación previa de matrimonio tres meses antes de su celebración.

La Ley de ayuda letrada civil, 1995, ofrece un marco normativo para el plan estatal de ayuda y asesoramiento letrado civil. La Ley contra la violencia en el hogar, 1996, refuerza las facultades de los tribunales para proteger a las personas de los actos de violencia en el hogar cometidos por un cónyuge, un compañero o un hijo adulto, y concede nuevas facultades a la Garda Síochána (Policía) para que efectúe detenciones y entre en el hogar familiar. El Departamento está preparando propuestas para que la legislación actualice el derecho relativo a la tutela de los niños, sobre el testimonio de éstos y sobre la nulidad del matrimonio, dentro del proceso de reforma de la legislación sobre la familia.

En 1995 un referéndum tuvo como resultado la supresión de la prohibición constitucional del divorcio. La Ley sobre la familia (divorcio), 1996, prevé el ejercicio por parte de los tribunales de la jurisdicción nuevamente conferida por la Constitución de otorgar decretos de divorcio y autoriza a los tribunales

a emitir una gran variedad de dictámenes sobre cuestiones financieras y relacionadas con la propiedad, en apoyo de los familiares a cargo.

3.3 Comisión sobre la Condición de la Mujer

La Segunda Comisión (Nacional) sobre la Condición de la Mujer fue establecida por el Gobierno el 1 de noviembre de 1990, con el siguiente mandato:

- i) Examinar la aplicación de las recomendaciones de la primera Comisión sobre la Condición de la Mujer presentadas en el informe de dicha Comisión al Ministro de Hacienda en diciembre de 1972;
- ii) Reflexionar y formular recomendaciones sobre los medios - administrativos y legislativos- por los cuales las mujeres podrán participar en condiciones de igualdad con los hombres en la vida económica, social, política y cultural y, con ese fin, examinar la eficacia y viabilidad de las medidas de acción positiva;
- iii) En el contexto del subpárrafo ii) anterior, prestar especial atención a las necesidades de la mujer en el hogar;
- iv) Establecer los costos estimados de todas las recomendaciones efectuadas, y
- v) Informar al Gobierno en el plazo de 18 meses a partir de la fecha de su establecimiento.

El informe final de la Comisión, en el que se proponía un importante programa de reforma, se presentó al Gobierno en enero de 1993.

En el informe se señala que, para que las mujeres consigan la igualdad, debe haber una relación de colaboración y de reparto de autoridad en el hogar y en la comunidad en general. El informe mereció una respuesta favorable en todo el espectro político y sus recomendaciones darán impulso a muchas reformas jurídicas y administrativas. La aplicación está siendo supervisada por el Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa, con ayuda de un comité representativo de las organizaciones de mujeres, varios departamentos gubernamentales y los interlocutores sociales. Se han publicado dos informes sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión. Hasta el final de 1995 se habían adoptado medidas en relación con el 80% de las recomendaciones, y casi el 47% se habían aplicado en su totalidad¹.

¹ Segundo informe sobre la marcha de los trabajos del Comité de supervisión de la aplicación de las recomendaciones de la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer.

4. IGUALDAD: PROCEDIMIENTOS Y MECANISMOS DE APLICACIÓN Y MEDIOS UTILIZADOS PARA PROMOVER EL TOTAL DESARROLLO Y ADELANTO DE LA MUJER CON EL FIN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD DE DERECHOS

4.1 La forma y el contexto de las recientes iniciativas orientadas al logro de la igualdad real en la sociedad irlandesa se esbozan en la Parte 2. Además de esas iniciativas se aplican también los siguientes mecanismos

4.2 Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

Irlanda participó activamente en los preparativos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y en la Conferencia misma.

La delegación irlandesa estuvo presidida por el Ministro para la Igualdad y la Reforma Legislativa. Participaron también de alguna forma en la Conferencia el Ministro de Educación y el Ministro de Estado en el Departamento del Taoiseach. La delegación contaba también con altos cargos de los Departamentos de Igualdad y Reforma Legislativa, Asuntos Exteriores, Salud y Educación, cuatro miembros de las Cámaras del Oireachtas - tres diputados y un senador - y representantes de la Agencia para la Igualdad en el Empleo, El Foro Nacional Económico y Social, el Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda, la Asociación de Mujeres Rurales Irlandesas, Dóchas/Banúlacht (organizaciones interesadas en los problemas del desarrollo) y el Comité Irlandés de Asesoramiento sobre la Ayuda.

Además de aportar financiamiento para los representantes de organizaciones no gubernamentales en la delegación nacional se otorgaron también fondos a otras organizaciones de ese tipo para que pudieran enviar representantes a la conferencia y al Foro de Organizaciones no Gubernamentales.

Irlanda aceptó sin reservas el texto de la Plataforma de Acción convenido en la Conferencia.

En diciembre de 1996 se publicó un informe sobre los progresos conseguidos en la aplicación de la Plataforma de Acción. En él se presenta una visión panorámica de lo que está ocurriendo en Irlanda. En conjunto, se observa claramente que los objetivos y acciones convenidos en Beijing se están incorporando a todos los ámbitos de la política gubernamental en la forma en que lo permite la situación de Irlanda.

4.3 Agencia para la Igualdad en el Empleo

La Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, que establece la ilegalidad de la discriminación por motivos de sexo o estado civil en relación con la contratación para el empleo, condiciones de empleo, capacitación, o en las oportunidades de promoción, previó también el establecimiento de una Agencia para la Igualdad en el Empleo. Esta Agencia es un órgano de derecho público integrado por un presidente y 10 miembros ordinarios que comprenden representantes de las organizaciones femeninas, de los sindicatos y de los empleadores. Los miembros son nombrados por el Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa por un período de cinco años.

Las principales funciones de la Agencia son las siguientes:

- Luchar por la eliminación de la discriminación en el empleo;
- Promover la igualdad de oportunidades en el empleo entre el hombre y la mujer, y
- Supervisar el funcionamiento de la Ley de antidiscriminación (salarios), 1974, y la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, y, cuando sea necesario, formular propuestas para modificar cualquiera de estas leyes o ambas.

La Agencia para la Igualdad en el Empleo ofrece servicios de asesoramiento e información sobre la legislación relativa a la igualdad, representa a los individuos en los casos que se plantean en el marco de esa legislación y promueve las buenas prácticas en el lugar de trabajo.

Si bien la principal función de hacer cumplir la Ley sobre igualdad en el empleo se ha asignado a los funcionarios de igualdad de la Comisión de Relaciones Laborales y al Tribunal Laboral², la Agencia desempeña también ciertas funciones ejecutivas. Puede realizar investigaciones oficiales, y cuando está convencida de que hay prácticas o comportamientos contrarios a la Ley de antidiscriminación (salarios), 1974, o a la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, puede dictar una notificación exigiendo el cese de esas prácticas. La Agencia puede dirigirse a un tribunal de apelación pidiéndole un requerimiento en caso de una discriminación persistente.

Además, la Agencia tiene el derecho exclusivo a iniciar diligencias en casos de:

- Anuncios discriminatorios;
- Presión ejercida sobre las personas para que discriminen, y
- Aplicación generalizada de prácticas discriminatorias.

4.4 Comité mixto del Oireachtas sobre los derechos de la Mujer

El Comité sobre los Derechos de la Mujer, compuesto por miembros de ambas Cámaras del Oireachtas, se estableció en 1983 con el siguiente mandato:

- a) Examinar o proponer medidas legislativas capaces de afectar materialmente a los intereses de la mujer;

² Los funcionarios de igualdad, de la Comisión de Relaciones Laborales, investigan los conflictos en relación con supuestas discriminaciones ilegales. La Comisión, establecida en virtud de la Ley de relaciones laborales, 1990, promueve las buenas relaciones laborales ofreciendo servicios de conciliación y de otra índole. Las recomendaciones de dichos funcionarios pueden ser objeto de apelación ante el Tribunal Laboral, que cuenta con los mecanismos necesarios para la investigación formal de los conflictos laborales.

b) Considerar los medios capaces de eliminar las esferas de discriminación contra la mujer y los obstáculos que se oponen a su plena participación en la vida política, social y económica de la comunidad;

c) Considerar las desventajas concretas de índole económica y social que sufre la mujer en el hogar y, teniendo presente la naturaleza especial de su contribución a la comunidad, recomendar cambios eficaces de tipo político y administrativo que contribuyan a suprimir esas desventajas;

e informar a las Cámaras del Oireachtas en consecuencia.

4.5 Foro nacional económico y social

El Foro Nacional Económico y Social, establecido en junio de 1993, representa un nuevo concepto de participación en los asuntos públicos en Irlanda. Se trata de un organismo consultivo que agrupa a miembros del Oireachtas y a los interlocutores sociales (a saber, sindicatos, empleados y organizaciones agrarias) con representantes de las organizaciones de mujeres, los desempleados, los desfavorecidos y otros grupos que tradicionalmente han quedado marginados del proceso de consulta. Su objetivo es establecer el consenso sobre las cuestiones sociales y económicas, con mayor atención a las medidas encaminadas a combatir el desempleo. Tres de los 49 miembros del Foro representan al Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda (véase el párrafo 4.8, infra). El Foro está presidido por una mujer, nombrada por el Gobierno, y las mujeres representan aproximadamente el 51% de la composición total.

4.6 Comité mixto del Oireachtas sobre la familia

Este Comité examina y presenta informes sobre los efectos del cambio social y las políticas estatales en la familia, tanto en su forma extensa como nuclear, con particular atención a la protección y promoción de los intereses de los niños y de los ancianos, y a las medidas que se pueden adoptar en apoyo de los mismos, en particular en lo que respecta a la atención de los niños, educación, justicia juvenil y atención de los ancianos.

El Comité Mixto del Oireachtas sobre la Familia se ocupará también del tema de la definición de la familia.

4.7 Comisión sobre la familia

La Comisión sobre la Familia fue establecida por el Ministro de Bienestar Social con la finalidad de examinar las necesidades y prioridades de la familia en un entorno económico y social en rápido cambio.

El mandato de la Comisión es muy amplio y comprende las siguientes funciones:

- Despertar la conciencia pública y mejorar la comprensión de los problemas que afectan a las familias;
- Examinar los efectos de la legislación y las políticas en las familias y presentar al Gobierno recomendaciones sobre propuestas que permitan apoyar y fortalecer la familia;

- Analizar los recientes cambios económicos y sociales que pueden influir en la situación de las familias, teniendo en cuenta las investigaciones pertinentes ya realizadas;
- Efectuar actividades limitadas de investigación, si fuere necesario.

En el mandato se especifica también que, en el desempeño de sus funciones, la Comisión, al mismo tiempo que tiene debidamente en cuenta las disposiciones de la Constitución encaminadas a apoyar a la unidad familiar, deberá reflejar en sus deliberaciones la definición de la familia formulada por las Naciones Unidas.

La Comisión deberá presentar al Comité Mixto del Oireachtas sobre la Familia propuestas sobre los cambios que pueda estimar necesarios en relación con las disposiciones constitucionales sobre la familia.

La Comisión presentó un informe provisional en noviembre de 1996 y se le ha pedido que presente su informe final al Gobierno no más tarde de junio de 1997.

4.8 Consejo nacional de la mujer en Irlanda

El Consejo nacional de la Mujer de Irlanda, conocido antes con el nombre de Consejo para la Condición de la Mujer, se fundó en 1973 con la misión de supervisar la aplicación de las recomendaciones de la primera Comisión Nacional sobre la Condición de la Mujer. Es una organización general que agrupa a unas 150 organizaciones no gubernamentales representativas de los intereses y preocupaciones de la mujer. Ha sido reconocida por el Gobierno como organismo encargado de registrar las preocupaciones y perspectivas de la mujer. Recibe casi todo su financiamiento básico del Gobierno, en calidad de medida de acción positiva. Es totalmente independiente del Gobierno en lo que se refiere a cuestiones de política, y sólo debe dar cuenta a sus propios miembros y al comité ejecutivo elegido. Además de su función en el campo del desarrollo, se le reconoce su labor de crítico informado e instruido sobre las iniciativas de política, y sus dirigentes disfrutan de fácil acceso a las autoridades y políticos de alto rango.

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

El Consejo Nacional de la Mujer declara que pueden participar en él todas las organizaciones de mujeres o con una composición femenina considerable. Dichas organizaciones deben tener al menos un año de existencia en el momento de solicitar su adhesión. Desde 1997, pueden participar también personas particulares.

Las organizaciones afiliadas están autorizadas a nombrar dos delegados para las reuniones del Consejo, cualquiera que sea el tamaño de la organización. Los

delegados pueden ser elegidos como miembros del Comité Ejecutivo, siempre que hayan desempeñado el cargo de delegado al menos durante un año.

5. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

5.1 Legislación internacional sobre los derechos humanos en el marco jurídico irlandés

El Artículo 29.3 de la Constitución de Irlanda dice que:

Irlanda acepta los principios de derecho internacional reconocidos en general como norma de conducta en sus relaciones con otros Estados.

El sistema jurídico de Irlanda es un sistema basado en el derecho consuetudinario (common law). Como otros países que se encuentran en esa misma situación, Irlanda tiene un sistema "dualista", en virtud del cual los acuerdos internacionales en los que Irlanda es parte se incorporan al derecho interno únicamente a través de la legislación nacional.

Cuando Irlanda desea adherirse a un acuerdo internacional, debe comprobar que la legislación interna esté en conformidad con el acuerdo de que se trate. En algunos casos, se incorpora a la legislación interna el contenido total de un acuerdo internacional, para lo cual se dispone que dicho acuerdo tendrá fuerza de ley dentro del Estado. En otros casos, es necesario incorporar sólo ciertas disposiciones de un acuerdo, pues otras o forman ya parte de la legislación interna o, por su misma naturaleza, no requieren la incorporación. Algunas veces puede ocurrir que, por esa misma razón, no haga falta ninguna forma de incorporación.

Las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por su misma índole, se encuentran en su mayor parte cubiertas por las disposiciones de la Constitución irlandesa sobre los derechos fundamentales. En general, no sería correcto reconocer los derechos fundamentales en virtud de una legislación ordinaria, que sería de rango inferior y estaría sujeta a las disposiciones constitucionales vigentes. La solución de sustituir las disposiciones constitucionales vigentes con las disposiciones de la Convención no sería recomendable porque ello significaría echar por la borda la jurisprudencia acumulada en relación con las disposiciones vigentes. Finalmente, si bien puede parecer que sería jurídicamente conveniente que las disposiciones constitucionales estuvieran formuladas en la terminología precisa de la Convención, toda ventaja de ese tipo sería más aparente que real, a no ser que el tribunal interno adoptara la misma opinión sobre su interpretación que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Por eso, no se ha adoptado la solución de incorporar directamente la Convención al derecho irlandés.

Desde nuestra exposición inicial al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Irlanda ha accedido al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Irlanda ha ratificado también ambos protocolos facultativos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

PARTE 2

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

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

El Artículo 40.1 de la Constitución dice que:

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

La garantía estipulada en el Artículo 40.1 ha sido interpretada en la jurisprudencia irlandesa como sigue:

Esta disposición no es una garantía de igualdad absoluta para todos los ciudadanos en todas las circunstancias, sino una garantía de igualdad como personas humanas y (como el texto en irlandés de la Constitución expresa bien claramente) es una garantía relacionada con su dignidad como seres humanos y una garantía contra cualquier desigualdad basada en el supuesto, o incluso en la creencia, de que un individuo o individuos o clases de individuos por razón de sus atributos humanos o de sus antecedentes étnicos o raciales, sociales o religiosos, deben ser tratados como inferiores o superiores a otros individuos de la comunidad. (Supermercado Quinns contra Fiscal general, [1972]).

Dada esta interpretación de la jurisprudencia y habida cuenta de que se han adoptado varias medidas legislativas relacionadas con la igualdad de pago, la igualdad en el empleo y la igualdad de trato en términos generales, el Gobierno considera que la referencia a la "función social" en la Constitución no significa ningún obstáculo a la eliminación de la discriminación contra la mujer en la sociedad irlandesa.

El Grupo encargado de examinar la Constitución (véase la Parte I, párrafo 2.1) recomendó que el Artículo 40.1 se enmendara de tal manera que:

- Todas las personas serán consideradas iguales ante la ley. Esto no significa que el Estado pueda no prestar la debida atención a las diferencias pertinentes.
- Ningún persona deberá ser objeto de discriminación injusta, ni directa ni indirectamente, por razón de sexo, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, color, idioma, cultura, religión, opinión política o

/...

de otra índole, origen nacional, social o étnico, pertenencia a la comunidad itinerante, propiedad, nacimiento u otra condición.

El concepto de discriminación se ha definido en las leyes relativas a la igualdad, es decir, la Ley de antidiscriminación (salario), 1974, y la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, y en las Leyes sobre despidos injustos, 1977 a 1995.

La Ley de discriminación (salarios), de 1974, estipula que:

Será una de las condiciones del contrato laboral de una mujer empleada en cualquier lugar el que tenga derecho a igual remuneración que un hombre que esté empleado en dicho lugar por el mismo empleador... si realizan un trabajo igual. (Sección 2 (1).)

La definición de discriminación consagrada en la Ley de 1974 no hace referencia ninguna al estado civil. Su objetivo es garantizar igualdad de trato a hombres y mujeres, independientemente de su estado civil. La Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, abordaba la cuestión del estado civil así como la discriminación entre hombre y mujer. En ella la discriminación se describe como sigue:

a) Cuando por razón de su sexo una persona recibe un trato menos favorable que otra del sexo opuesto;

b) Cuando debido a su estado civil una persona recibe un trato menos favorable que otra persona del mismo sexo;

c) Cuando debido a su sexo o estado civil una persona está obligada a observar un requisito relativo al empleo o al ingreso en una organización que no es un requisito esencial para este empleo o para este ingreso y con respecto al cual la proporción de personas del otro sexo o (según sea) de un estado civil diferente, pero del mismo sexo, capaz de observar este requisito, es sustancialmente más elevada;

d) Cuando una persona es perjudicada porque de buena fe:

i) Ha utilizado los procedimientos de reclamación previstos en la leyes de 1974 ó 1977;

ii) Se ha opuesto por medios lícitos a un acto que es ilícito según estas leyes;

iii) Ha prestado declaraciones en diligencias incoadas según estas leyes;

iv) Ha notificado la intención de realizar una cualquiera de las sanciones mencionadas en los subpárrafos i) a iii) supra.

Las leyes sobre despidos injustos, 1977 y 1995, estipulan una reparación para los empleados despedidos injustamente. Entre los motivos por los que, según esas leyes, un despido es injusto cabe citar los siguientes:

- La afiliación de un empleado a un sindicato;
- Las opiniones religiosas o políticas del empleado;
- La raza o el color del empleado;
- El embarazo de la empleada o cuestiones anexas;
- El ejercicio por un empleado de sus derechos en virtud de la Ley de protección de la maternidad, 1994;
- La edad del empleado;
- La pertenencia a la comunidad itinerante;
- La orientación sexual;
- Acciones jurídicas contra un empleador en que el empleado es parte o testigo;
- Selección injusta en casos de despido;
- Ejercicio o previsión del ejercicio por una madre adoptiva de su derecho, en virtud de la Ley de licencia por adopción, 1995, a solicitar la baja por razón de adopción o la baja adicional por razón de adopción.

Artículo 2

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

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

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

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

En el Artículo 41.2 de la Constitución de Irlanda se establece lo siguiente:

1. En particular, el Estado reconoce que, por su dedicación al hogar, la mujer ofrece al Estado un respaldo sin el cual no es posible lograr el bien común.
2. Por ello, el Estado se comprometerá a velar por que las madres no se vean obligadas, en virtud de la necesidad económica, a realizar trabajos que supongan el abandono de sus deberes en el hogar.

Este Artículo ha sido objeto de debate público en Irlanda. Ha recibido críticas porque muchas personas consideran que los supuestos del texto son inaceptables, pero en la práctica nunca se ha interpretado en los foros judiciales como justificación de la discriminación contra la mujer. Otros han alabado la redacción del artículo, argumentando que apoya firmemente la situación de las madres que no trabajan fuera del hogar. La Segunda Comisión Nacional sobre la Condición de la Mujer, en su informe al Gobierno de febrero de 1993, recomendaba:

- a) La supresión del artículo 41.2.2, y
- b) Que se enmendara la Constitución a fin de prohibir toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo.

La necesidad de enmiendas constitucionales recomendadas por la Segunda Comisión (Nacional) sobre la Condición de la Mujer se sometió a la consideración del Grupo de Examen de la Constitución (véase la Parte I, párrafo 2.1).

El Grupo de Examen propuso la inclusión de una cláusula en la que se estableciera que ninguna persona deberá ser objeto de discriminación, ni directa

ni indirectamente, por varios motivos, en particular el sexo (véase el comentario al Artículo 1). El Grupo de Examen analizó si lo que procedía era suprimir el Artículo 41.2 o conservar la Sección 2.1 con alguna enmienda. El Grupo de Examen concluyó que debería haber un reconocimiento constitucional a la importante contribución a la sociedad del gran número de personas que realizan actividades de atención dentro del hogar y se recomendó que se conservara el Artículo 41.2 pero sin distinguir entre hombre y mujer; el texto sería el siguiente:

- que la vida de hogar y de familia ofrece a la sociedad un apoyo sin el cual no es posible conseguir el bien común. El Estado se esforzará por apoyar a las personas que atienden a otros dentro del hogar.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

En la actualidad, la legislación sobre la igualdad en Irlanda se ocupa de las condiciones de empleo y de bienestar social.

El párrafo 4.2 de la Parte 1 hace referencia a la Agencia para la Igualdad en el Empleo y en el comentario correspondiente al Artículo 1 se hace alusión a la legislación sobre la igualdad en el empleo.

Como se indica en la Parte 1 del presente informe, el Gobierno irlandés está preparando actualmente amplias medidas legislativas contra la discriminación, en las que se contemplarán expresamente categorías como el sexo, el estado civil y la situación familiar. Esas medidas legislativas ampliarán considerablemente la legislación sobre igualdad ya vigente en relación con el empleo. La ampliación de la competencia de la legislación sobre la igualdad obligará también a ampliar o potenciar los procedimientos y estructuras de aplicación, lo que se tendrá en cuenta en la legislación.

- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

La legislación sobre la igualdad se aplica de modo idéntico en el sector público y en el privado. El sector público ha adoptado medidas de acción positivas adicionales para complementar la legislación formal sobre la igualdad, y se alienta al sector privado a hacer otro tanto.

La Administración Pública, como empleador, está obligada a respetar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, independientemente del estado civil o familiar. La Administración Pública sigue la norma según la cual

los principios y prácticas de iguales oportunidades deberán aplicarse en la contratación, colocación, selección, organización de la carrera y todas las otras condiciones de servicio de los funcionarios públicos.

En la Administración Pública, cada Departamento tiene la responsabilidad de aplicar las normas sobre igualdad de oportunidades. Se han creado dependencias de personal con la finalidad concreta de controlar la eficacia de las políticas en sus propios departamentos. El Departamento de Hacienda vigila la aplicación global de las políticas en todo el sector.

En septiembre de 1994, a raíz de una consulta con los interlocutores sociales, se publicó un código nacional de prácticas sobre acoso sexual, denominado Medidas para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El código será promovido, examinado y supervisado por la Agencia para la Igualdad en el Empleo. Si bien el código actual no es obligatorio, se está examinando la posibilidad de reconocimiento jurídico de dicho código en el contexto del examen en curso de la legislación sobre igualdad en el empleo.

Desde febrero de 1990 está vigente una Declaración sobre igualdad de oportunidades para los sectores de servicios de salud y las autoridades locales. Dicha declaración obliga a las autoridades locales y a las juntas sanitarias a tratar y potenciar a sus empleados en forma equitativa. La declaración se aprobó después de las negaciones entabladas entre la gestión y los sindicatos, y se ocupa de aspectos como el reclutamiento, la selección, la capacitación y el desarrollo, el hogar y el trabajo, el acoso sexual y las responsabilidades de los sindicatos/patronos. Se ha establecido un equipo de gestión encargado de supervisar las cuestiones relacionadas con la igualdad en el servicio de las autoridades locales.

La Comisión de nombramientos locales se encarga de cubrir, mediante oposiciones abiertas, todos los puestos profesionales y de gestión superior de carácter permanente en los servicios de salud y de la autoridad local. Los miembros de la Comisión deben comprometerse con una política de igualdad de oportunidades.

Desde 1991, la edad máxima para la mayor parte de los empleos del sector público, incluida la autoridad local, se ha elevado a 50 años de edad. Con ello se pretende facilitar la entrada o el reingreso en el mercado de trabajo de las personas que se han dedicado plenamente a las labores domésticas.

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

A tenor de otros artículos de la Convención, se establecen otras medidas de facilitación. El primer informe de Irlanda en el marco de la Convención detallaba las iniciativas legislativas más importantes en beneficio de la mujer durante los treinta años precedentes. A continuación se enumeran las medidas legislativas más importantes promulgadas desde el examen de dicho informe.

Ley sobre la situación de los niños, 1987

Esta Ley eliminó la discriminación de las leyes contra las personas nacidas fuera del matrimonio, y contiene disposiciones detalladas sobre la tutela y manutención de los hijos y los derechos de sucesión. En ella se establece también un procedimiento judicial para la declaración de paternidad y para las pruebas de sangre en los procedimientos civiles relacionados con las cuestiones de paternidad.

Ley sobre la jurisdicción de los tribunales y la ejecución de las sentencias (Comunidades Europeas), 1988

Esta Ley permitió a Irlanda ratificar la Convención de Bruselas de 1968 concerniente a la competencia jurídica y a la ejecución de las decisiones en materia civil y comercial. Esta Convención, si bien se ocupa ante todo de las relaciones comerciales, es importante para la mujer, ya que en ella se tratan las cuestiones relacionadas con las prestaciones para alimentos. En virtud de la Convención, las decisiones sobre prestaciones para alimentos adoptadas en uno de los Estados contratantes se aplican más o menos automáticamente en todos los demás Estados contratantes. Además, el acreedor de la pensión alimentaria (normalmente, la esposa) tiene la posibilidad de elegir dónde puede efectuar la demanda de dicha pensión - bien donde ella misma tiene el domicilio o la residencia habitual o en el lugar donde tiene domicilio el deudor de esa pensión (en virtud del derecho irlandés, a los efectos de la Convención, por "domicilio" se entiende el lugar de residencia habitual).

Ley sobre el derecho de la familia, 1988

Esta Ley abolió la antigua legislación sobre la restitución de los derechos conyugales.

Ley de adopción (No. 2), 1988

Esta Ley amplió las categorías de niños que pueden ser objeto de adopción, a fin de incluir algunos niños cuyos padres están casados pero no han cumplido sus obligaciones hacia ellos.

Ley de reforma del derecho sobre la separación judicial y la familia, 1989

Esta Ley:

- a) Amplía los fundamentos para emitir un decreto de separación judicial;
- b) Autoriza al tribunal encargado de los trámites de separación a emitir decretos relativos a las prestaciones para alimentos, garantía de éstas, pago de una suma global y órdenes en relación con la propiedad de uno y otro cónyuge, y
- c) Prevé la posibilidad de más audiencias informales y el uso de servicios de asesoramiento y mediación.

En el ejercicio de sus facultades de emitir decretos sobre la propiedad y disposiciones financieras, el tribunal debe tener en cuenta todas las

circunstancias del caso, incluida la contribución de un cónyuge a atender a la familia y a cuidar del hogar familiar.

Ley sobre el derecho penal (violación) (enmienda), 1990

La Ley sobre el derecho penal (violación) (enmienda), 1990, representa una mejora significativa en la protección jurídica garantizada a las víctimas de actos de agresión sexual. Las principales disposiciones de la Ley son las siguientes:

- Abolición de la norma según la cual el esposo no puede ser declarado en general culpable de violar a su esposa;
- Creación de dos nuevos delitos de violación y agresión sexual agravada en virtud de la Sección 4 (para tener en cuenta los delitos que suponen penetración sexual pero que no corresponden a la definición tradicional de violación), a cada uno de los cuales corresponde una pena máxima de cadena perpetua;
- Ampliación de las disposiciones especiales sobre la presentación de pruebas y el anonimato (que anteriormente se aplicaban únicamente a las víctimas de violación) a todas las víctimas de actos de agresión sexual.

En la Ley se establece también que los juicios de violación y agresión sexual agravada se celebren en el Tribunal Penal Central, con exclusión del público pero no de los medios de comunicación.

Ley de pensiones, 1990

Esta Ley estableció la igualdad de trato de la mujer y el hombre en los planes de pensiones de grupos ocupacionales.

Ley de atención al niño, 1991

Esta Ley representa una reforma global y radical de la legislación relativa a la atención y protección de los niños -en especial de los que han sido víctimas de actos de agresión, malos tratos, abandono y abuso sexual o que se encuentran en situación de riesgo.

Las principales disposiciones de esta Ley son las siguientes:

- i) Imposición a las juntas sanitarias de una obligación estatutaria de promover el bienestar de los niños que no reciben atención y protección suficiente;
- ii) Fortalecimiento de las facultades de las juntas sanitarias para que presten a los niños servicios de atención y apoyo familiar;
- iii) Perfeccionamiento de los procedimientos para facilitar la intervención inmediata de las juntas sanitarias y el Gardaí cuando los niños se encuentran en grave peligro;

- iv) Revisión de las disposiciones para permitir a los tribunales confiar a los niños que han sido objeto de agresión, malos tratos, abandono o abuso sexual o que se encuentran en riesgo al cuidado o supervisión de las juntas sanitarias;
- v) Introducir mecanismos para la supervisión e inspección de los servicios preescolares, como guarderías, casas cuna, grupos de juego y otros servicios similares de guardería, y
- vi) Revisión de las disposiciones relativas al registro e inspección de los centros de residencia para niños.

Esta legislación se aplicó en forma gradual, y el proceso concluyó para finales de 1996.

Ley sobre el secuestro de niños y aplicación de los mandamientos de custodia, 1991

Esta Ley hizo posible que Irlanda ratificara dos convenciones internacionales referentes al secuestro de los hijos por sus padres a través de fronteras internacionales, a saber, la Convención de la Haya sobre los aspectos civiles de secuestro internacional de niños y la Convención del Consejo de Europa sobre la aplicación de las decisiones referentes a la custodia de los niños y sobre el establecimiento de la custodia de los niños.

Ley sobre bienestar social, 1991

Esta Ley estableció la ampliación del seguro social a todas las personas con ingresos superiores a 25 libras irlandesas a la semana. Ello supuso el ingreso de muchos trabajadores a tiempo parcial, mujeres en su mayoría, en el sistema de seguridad social. A partir de abril de 1994 esa cifra cambió a 30 libras a la semana.

Ley de protección del trabajador (empleados fijos a tiempo parcial), 1991

Esta Ley amplió el alcance de la legislación referente al período mínimo de notificación, ausencia por maternidad, indemnización por despido injusto, participación de los trabajadores, protección de las indemnizaciones e insolvencia y derecho a vacaciones de los empleados fijos a tiempo parcial. Se entiende por empleados fijos a tiempo parcial aquellas personas que han trabajado al menos 13 semanas para un empleador, han trabajado un mínimo de ocho horas por semana y antes de la aplicación de esta Ley estaban excluidas de la mayor parte de la legislación sobre empleo. La inmensa mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

Ley sobre presentación de testimonios en procesos penales, 1992

En esta Ley se establecen las circunstancias en que el cónyuge o el antiguo cónyuge de una persona acusada es competente y puede verse obligado a prestar declaración en un proceso penal. La Ley facilita también la posibilidad de que los testigos presenten testimonio en los casos penales, incluidos los de abuso sexual o agresión física, estableciendo que en tales casos los testigos puedan dar testimonio mediante conexión por televisión en directo.

Ley sobre despidos injustos (enmienda), 1993

Esta Ley introdujo una serie de enmiendas técnicas y administrativas en la Ley sobre despidos injustos, 1977. La Ley enmendada incluye la orientación sexual en la lista de motivos de despido que se consideran automáticamente injustos.

Ley sobre el derecho penal (delitos sexuales), 1993

El objetivo principal de esta Ley era despenalizar los actos homosexuales entre adultos que han dado su consentimiento. No obstante, amplió también la legislación sobre la provocación en público, que anteriormente se aplicaba únicamente a las prostitutas, para incluir a los clientes de éstas y las posibles terceras partes, como los proxenetas. La Ley reforzó también el derecho sobre la protección de las prostitutas a la explotación, mediante la introducción de nuevos delitos relacionados con la organización y control de la prostitución.

Ley sobre la justicia penal, 1993

Esta Ley permite la apelación de las sentencias indebidamente indulgentes y obliga a los tribunales a que, al determinar las sentencias por delitos sexuales y violentos, tengan en cuenta el efecto sobre la víctima. Además, faculta al tribunal a ordenar que las personas convictas paguen una indemnización a la víctima.

Ley sobre jurisdicción de los tribunales y ejecución de las sentencias, 1993

Esta Ley hizo posible que Irlanda ratificara a) la Convención sobre la adhesión de España y Portugal a la Convención sobre sentencias de la CE y b) la Convención de Lugano (semejante a la Convención sobre Sentencias) en relación con los Estados Miembros de la Asociación Europea de Libre Intercambio.

Ley de interpretación (enmienda), 1993

En esta Ley se establece que, en general, en la interpretación de la legislación, salvo que sea patente la intención contraria, en general se considera que una expresión del género femenino es también relativa al género masculino. Ello significa que el uso del género femenino en la legislación no se limitará ya únicamente a las medidas dirigidas exclusivamente a la mujer.

Ley sobre pensiones alimentaria, 1994

Esta Ley hizo posible que Irlanda ratificara dos Convenciones internacionales (la Convención de Roma y la Convención de Nueva York), que prevén en ambos casos asistencia administrativa a los acreedores de pensiones alimentarias (por lo general, mujeres) que desean recibir prestaciones de los deudores de las mismas que residen en el extranjero.

Ley de protección de la maternidad, 1994

En esta Ley se establece la protección de todas las empleadas embarazadas, empleadas que han dado a luz recientemente o que están amamantando a sus hijos. Para ello, concede a esas personas ciertos derechos legales, entre los cuales destacan el derecho a 14 semanas consecutivas de licencia de maternidad, el derecho a hasta 4 semanas de licencia de maternidad adicional, el derecho a regresar al trabajo, el derecho a tiempo libre sin pérdida de sueldo para atender las citas médicas antes y después del parto, el derecho a la licencia por razones de seguridad y de salud en determinadas circunstancias, el derecho a la protección de su empleo durante la licencia de maternidad, la licencia de maternidad adicional, la licencia por razones de salud y seguridad y tiempo libre para la atención médica prenatal y posnatal, y el derecho a no ser despedida por ninguna razón relacionada con el embarazo desde el comienzo de éste hasta el final de la licencia de maternidad. En virtud de esta ley los padres tienen también derecho a gozar de períodos de licencia en algunas circunstancias concretas.

La Ley establece también un mecanismo para la tramitación de los conflictos y apelaciones referentes a algunos derechos emanados de las disposiciones de la legislación.

Ley de licencia por adopción, 1995

En esta Ley se reconoce a las mujeres empleadas el derecho a un período mínimo de 10 semanas de licencia por adopción. Pueden acogerse también a este tipo de licencia los varones en algunas circunstancias concreta.

Ley sobre el derecho penal (procesos relacionados con casos de incesto), 1995

En esta Ley se establece que si bien los miembros del público serán excluidos de los procesamientos por casos de incesto, la prensa tendrá derecho a estar presente e informar sobre los mismos, con la condición de que no se publique ninguna información que pueda llevar a la identificación de la víctima del incesto. Además, la Ley elevó a cadena perpetua la pena máxima a que se puede sentenciar a una persona convicta de incesto.

Ley sobre el derecho de la familia, 1995

Esta Ley autoriza al tribunal a adoptar decisiones sobre las pensiones alimentarias, pensiones, propiedades y otras cuestiones complementarias en los casos en que los decretos extranjeros de divorcio y separación judicial deban ser reconocidos dentro del territorio irlandés; revoca y restablece con enmiendas las facultades de los tribunales de formular decretos en apoyo de los cónyuges y de los hijos en los casos de separación; faculta al tribunal a formular declaraciones en relación con la condición del matrimonio de una persona; eleva la edad mínima para el matrimonio de 16 a 18 años y establece un período mínimo de tres meses de notificación previa de matrimonio; otorga facultades estatutarias a los servicios de bienestar en los casos de derecho familiar; refuerza las facultades de aplicación del tribunal en relación con las pensiones alimentarias y amplía las facultades del tribunal para ordenar el pago

de sumas a tanto alzado además o en sustitución de pagos periódicos (no sólo en los casos de separación, como hasta entonces).

Ley de seguridad social, 1995

Esta Ley introduce mejoras presupuestarias y cambios diversos en el código de seguridad social, y prevé la introducción de prestaciones de adopción para las personas que se acogen al derecho de licencia en virtud de la Ley de licencia por adopción, 1995.

Ley de seguridad social (No. 2), 1995

Esta Ley dispone que las personas divorciadas no se vean desfavorecidas en lo que respecta a las prestaciones sociales.

Reglamentos sobre prestaciones de salud y seguridad, 1994-1995

Las prestaciones de salud y seguridad se legislaron por primera vez en 1994. Se trata de un pago en concepto de seguro social y ahora pueden recibirlo las mujeres embarazadas y lactantes que se acogen a la licencia por razones de salud y seguridad, si están expuestas a determinados riesgos en el trabajo o pueden realizar turnos de trabajo nocturnos.

Ley de seguridad social, 1996

Además de prever incrementos presupuestarios, esta Ley introduce un nuevo pago para las familias monoparentales, en sustitución de la prestación para esposas abandonadas y del subsidio para padres sin pareja, y transfiere la responsabilidad sobre el subsidio de mantenimiento de personas discapacitadas (conocido en adelante como subsidio de discapacidad) del Departamento de Sanidad al Departamento de Seguridad Social. En la Ley se prevén también otros cambios en el Código de Bienestar Social.

Ley sobre ayuda letrada civil, 1995

Esta Ley confiere carácter oficial al plan estatal de asesoramiento y ayuda letrada civil.

Ley sobre la violencia doméstica, 1996

Esta Ley refuerza las facultades de los tribunales para proteger a las personas frente a la violencia en el hogar, amplía esos poderes para proteger a los cohabitantes y amplía también los poderes de detención de la Garda Síochána (Policía).

Decimoquinta enmienda de la Constitución, 1996

Esta Ley contiene el texto de la enmienda de la Constitución que confiere a los tribunales jurisdicción para dictar decretos de divorcio. El texto fue aprobado por el pueblo en el referéndum celebrado en noviembre de 1995.

Ley sobre el derecho de la familia (divorcio), 1996

Esta Ley enumera las amplias facultades que los tribunales tienen para emitir órdenes en apoyo de los cónyuges y de los hijos durante los casos de divorcio y después de ellos. La Ley entra en vigor el 27 de febrero de 1997.

Ley de responsabilidad civil (enmienda), 1996

Esta Ley reconoce a los cohabitantes y personas cuyo divorcio en el extranjero está reconocido en Irlanda el derecho a reclamar ciertos daños cuando el otro cohabitante o el antiguo cónyuge ha recibido daños mortales como consecuencia de actos culpables de una persona.

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

No hay disposiciones al respecto en el derecho penal de Irlanda.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas políticas, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

La Constitución de Irlanda se basa en el principio implícito de la igualdad entre el hombre y la mujer. Como se ha indicado anteriormente al hablar del Artículo 1, el Artículo 40.1 de la Constitución garantiza la igualdad ante la ley. Además, el Artículo 40.3.1 garantiza que el Estado respetará y, en la medida de lo posible, mediante sus leyes defenderá y protegerá los derechos personales del ciudadano.

En la Parte I del presente informe se expone la situación general en las esferas política, social y económica. En el comentario al Artículo 1 se describe el mecanismo nacional puesto en marcha para promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. En el comentario al Artículo 2 se señalan las medidas legislativas específicas adoptadas para mejorar la posición de la mujer en la vida económica y social.

Iniciativas

Son también importantes las siguientes iniciativas concretas encaminadas a promover los derechos de la mujer.

Informe de la Segunda Comisión (nacional) sobre la Condición de la Mujer

La Segunda Comisión (nacional) sobre la Condición de la Mujer se ha mencionado ya en la Parte 1. Para la preparación de su informe, la Comisión solicitó la presentación de contribuciones de la opinión pública y entabló

amplias consultas con los departamentos gubernamentales, organismos públicos y voluntarios, organizaciones de mujeres e institutos de investigación.

El informe de la Comisión contiene 210 recomendaciones de acción distintas encaminadas a mejorar la situación de la mujer en Irlanda. El informe se ocupa de las siguientes esferas:

- Cuestiones constitucionales y jurídicas;
- La mujer en el hogar;
- Empleo;
- Atención infantil;
- La mujer en situaciones de desventaja;
- La mujer rural;
- Participación en la política y en la vida pública;
- Cultura y deporte;
- Educación;
- Iniciativas relacionadas con la capacitación y el mercado de trabajo;
- Salud.

El Gobierno está empeñado en llevar a cabo un programa de reforma para aplicar las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión. Véase la Parte 1, párrafo 3.3.

Políticas gubernamentales para evitar efectos discriminatorios por razón de sexo

En los últimos años se ha llegado a un reconocimiento general de que las políticas propuestas por el Gobierno deben evaluarse de manera que se comprueben los distintos efectos que puedan tener en el hombre y la mujer. Ello se debe a que una iniciativa de política que en sí misma parece neutral en sus efectos en el hombre y la mujer quizá no lo sea en la práctica, por estar basada en estructuras y situaciones en que las mujeres se encuentran insuficientemente representadas o existen fundamentalmente como personas a cargo. Lo que se pretende con estas medidas de comprobación es evitar la posibilidad de discriminación indirecta y contribuir a una política integrada de igualdad de oportunidades.

En febrero de 1993 el Gobierno decidió que todas las propuestas de política sometidas a la aprobación del Gobierno deberían incluir una evaluación sobre el efecto probable de dicho cambio en la mujer.

Ley de interpretación (enmienda), 1993

La Ley de interpretación, aprobada en 1937, define el significado y construcción de las palabras y expresiones utilizadas en los proyectos de ley y leyes del Oireachtas (Parlamento) y en los instrumentos elaborados en el marco de dichas leyes.

En la Sección 11 b) de la Ley se dice lo siguiente:

Masculino y femenino

Toda palabra del género masculino deberá interpretarse, salvo indicación en contrario, como referida también al género femenino.

En cambio, no ocurría lo contrario. En la Ley no había ninguna disposición que permitiera interpretar que el género femenino implica también el masculino, lo que significaba que no era posible utilizar el género femenino en las leyes e instrumentos del Oireachtas que afectaban principalmente a la mujer. El Gobierno decidió que debía enmendarse la Ley de interpretación para introducir los siguientes cambios:

- Los proyectos de ley y los instrumentos públicos deberán formularse en un lenguaje no discriminatorio con respecto del hombre ni de la mujer;
- Las referencias destinadas fundamentalmente a los hombres se pueden redactar en masculino;
- Las referencias destinadas fundamentalmente a las mujeres se pueden redactar en femenino.

La Ley de interpretación (enmienda), 1993, se aprobó con los cambios indicados.

La posición en lo que respecta a grupos concretos de mujeres vulnerables es la siguiente.

Padres sin pareja

La inmensa mayoría de las familias de padres sin pareja están presididas por una mujer. En Irlanda, la proporción de madres sin pareja que son económicamente activas es mayor que en el caso de las otras madres. El subsidio para padres sin pareja ofrecido por el departamento de bienestar social solamente se puede pagar si una persona se ocupa de uno o más niños sin el apoyo de una pareja, y previa determinación de los medios de vida.

Los padres sin pareja que reciben uno de esos subsidios cuentan con incentivos para alentar su participación en el mercado de trabajo. En 1994 el volumen de los ingresos no considerados para determinar el derecho a prestaciones sociales aumentó, y se permite que los padres sin pareja conserven una proporción mayor del subsidio para padres sin pareja, aunque estén trabajando. Los padres sin pareja que trabajan pueden recibir también el suplemento al ingreso familiar, que no se contabiliza como ingreso en la determinación de los medios de vida. Los padres sin pareja que reciben el

subsidio mencionado pueden participar en el programa de empleo comunitario, que es el principal programa de empleo destinado a personas con desempleo de larga duración.

Además, los padres sin pareja que tienen empleo, a reserva de que reciban pensiones de viudedad de la seguridad social o cuenten con tarjeta médica, están exentos de las contribuciones por servicios de salud y del gravamen para capacitación laboral.

El Ministerio de Bienestar Social deberá introducir una nueva prestación para familias de un solo padre en sustitución de los actuales mecanismos para padres sin pareja. Dicha prestación se introducirá a principios de 1997 y deberá reunir las siguientes características:

- No ser discriminatoria en el trato del hombre y la mujer que crían a sus hijos por su propia cuenta;
- No implicar juicios, en cuanto que ya no será necesario demostrar una situación de abandono para poder acogerse al sistema de seguridad social.

La nueva prestación incorporará los planes vigentes de demostración de medios de vida para los padres sin pareja, así como el plan de prestaciones para mujeres abandonadas. Permitirá a las personas que crían a sus hijos por cuenta propia, la mayoría de ellas mujeres, obtener ingresos dentro de ciertos límites y conservar su prestación. Ello servirá para alentar la participación de los padres sin pareja en la fuerza de trabajo.

Las mujeres no deberán ya probar su situación de abandono, lo que les liberará de los molestos interrogatorios a que se veían sometidas anteriormente en un momento particularmente vulnerable de sus vidas.

Está también en marcha un plan de donaciones para padres sin pareja, cuya finalidad es ayudarles a volver al mundo del trabajo o aprovechar nuevas oportunidades de educación. Pueden otorgarse donaciones a grupos de autoayuda y de apoyo a padres sin pareja y a otros grupos que trabajan con éstos.

Mujeres itinerantes

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

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

El Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa estableció un Grupo de Trabajo sobre la comunidad itinerante en julio de 1993 para asesorar e informar

sobre las necesidades de los itinerantes y sobre las políticas gubernamentales en general en relación con la comunidad itinerante en distintas esferas, como el alojamiento, la salud, la igualdad, la educación y la capacitación.

El Grupo de Acción presentó, en enero de 1994, un informe provisional y en julio de 1995 publicó su informe final. Este fue el primer examen completo de las necesidades de la comunidad itinerante desde el informe del Organismo de Examen del pueblo itinerante, publicado en 1983.

El informe del Grupo de Acción examinó y formuló recomendaciones en relación con tres esferas principales:

- Cuestiones básicas de interés para los itinerantes, incluidas las mujeres itinerantes, como alojamiento, acceso a los servicios de salud, educación y capacitación, así como el desarrollo económico y el empleo, incluida la coordinación de los enfoques adoptados por los organismos de derecho público competentes cuyos servicios influyen en los miembros de la comunidad itinerante.
- Relaciones entre la comunidad itinerante y la población sedentaria;
- Experiencia de los itinerantes con especial atención a la cultura y la discriminación.

En el informe se examinaban también los mecanismos que podrían facilitar las relaciones entre las comunidades itinerantes y sedentarias, en particular a nivel local, y se formulaban recomendaciones con el fin de reducir los conflictos y fortalecer el respeto mutuo y la comprensión cuyo resultado se espera sea lo que el Grupo de Acción llama Estrategia de Reconciliación.

Además de un capítulo independiente con una serie de recomendaciones orientadas a mejorar la situación de las mujeres itinerantes en la sociedad irlandesa (por ejemplo, centros de atención infantil, iniciativas para resolver el problema de la violencia en el hogar y acceso a la capacitación y a las oportunidades económicas), muchas recomendaciones de otros capítulos del informe del Grupo de Acción se ocupan también de problemas de interés para las mujeres itinerantes, por ejemplo, la educación, la salud, la discriminación, el alojamiento, etc.

Como el informe del Grupo de Acción repercute en una gran variedad de esferas de política que son competencia de varios ministros, el Gobierno estableció un Grupo de Trabajo Interdepartamental encargado de examinar la aplicación del informe, sin olvidar los costos que ello supondría. El informe del Grupo de Trabajo Interdepartamental fue examinado por el Gobierno en marzo de 1996, fecha en que aprobó un conjunto ambicioso de iniciativas y servicios relacionados con la comunidad itinerante.

En el marco de la iniciativa Nuevas Oportunidades para la Mujer (NOW), de la Comunidad Europea (véase el Artículo 4), dos proyectos están específicamente orientados a las necesidades de las mujeres itinerantes.

El objetivo fundamental y los centros de capacitación administrados por FÁS (organismo nacional de capacitación) para los itinerantes es ayudarles a

desarrollar todo su potencial, romper el círculo vicioso de analfabetismo y marginación social en que se ven atrapados y ofrecerles la posibilidad de convertirse, lo antes posible, en miembros autosuficientes e independientes de la sociedad. Los centros de capacitación ofrecen una combinación de actividades de capacitación en aptitudes para la vida y en técnicas manuales básicas, junto con un considerable componente de alfabetización y aritmética elemental. La capacitación dura cuarenta y ocho semanas.

Mujeres con discapacidades

La Comisión sobre la condición de las personas con discapacidades fue establecida en 1993 por el Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa. Las personas con discapacidades, sus defensores y sus padres constituían el 60% de la Comisión. Más del 40% de los miembros eran mujeres y, dentro de su programa de consultas, se organizó una para las mujeres con discapacidades, conjuntamente con el Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda.

El informe de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidades se publicó en noviembre de 1996. Se trata del primer examen en profundidad de la situación de las personas con discapacidades en Irlanda y de su repercusión en una serie de cuestiones de política que son competencia de muchos departamentos y organismos gubernamentales.

La Comisión estima que al menos el 5% (150.000) de la población son mujeres con discapacidades. En el informe se señala que las mujeres con discapacidades encuentran una doble desventaja, en cuanto personas y en cuanto mujeres. Las mujeres con discapacidades no intervienen todavía en los procesos de toma de decisiones y formulación de políticas ni en los mecanismos gubernamentales y están insuficientemente representadas en las estructuras de mando de las organizaciones de voluntarios, incluso las que prestan apoyo a las personas con afecciones que son más comunes entre las mujeres que entre los hombres.

La Comisión estima que ninguna mujer, por el hecho de tener una discapacidad, debe verse imposibilitada de ejercer los derechos básicos de toda mujer. Las mujeres con discapacidades deben ser consultadas en la elaboración de políticas orientadas a ellas, y deberán contar con recursos suficientes para mantener su condición dentro de la familia en la comunidad local. La Comisión pide que los responsables de la formulación de políticas y otras autoridades estén debidamente informados y sean conscientes de los problemas que se derivan de la experiencia de la discapacidad de la mujer, tomando como base una comprensión social de la discapacidad más que el recurso al modelo médico e individualista de discapacidad.

El Gobierno irlandés ha aprobado la preparación de un plan de acción inspirado en este informe. Su objetivo es establecer un Comité de vigilancia, integrado por organizaciones que representan a personas con discapacidades, sus familias y las personas que les prestan atención y servicio, así como los interlocutores sociales y departamentos gubernamentales, con el fin de supervisar la aplicación de las recomendaciones de la Comisión.

Las leyes de vivienda, 1966 a 1992, son de carácter general y, por lo tanto, se refieren a las personas con discapacidades en la misma manera que a todas las demás. No obstante, una disposición específica de esas leyes obliga a

las autoridades encargadas de la vivienda a identificar a los "discapacitados/minusválidos" como categoría aparte en su evaluación de las necesidades de viviendas ofrecidas por las autoridades locales.

Mujeres lesbianas

Las mujeres lesbianas pueden sufrir la doble desventaja de las dificultades específicas de su género y la discriminación basada en la orientación sexual. Según datos del Estudio sobre los Valores Europeos, de 1990, las actitudes de la población irlandesa son sistemáticamente menos tolerantes que la media de la Unión Europea en lo tocante a la orientación sexual. No obstante, conviene señalar que, si se comparan estos resultados con los de un estudio semejante efectuado con anterioridad, se observa en Irlanda una tendencia hacia una actitud más liberal con respecto a la homosexualidad, mostrándose las mujeres ligeramente más liberales que los hombres.

La Ley sobre el derecho penal (delitos sexuales), 1993, discriminaba los actos homosexuales entre adultos varones aunque fuera con consentimiento mutuo. Los actos de lesbianismo nunca han constituido delito.

Se está preparando una nueva legislación que prohibirá la discriminación en el empleo y fuera de él por una gran variedad de motivos. Se tiene la intención de incluir la orientación sexual entre las razones prohibidas de discriminación, en virtud de la legislación. La Ley sobre despidos injustos (enmienda), 1993, prohíbe expresamente el despido de un empleado por razones de orientación sexual. Las parejas lesbianas se encuentran en la misma situación que las parejas heterosexuales que cohabitan sin estar casadas, en cuanto que su relación no tiene reconocimiento jurídico.

La Organización Lesbians Organising Together recibió en 1995 una donación de 10.000 libras irlandesas en el marco del plan de donaciones para grupos de mujeres, del Departamento de Bienestar Social. Se asignó también financiamiento adicional de 20.000 libras al año para 1996 y 1997.

Igualdad en el terreno cultural

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

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

El Consejo de Artes publicó recientemente el Plan para las artes, 1995-1997, en el que se refleja el actual compromiso del Gobierno por un efecto planificado del desarrollo de las artes y la cultura en Irlanda, basado en amplias consultas públicas. Un objetivo estratégico fundamental del plan es el Acceso, encaminado a "alentar la participación real en las artes en lo que se refiere a disponibilidad y acceso, con particular referencia a los jóvenes, niños y personas con discapacidades, y teniendo en cuenta los obstáculos

sociales así como geográficos". Aunque no se afirma en forma explícita, este objetivo estratégico ofrece implícitamente garantías referentes al principio de acceso de las artes y actividades culturales de ambos sexos.

El Ministro de las Artes, la Cultura y el Gaeltacht puso en marcha un plan de incentivos al desarrollo cultural cuyo objetivo es establecer una red de infraestructura de capital para las artes y la cultura, sobre todo fuera de Dublín. En el período comprendido hasta 1999 se van a asignar para este plan unos 23 millones de libras. Esta infraestructura facilita enormemente el acceso de la población irlandesa a las expresiones y actividades culturales, y se garantizará el principio de igualdad de acceso para el hombre y la mujer en todos los nuevos mecanismos.

Artículo 4

- 1) La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
- 2) La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminación.

En Irlanda, se considera que las disposiciones que autorizan medidas positivas para corregir la precedente desigualdad no están en conflicto con el principio de igualdad entre el hombre y la mujer. Por tanto, la sección 15 de la Ley sobre igualdad en el empleo, 1997, estipula que no será ilícito para una persona

- Gestionar o facilitar capacitación a personas de un sexo particular en un tipo, forma o categoría de trabajo en la que no se ha contratado a ninguna persona de este sexo, o sólo a un número insignificante, en el período de doce meses que termina al comienzo de la capacitación; o
- Estimular a personas de este sexo a aprovecharse de las oportunidades de efectuar ese trabajo.

En los comentarios correspondientes al Artículo 10 de la Convención se describen las medidas especiales tomadas en la esfera de la educación.

En 1990, FÁS, Organismo Nacional de Capacitación, inició un programa de acción positiva en favor de la mujer, cuyo objetivo es promover la participación de la mujer en sectores no tradicionales y dinámicos del mercado de trabajo. Comprenden medidas de acción positiva en todas las áreas de actividad del FÁS y establecen metas anuales que deberán lograrse en áreas fundamentales, como cursos determinados en relación con conocimientos técnicos específicos, capacitación preparatoria y de aprendizaje, el programa comunitario de

capacitación juvenil y el plan de empleo social. Los resultados de las iniciativas en favor de la igualdad son supervisados mediante un informe anual.

Las mujeres representaron el 42,2% de todas las personas que recibieron capacitación del FÁS en 1995. Como punto de referencia, cabe señalar que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en ese mismo año fue del 36,5%.

En los comentarios correspondientes al Artículo 11.1 d) se ofrece información más detallada sobre la acción positiva del FÁS en el sector de la capacitación.

En lo que respecta al empleo, se han puesto en práctica una serie de políticas de igualdad de oportunidades, sobre todo en el sector público. Una política de igualdad de oportunidades tiene como objetivo complementar los derechos establecidos en la ley mediante procedimientos como la eliminación de las desigualdades generadas por la discriminación anterior, la supresión de los obstáculos estructurales y la promoción de medidas específicas para hacer realidad el potencial de todos los empleados.

Tanto la Confederación irlandesa de empresas y empleadores como el Congreso irlandés de Sindicatos han establecido directrices sobre la igualdad de oportunidades. En 1992, la Agencia para la Igualdad en el Empleo publicó un modelo de política de igualdad de oportunidades para ayudar a los empleadores a formular una política con ese fin.

Administración pública

El primer informe de Irlanda, publicado en 1986, contenía algunos detalles de las Políticas y orientaciones para iguales oportunidades en la Administración Pública. Todos los nuevos contratados de la Administración Pública reciben un ejemplar de dicho documento. En los comentarios al Artículo 5 a) se incluye información sobre los acontecimientos ocurridos después de la presentación del primer informe de Irlanda y las medidas adoptadas para eliminar el sexismo y las actitudes estereotipadas con respecto al sexo en la Administración Pública.

La aplicación de la política de igualdad de oportunidades en la Administración Pública es supervisada por el Departamento de Finanzas, en estrecha consulta con los sindicatos de la Administración Pública. Se prepara un informe anual, que se distribuye a todos los departamentos.

Promoción y contratación

Las oposiciones de promoción y contratación para nombramientos en la administración pública están abiertos tanto a hombres como mujeres. Los anuncios y circulares en los que se comunican las oposiciones externas e internas indican claramente que la administración pública aplica una política de igualdad de oportunidades. Los límites de edad superiores para la contratación general en la administración pública se elevaron notablemente, hasta los 50 años, en 1991. Ello resulta especialmente ventajoso para las mujeres que desean incorporarse por primera vez o regresar al mercado de trabajo.

Los miembros de los tribunales entrevistadores convocados por la Comisión de Administración Pública reciben información sobre la política vigente en relación con la igualdad de oportunidades y directrices escritas en las que se explica la política vigente para la realización de las entrevistas. Las estadísticas relativas a la candidatura y resultado de las oposiciones y contratación y promoción y la composición de los tribunales entrevistadores son analizadas e incluidas en el informe anual a que se ha hecho referencia antes.

Desde 1985, se han celebrado oposiciones para los nombramientos de cargos de Secretario y Secretario Adjunto, que representan los niveles más altos dentro de la Administración Pública. Las oposiciones (normalmente mediante entrevista) son organizadas por el Comité de Nombramientos de Alto Nivel. Este Comité consta de cinco miembros, que en la actualidad son cuatro hombres y una mujer.

Otras iniciativas

Hasta 1994, se ofrecía un programa de capacitación de tres días a las mujeres con cargo de gestión, cuya organización corría a cargo del Organismo de Capacitación de la Administración Pública, el Centro de Desarrollo de la Gestión y la Organización. Los participantes en este programa tenían la posibilidad de elegir entre entrar a formar parte de la Red de Mujeres con Cargos de Gestión una vez finalizado el curso. En 1995 se decidió interrumpir el programa de capacitación normal y ampliar las actividades de la Red para incluir iniciativas de capacitación, presentaciones de expertos y medidas para promover la igualdad en toda la administración pública. Podían participar en la Red todas las mujeres con cargos de gestión que estuvieran interesadas, y en la actualidad cuenta con más de 200 miembros.

Este marco se completa con varias políticas de apoyo a la familia, como el horario flexible, la interrupción provisional de las actividades laborales y el trabajo en horario compartido. En abril de 1992 se inauguró una guardería para los niños de los funcionarios públicos.

Plan de donaciones para los grupos de mujeres locales

Otra medida importante de acción positiva y potenciación es la ofrecida por el Plan de Donaciones para Grupos de Mujeres Locales, del Departamento del Bienestar Social. Dicho plan ofrece apoyo y asistencia a esos grupos con el fin de alimentar la autoayuda y el desarrollo personal de las mujeres que trabajan en el hogar, ofrecer oportunidades de educación, alentar la participación activa de la mujer en el grupo y en su comunidad y ayudar a resolver problemas sociales como el estrés y el aislamiento. En la concesión de las donaciones, se otorga prioridad a los grupos de zonas desfavorecidas y a proyectos orientados sobre todo a grupos que se encuentran en situación de desventaja. La mayoría de los grupos financiados dependen por completo del trabajo no remunerado de las mujeres locales. Se benefician de estas donaciones las mujeres que viven en medios tanto rurales como urbanos.

El análisis de los datos revela que el plan ha sido muy beneficioso para las numerosas mujeres que participan en los programas y que además es muy eficaz en función de los costos desde el punto de vista del Estado, en cuanto estrategia de desarrollo y apoyo.

Muchos de los grupos financiados en el marco del Plan han llegado ya a un punto en que ofrecen servicios a un grupo más amplio de mujeres y podrían aprovechar ventajosamente la seguridad ofrecida por un financiamiento continuado. En 1994 se estableció un programa en virtud del cual se garantizaba financiamiento durante un período de tres años a algunos de los grupos más desarrollados, lo que les permitiría ampliar su labor y planificar sus actividades de manera más eficaz.

Está también en funcionamiento un Plan de donaciones para padres sin pareja, para ayudarles a volver al trabajo o aprovechar una segunda oportunidad de educación. Las donaciones pueden otorgarse a grupos de autoayuda o de apoyo a padres sin pareja y a otros grupos que trabajan con estos padres. Ahora las donaciones se conceden en apoyo de grupos de hombres de carácter local. Las donaciones pueden destinarse a una gran variedad de actividades que cubran casi todos los aspectos del desarrollo personal y capacitación de los hombres.

Nuevas oportunidades para la mujer

El programa de nuevas oportunidades para la mujer (NOW) fue una iniciativa de la Unión Europea que promovía la igualdad para la mujer en la capacitación profesional y el empleo. NOW formaba parte integrante de la aplicación del tercer programa a medio plazo de la Comisión de la CE sobre igualdad de oportunidades (1991-1995).

El programa tenía como objetivo contribuir a la integración de la mujer en el mercado de trabajo con los siguientes medios:

- Mejora de la calidad del empleo a través de la capacitación;
- Superación de los obstáculos al acceso y participación en la capacitación y el empleo por parte de la mujer;
- Promoción de la iniciativas empresariales y de empleo local.

NOW financió acciones de grupos de voluntarios, grupos de mujeres y organismos públicos y estatutarios. Alentó tanto al voluntariado como al sector privado a colaborar con los organismos públicos y oficiales. Se espera que la sinergia creada gracias a ello permitirá disponer de nuevos medios para facilitar el acceso de la mujer a la capacitación, el empleo y la creación de empresas. Los gastos durante todo el tiempo de ejecución del programa fueron de 7 millones de libras, y se prestó ayuda a 32 proyectos.

Nuevas oportunidades para la mujer (NOW), 1995-1999

En esta ronda de fondos de la UE, NOW forma parte integrante de la Iniciativa en Favor del Empleo de la UE, que comprende HORIZON (discapacidad), HORIZON (desventaja) y Youthstar. Sus acciones se centrarán en las esferas prioritarias identificadas por el Cuarto Programa de Acción Comunitario sobre Igualdad de Oportunidades entre el Hombre y la Mujer. Estas prioridades comprenden la conciliación entre la vida de trabajo y de familia, la lucha contra la segregación en el mercado de trabajo, el acceso a la educación y la capacitación, y una representación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Un objetivo fundamental de NOW en Irlanda es establecer sistemas y prácticas de igualdad entre sexos para los sectores público y privado, a fin de preparar a esas organizaciones para que supervisen y examinen la prácticas y mejoren las tasas de participación de la mujer en todos los niveles. Otra prioridad de NOW es experimentar acciones innovadoras que respalden una mayor participación de la mujer en la creación de empresas y en las estructuras locales de toma de decisiones. Otra prioridad son los servicios de acceso e información y orientación, en particular para las mujeres que se ven marginadas de los servicios del mercado de trabajo, por ejemplo las mujeres itinerantes y otros grupos desfavorecidos. Se prevé que la integración de los resultados positivos de estos proyectos en los sistemas nacionales de capacitación y empleo tendrá efectos a largo plazo en el abastecimiento del mercado de trabajo. La incorporación sistemática de las buenas prácticas desarrolladas por esos medios es el objetivo último de Employment NOW.

Todos los proyectos de NOW garantizan la plena participación de la mujer y se caracterizan por la flexibilidad en el diseño y prestación de servicios de apoyo que faciliten la total aceptación de esas iniciativas por la mujer.

Premios para las acciones en favor de la igualdad

El Ministro de Trabajo (ahora de Igualdad y Reforma Legislativa) y la Agencia para la Igualdad en el Empleo organizaron en 1990 y 1992 un Plan de premios para promover la igualdad. Dicho Plan tenía como objetivo reconocer las buenas prácticas de empleo en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades. Los empresarios del sector público y privado podían competir en varias categorías, según la magnitud de la empresa.

Como ampliación de ese plan de recompensas, el Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa, en cooperación con los interlocutores oficiales y otros organismos interesados, estableció los "Premios para las acciones en favor de la igualdad". El objetivo de este plan es reconocer las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades en la sociedad irlandesa. En 1996 se entregaron premios por los logros obtenidos en la promoción de la igualdad mediante iniciativas en el lugar de trabajo y en otras áreas. Podrían figurar como candidatos personas privadas, empresarios, dispensadores de servicios, autoridades locales, escuelas y organismos voluntarios. Los finalistas aparecieron en una serie de televisión en cuatro partes que se transmitió por el canal de televisión nacional en una hora de máxima audiencia en septiembre de 1996. Los premios fueron copatrocinados por el Departamento y el organismo nacional de radiodifusión, RTÉ.

Las disposiciones sobre la protección de la maternidad se describen en los comentarios correspondientes al Artículo 11.2. La información sobre la legislación protectora se facilita en los comentarios sobre el Artículo 11.1 a) y b).

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

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

Se reconoce que para conseguir la igualdad de hecho y de derecho entre el hombre y la mujer es necesario cambiar las actitudes y los condicionamientos culturales. Nunca se insistirá demasiado en la importancia del cambio administrativo y legislativo para conseguir un cambio de actitud.

En la Parte I y en el Comentario sobre el Artículo 3 se hace referencia al establecimiento de la Segunda Comisión (Nacional) sobre la Condición de la Mujer en 1990. En el Mandato de la Comisión se especifica, entre otras, la siguiente función:

Examinar y formular recomendaciones sobre los medios, tanto administrativos como legislativos, a través de los cuales las mujeres podrán participar en condiciones de igualdad con los hombres en la vida económica, social, política y cultural y, con ese fin, considerar la eficacia y fiabilidad de las medidas de acción positiva.

En el informe de la Comisión se indica que, a pesar de los progresos conseguidos en los 20 últimos años hacia la igualdad de oportunidades, la modificación del comportamiento ha recaído hasta la fecha de forma abrumadora sobre la mujer. La participación de la mujer en el empleo remunerado no ha ido acompañada de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Según un estudio de Eurobarometer¹ es obvio que, en mayor o menor grado, se trata de un problema de alcance europeo, por no decir mundial.

¹ Eurobarometer 34 Study on Family and Work, publicado en diciembre de 1992.

La Comisión sobre la Condición de la Mujer opinaba que había razones estructurales y de actitud que explicaban por qué las mujeres no intervienen más en la vida política, por ejemplo unos valores sociales discriminatorios, las dificultades de compaginar la vida familiar, el empleo remunerado y las tareas políticas y la resistencia constante de los partidos políticos a elegir mujeres como candidatas.

En la Parte I del presente informe se hace referencia al establecimiento del Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa. Éste ha dado prioridad a dos medidas legislativas relacionadas con la igualdad:

- i) La reforma de la legislación sobre la igualdad en el empleo, teniendo en cuenta la jurisprudencia generada por la legislación actual así como los inconvenientes o anomalías percibidos en las mismas y la extensión de la protección de las leyes a categorías adicionales, incluida la situación familiar;
- ii) La introducción de medidas legislativas que prohíban la discriminación en áreas distintas del empleo, por ejemplo, las mercancías, las instalaciones, los servicios y la educación. Con ello se facilitará la retirada de la reserva formulada por Irlanda en relación con el Artículo 13 b) y c) y se conseguirá un cambio social y cultural.

Educación

Se han tomado iniciativas en la esfera de la educación para tratar de modificar las pautas sociales y culturales de conducta basadas en opiniones estereotipadas del papel del hombre y la mujer en la sociedad. Dichas iniciativas se examinan en el comentario correspondiente al Artículo 10.

La Agencia para la Igualdad en el Empleo, con apoyo y asesoramiento del Departamento de Educación, el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación y el Centro St. Patrick de capacitación docente, preparó un vídeo y materiales afines para su utilización en las escuelas primarias con el fin de poner de manifiesto y tratar de modificar los supuestos estereotipados sobre la función de uno y otro sexo.

Publicidad

En la actualidad no hay ninguna legislación referente a la representación de la mujer en la publicidad. La Dirección de Normas de Publicidad para Irlanda (ASAI) aplica un Código de normas de publicidad que trata de poner en guardia contra explotación y desfiguración de la mujer en la publicidad. La Dirección es un órgano voluntario autorregulatorio que está respaldado por el Director de Asuntos del Consumidor, funcionario encargado por el Oireachtas de supervisar la legislación de protección del consumidor en Irlanda.

La Dirección de Normas realizó en 1995 un examen del Código de Normas de Publicidad. Dicho examen supuso la consulta de más de 70 organizaciones que representan intereses comerciales y empresariales, organizaciones de consumidores, representantes de los intereses de la mujer, organizaciones profesionales y comerciales, organismos normativos y departamentos gubernamentales. Sobre la base de ese examen y de las amplias consultas entabladas al respecto, la Dirección de Normas ha podido comprobar la eficacia del sistema autorregulatorio en la publicidad y promoción de las ventas,

incluida la aceptación de las sentencias de la Dirección en el pasado por parte del sector de la publicidad.

Las normas relativas al buen gusto y la decencia desalientan anuncios que pueden resultar ofensivos por una gran diversidad de razones, entre ellos las consideraciones relacionadas con la edad, discapacidad, género, raza, religión, sexo u orientación sexual. Se hace mayor hincapié en el principio de la igualdad del hombre y la mujer y en la eliminación del sexismo y las actitudes estereotipadas con respecto al sexo.

La RTÉ, organismo nacional de televisión y de radio, tiene un Código de normas para la transmisión de publicidad. Dicho Código llama la atención de los anunciantes sobre la necesidad de tener en cuenta los cambios que se están produciendo en la función de la mujer dentro de la sociedad irlandesa.

El Ministro de Artes, Cultura y el Gaeltacht, en virtud de la Ley de radiodifusión, 1990, redactó y publicó en septiembre de 1995 códigos de normas, prácticas y prohibiciones en la publicidad, patrocinio y otras formas de promoción comercial en los servicios de radiodifusión. En esos códigos se establece, entre otras cosas, que la publicidad no debe menoscabar el respeto a la dignidad humana ni incluir ninguna discriminación por razón de raza, sexo o nacionalidad.

Acciones para eliminar el sexismo y las actitudes estereotipadas con respecto al sexo en la administración pública

En el primer informe de Irlanda se hizo alusión a la adopción de unas Políticas y orientaciones para iguales oportunidades en la administración pública. Las principales novedades registradas desde entonces son las siguientes:

- Establecimiento de una sección dentro del Departamento de Finanzas (encargado de los asuntos de personal en la administración pública) con especial responsabilidad sobre la política de igualdad de géneros;
- Establecimiento del Subcomité de Igualdad e Oportunidades, integrado por representantes de la gestión y el personal, que supervisa los progresos en la aplicación de las Políticas y orientaciones y se ocupa de una gran variedad de temas relacionados con la igualdad;
- Desarrollo de una red de mujeres con cargos directivos dentro de la administración pública, con el triple objetivo de i) ofrecer actividades de capacitación que respondan a los intereses y necesidades específicos de sus miembros, ii) permitir a las mujeres dirigentes establecer contactos y compartir conocimientos entre los distintos departamentos gubernamentales, y iii) promover el debate y las iniciativas sobre los temas de la igualdad en toda la administración pública;
- Programas específicos de capacitación sobre igualdad de oportunidades para los supervisores y funcionarios directivos en los departamentos e incorporación de medidas de sensibilización y capacitación sobre la igualdad de oportunidades en algunos cursos generales de gestión o de preparación para las entrevistas de selección;

- Exámenes periódicos del material de capacitación para comprobar que está en consonancia con la política de igualdad de oportunidades;
- Introducción oficial de formas no discriminatorias en el trato oficial;
- Supervisión de la composición de los tribunales entrevistadores, haciendo especial hincapié en la inclusión de mujeres como miembros de los mismos;
- Aplicación de las directrices para atender las demandas por acoso sexual en el trabajo.

Cultura

El principio de Acceso, objetivo estratégico fundamental del "Plan para las artes, 1995-1997" del Consejo de Artes, junto con el Plan de Incentivos de Desarrollo Cultural hasta el año 1999 (véase el comentario sobre el Artículo 3), contribuirá enormemente a la modificación de las pautas culturales de conducta de la mujer y el hombre. El florecimiento de las artes y de la actividad cultural que se conseguirá con estas medidas estará en total consonancia con los objetivos de este Artículo.

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

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

Están muy adelantados los planes para la introducción de un programa de Educación sobre las Relaciones y la Sexualidad en las escuelas. Dicho programa se propondrá, entre otras metas:

- Promover el conocimiento y respeto de la función reproductora;
- Permitir a los alumnos valorar la vida familiar y estimar las responsabilidades de la paternidad.

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

Hay varios programas respaldados por la Unidad de Promoción de la Salud, del Departamento de Sanidad, en los que se aborda la educación sobre las relaciones y la sexualidad en el contexto de un amplio programa de educación sanitaria. Dichos programas tratan de promover la responsabilidad en el área de la salud sexual. La Unidad ha respaldado a la Junta Sanitaria del Este en un programa experimental encaminado específicamente a reducir el embarazo entre las adolescentes. La Unidad está colaborando también con el Departamento de Educación con el fin de impulsar el desarrollo y difusión de buenas prácticas en la educación sobre las relaciones y la sexualidad en el contexto escolar.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir toda las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Según el derecho irlandés, la prostitución en cuanto tal no es un delito, pero la legislación no trata de proteger a las prostitutas de la explotación ni proteger al público de algunas manifestaciones públicas de la misma.

Es delito que una persona, en una calle o lugar público, solicite o importune a otras personas a los fines de la prostitución. El delito se aplica igualmente a la persona (hombre o mujer) que importune a un cliente, al cliente que importune a una prostituta o a un tercero que importune a una de esas personas en nombre de la otra. Se aplican el mismo delito y sanciones a las prostitutas, a los clientes y a cualquiera que importune en un lugar público.

Es también delito provocar o molestar a otra persona con el fin de cometer determinados delitos sexuales, como las relaciones sexuales con personas por debajo de la edad legal, dirigir un burdel o dejar que un local se destine a ese fin.

Un miembro de la Garda Síochána (policía) que tenga motivos razonables para sospechar que una persona callejea por un lugar público con el fin de importunar a los fines de la prostitución puede indicar a esa persona que abandone el lugar inmediatamente. Es delito no cumplir esa indicación sin causa razonable. El termino "callejear" se aplica también cuando la actividad se realiza desde un automóvil, y por lo tanto esta disposición se refiere también a las prostitutas que importunan a los viandantes conduciendo lentamente por la calzada.

En relación a la explotación de las prostitutas y la organización de la prostitución es delito que una persona obligue o fuerce a otra, por motivos de lucro, a dedicarse a la prostitución o, por esa misma razón, controlar o dirigir a una prostituta u organizar la prostitución. Es también delito que una persona deliberadamente viva de los ingresos de una prostituta y que favorezca e incite esa actividad.

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

Cuadro 6.1

Ley sobre el derecho penal (delitos sexuales), 1993

(Para el período comprendido del 7 de julio al 31 de diciembre de 1993)

	Acusaciones		Condenas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<u>Período comprendido entre el 7 de julio y el 31 de diciembre de 1993</u>				
Sección 6	-	-	-	-
Sección 7	5	4	4	3
Sección 8	-	28	-	26
Sección 9	-	-	-	-
Sección 10	-	-	-	-
Sección 11	-	-	-	-
Total	5	32	4	29
<u>Año finalizado el 31 de diciembre de 1994</u>				
Sección 6	-	-	-	-
Sección 7	7	9	5	8
Sección 8	-	75	-	74
Sección 9	-	-	-	-
Sección 10	-	-	-	-
Sección 11	-	-	-	-
Total	9	84	5	82

Año finalizado el 31 de diciembre de 1995*

	Acusaciones	Condenas
Sección 6	4	1
Sección 7	19	13
Sección 8	15	12
Sección 10	-	-
Otros delitos	18	16

* No es fácil obtener información desglosada por sexos.

- Sección 6: Provocar o importunar con el fin de cometer un delito sexual.
- Sección 7: Provocar o importunar a los fines de la prostitución.
- Sección 8: Callejear a los fines de la prostitución.
- Sección 9: Organización de la prostitución.
- Sección 10: Vivir de los ingresos de la prostitución.
- Sección 11: Organización de burdeles.

/...

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

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

En los últimos años se han conseguido notables progresos en lo que respecta al acceso de la mujer a la vida política y pública. Aunque, desde la fundación del Estado, siempre ha habido alguna mujer en la Dáil (Parlamento), su proporción ha aumentado en las elecciones recientes.

La elección de la primera Presidenta de Irlanda en 1990 fue un hito trascendental en el logro de la plena integración de la mujer en la vida política y pública.

El número de candidatas que consiguieron un escaño en las elecciones generales de 1992 aumentó de forma significativa, pasando del 7,8% de los candidatos elegidos en 1989 al 12% en 1992. La representación de la mujer en la Dáil es actualmente del 13,85%, tras el éxito de otras mujeres en las elecciones parciales celebradas desde 1992. Las mujeres representaron el 23,17% de los candidatos nacionales en la elección para el Parlamento de la UE en junio de 1994, y el 26,77% de las candidatas elegidas. Se prevé que estas cifras aumentarán todavía más en años futuros.

El Gobierno actual cuenta con dos mujeres como miembros de pleno derecho del Gabinete (Ministerios de Justicia y de Educación) de un total de quince, y tres mujeres como ministros de rango inferior, en un total de diecisiete.

No es fácil conocer la proporción de mujeres entre los afiliados de los principales partidos políticos. El Fine Gael, principal partido gubernamental, estima que las mujeres representan el 30% de su composición, mientras que el Fianna Fáil, principal partido de la oposición, cifra esa proporción en el 20% de los afiliados.

En el cuadro 7.1 puede verse el número de mujeres que se presentaron como candidatas y los escaños que consiguieron en las elecciones generales celebradas desde 1969.

Cuadro 7.1

Candidatas y escaños conseguidos por mujeres en las elecciones
para la Dáil, 1969-1992

Año	Número total de candidatas	Mujeres candidatas	Número de escaños	Mujeres elegidas	Diputadas en porcentaje del total
1969	373	11	144	3	2,1
1973	334	16	144	4	2,8
1977	375	25	148	6	4,1
1981	404	41	166	11	6,6
1982 (feb.)	366	35	166	8	4,8
1982 (nov.)	364	31	166	14	8,4
1987	466	58	166	14	8,4
1989	370	51	166	13	7,8
1992	481	88	166	20	12,00

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

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

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

En Irlanda las votaciones se efectúan mediante votación secreta y no obligatoria. En las elecciones generales de 1992 para la Dáil (Cámara de Representantes) votó el 68% del electorado.

En 1968, Irlanda accedió a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), en la que se estipula que la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin ninguna discriminación, tendrá derecho a voto en todas las elecciones, será elegible para todos los órganos de pública elección creados por la ley nacional, tendrá derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional. Los siguientes cuadros dan algunas indicaciones de la amplitud y nivel de participación de la mujer en diversos sectores de la vida pública.

Cuadro 7.2

Representación de la mujer en los órganos ejecutivos de los principales partidos políticos, febrero de 1994

	Mujeres en porcentaje del total	Representación porcentual de la mujer en los órganos ejecutivos nacionales
Fianna Fáil	40,0	17,9
Demócratas progresistas	45,0	46,6
Laboristas	33,0	22,0
Fine Gael	30,0	25,0
Izquierda democrática	37,4	41,0
Partido verde	43,0	45,5

Fuente: Partidos políticos.

Cuadro 7.3

Miembros de los organismos locales designados por elección, 1995

Autoridades	Número de autoridades	Miembros	Número de mujeres	Mujeres en porcentaje del total
Ayuntamientos	29	753	94	12,5
Concejos de burgo de condado	5	130	18	13,8
Concejos de burgo	5	60	9	15,0
Ayuntamientos de distrito urbano	49	450	71	15,8
Comisionados urbanos	26	234	49	20,9
Totales	114	1 627	241	14,8

Fuente: Departamento del Medio Ambiente.

Cuadro 7.4

Número de mujeres elegidas y designadas para el Seanard Éireann¹, 1969-1992

Año	Designadas para el Taoiseach	Grupo de estudio	Universidades	Número total de mujeres miembros	Mujeres en porcentaje del total de miembros
	Número de escaños				
	11	43	6		
1969	1	3	1	5	8
1973	-	3	1	4	7
1977	3	1	2	6	10
1981	1	5	3	9	15
1982 (Feb.)	1	6	1	8	13
1982 (Nov.)	1	3	2	6	10
1987	-	4	1	5	8
1989	2	3	1	6	10
1992	1	6	1	8	13

Fuente: Véase el párrafo 2.2 de la Parte I.

Cuadro 7.5

Composición de los comités del Oireachtas, 1993

Comité	Hombres	Mujeres	Mujeres en porcentaje del total
Comité Mixto de Desarrollo Sostenible	17	2	10,5
Comité Mixto sobre Servicios y pequeñas empresas	17	2	10,5
Comité Mixto sobre la Familia	11	8	42,1
Comité Mixto sobre Asuntos Europeos	15	2	11,8
Comité Mixto sobre Asuntos Externos	27	3	10,0
Comité Mixto sobre Derechos de la Mujer	5	12	70,6
Comité Mixto sobre Organismos Comerciales patrocinados por el Estado	10	1	9,1
Comité Mixto sobre Servicios	17	1	5,6
Comité Mixto sobre Instrucciones Permanentes	6	0	-
Comité Mixto sobre Asuntos Sociales	15	6	28,6
Comité Especial sobre Asuntos Sociales	21	0	-
Comité Especial sobre Finanzas y Asuntos Generales	19	2	9,5
Comité Especial sobre Empresa y Estrategia Económica	20	1	4,8
Comité Especial sobre Intereses de los Miembros de la Seanad Éireann	7	0	-
Comité Especial sobre Intereses de los Miembros de la Dáil Éireann	5	0	-
(Comité Mixto sobre la Lengua Irlandesa)	15	2	11,8
Comité Mixto Permanente sobre las Cuentas de Consolidación	6	0	-
Comité de Cuentas Públicas	12	0	-
Comité del Seanad sobre Procedimiento y Privilegios	9	1	10,0
Comité de Selección del Seanad	9	1	10,0
Comité de la Dáil sobre Procedimientos y Privilegios	16	2	11,1
Comité de Selección de la Dáil	11	2	15,4
Comité de Control de la Radiodifusión	7	1	12,5

- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

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

La participación en la formulación de las políticas gubernamentales puede presentar diferentes formas, como la aportación al proceso de formulación de políticas, por ejemplo, a través de los grupos parlamentarios, como los grupos informativos o los medios de presión; la intervención en la toma de decisiones en el citado proceso, por ejemplo, en calidad de político; o como parte del mecanismo de adopción de decisiones, por ejemplo, obteniendo empleo como funcionario gubernamental u ocupando un cargo en el sector público. En cada uno de estos aspectos, se garantizan a la mujer irlandesa iguales derechos que al hombre.

Sin embargo, las mujeres siguen estando menos representadas que el hombre en todos los campos de la vida política, en el sector público y en las categorías superiores de la administración pública. No obstante, esto no supone que no se tienen en cuenta los intereses y preocupaciones especiales de la mujer en la orientación general de las políticas gubernamentales. El Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa, el Comité Parlamentario Mixto sobre los Derechos de la Mujer, la Agencia para la Igualdad en el Empleo y el Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda son foros en los cuales se tratan y se canalizan hacia el Gobierno los intereses de la mujer, lo que garantiza a la mujer no sólo una aportación directa a la adopción de políticas gubernamentales sino que además constituye un punto de observación desde el que pueden comprobarse y medirse los progresos hacia la igualdad.

La mujer en los cargos públicos

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

La mujer en la administración pública

Administración pública

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

En el cuadro 7.6 se señala la composición por sexos de los principales cargos de servicios generales en la administración pública durante el período 1991-1995; a efectos comparativos, se adjuntan los datos de 1987. En los cuadros 7.7 y 7.8 se observa, respectivamente, la proporción de mujeres en los grados de gestión de servicios generales y la proporción de mujeres en grados de gestión de categoría profesional, técnica y departamental en la administración pública al 31 de diciembre de 1995.

Al 31 de diciembre de 1995, las mujeres representaban el 48% de todo el personal de la administración pública. De los funcionarios con puestos directivos en los principales cargos de servicios generales, el 30% eran mujeres. Si bien las mujeres están todavía insuficientemente representadas en los niveles superiores de la administración pública, ha habido un aumento considerable en la proporción de mujeres en las categorías Oficial Principal y superiores durante los ocho últimos años (véase el cuadro 7.6). En 1995 se nombró una Secretaría (Directora General), primera mujer que ocupó un cargo semejante desde 1959, en que se nombró a la otra única Secretaria de Departamento.

El actual desequilibrio se debe a varios factores. Aunque en 1973 se abolió la prohibición de ejercer como funcionarias a las mujeres casadas, los efectos de aquella normativa todavía se dejan sentir a niveles superiores, ya que se requiere cierto tiempo para poder llegar a ocupar los cargos de mayor responsabilidad, sobre todo en un período como el de los diez años pasados en que el número de funcionarios ha estado sometido a estricto control. Además, según algunos indicios, las mujeres tienen una tasa de participación más baja que los hombres en las oposiciones de promoción.

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

Cuadro 7.6

Composición por sexo de las categorías de servicios generales, 1987-1995

Categoría	AÑO										Número de personas al servicio al 31 de diciembre de 1995 ²
	1987		1991		1992		1993		1995 ¹		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
	------(Porcentaje)-----										
Secretario	0	100	0	100	0	100	0	100	4	96	26
Secretario adjunto	1	99	4	96	5	95	6	94	5	95	94
Oficial principal	5	95	10	90	12	88	12	88	12	88	339
Suboficial principal	23	77	23	77	21	79	22	78	24	76	1 007
(Oficial ejecutivo superior	34	66	32	68	32	68	36	64	38	62	1 965)
(Oficial administrativo superior	26	74	24	76	20	80	21	79	27	73	99)
Oficial ejecutivo	44	56	50	50	52	48	55	45	53	47	2 514
Oficial de personal	67	33	66	34	68	32	72	28	76	24	1 180
Oficial administrativo	68	32	75	25	77	23	79	21	79	21	4 561
Auxiliar administrativo	83	17	82	18	81	19	81	19	81	19	5 028
Oficial de documentación	4	96	6	94	4	96	4	96	8	92	184
Oficial de servicios	2	98	4	96	5	95	6	94	6	94	505
Oficial adjunto de servicios	2	98	3	97	0	100	0	100	8	92	65
Personal de servicios	96	4	94	6	94	6	87	13	88	12	197
											17 764

¹ Por razones técnicas, no se dispone de datos equivalentes para 1994.

² Los números aquí citados corresponden a una definición de los títulos de categorías utilizados en las estadísticas relativas a la paridad entre sexos. En algunos aspectos, no coinciden con las cifras utilizadas en las estadísticas citadas en otros contextos. Además, las cifras corresponden al número de personas empleadas que al número de puestos que ocupan (es decir, las personas que comparten un mismo puesto aparecen contabilizadas por derecho propio, aunque ocupen únicamente medio puesto).

Cuadro 7.7

Composición por sexos de las categorías de servicios
 generales en la administración pública

(Al 31 de diciembre de 1995)

Nivel	Mujeres %	Hombres %	Número de personas en servicio al 31/12/95 ³
Secretario	4	96	26
Secretario adjunto	5	95	94
Oficial principal	12	88	339
Suboficial principal	24	76	1 007
Oficial ejecutivo superior			
Oficial administrativo superior	38	62	<u>2 064</u>
			3 530

Cuadro 7.8

Proporción de las mujeres en las categorías de gestión de nivel
 profesional, técnico y departamental en la administración pública,
 al 31 de diciembre de 1995

Nivel	Mujeres %	Hombres %	Número de personal en servicio al 31/12/95 ⁴
Secretario	0	100	6
Secretario adjunto	11	89	71
Oficial principal	13	87	477
Suboficial principal	16	84	1 257
Oficial ejecutivo superior	25	75	<u>1 748</u>
	20	80	3 559

³ Véase la nota 1 de pie de página del cuadro 7.6.

⁴ Véase la nota 1 de pie de página del cuadro 7.6.

Autoridades locales

Las autoridades locales designadas por elección son los ayuntamientos (29), concejos de burgo de condado (5) y de burgo (5), ayuntamientos de distrito urbano (49) y juntas de comisionados urbanos (26). Los miembros de esas autoridades se eligen por un sistema de representación proporcional. Las elecciones se celebran aproximadamente cada cinco años. En el cuadro 7.3 pueden verse los miembros elegidos de las autoridades locales.

La impresión general es que la baja representación de la mujer en los grados superiores de las autoridades locales no ha cambiado mucho desde el primer informe presentado por Irlanda.

La mayoría de las mujeres empleadas ocupan categorías administrativas, en las que representan el 62,4% de todos los empleados. Constituían el 71,8% de la importante categoría de oficiales administrativos al final de 1992 y el 74,4% al final de 1994. Las mujeres ocupaban el 59,6% de los puestos en el primer grado de supervisión - el de suboficial de personal - y el 43,5% de los puestos del siguiente grado - oficial de personal -, al final de 1994.

En las dos categorías por encima de este nivel, el porcentaje de puestos ocupados por mujeres es menor del que podría preverse aplicando criterios estadísticos. No obstante, se observará que el porcentaje de mujeres en esas categorías ha aumentado ligeramente en los últimos años. Las estadísticas pertinentes son las siguientes:

	31 de diciembre de 1992		31 de diciembre de 1993		31 de diciembre de 1994	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Oficial superior de personal (grado VI)	83,0%	17,0%	81,7%	18,3%	79,5%	20,5%
Oficial administrativo (grado VII)	88,5%	11,5%	87,7%	12,3%	87,2%	12,8%

Desde 1992, los datos finales sobre el personal presentados por las autoridades locales aparecen desglosados por sexo. Ello representa una importante base de datos a partir de la cual se podrán cuantificar los progresos realizados por la mujer en el empleo dentro de las autoridades locales. Una encuesta sobre el personal femenino de los organismos locales con puestos intermedios de gestión ha permitido establecer sus opiniones sobre los procedimientos de selección y promoción y sus necesidades de capacitación y desarrollo. Se espera que esta encuesta, junto con la base de datos antes indicada, constituirá un valioso elemento para el diseño de medidas oportunas por parte de las autoridades locales con el fin de facilitar las perspectivas de carrera de la mujer.

La contratación de oficiales permanentes para cargos de gestión superior, de gestión o profesionales (no de gestión) dentro de los organismos locales es competencia de la Comisión local de nombramientos, en calidad de organismo público. Sus componentes deben aplicar una política de igualdad de oportunidades. Los miembros de las juntas de selección reciben instrucciones en el sentido de que no deben discriminar a ningún candidato por motivos de sexo o condición civil en ningún momento del proceso de selección, incluidas las entrevistas, ni tener perjuicios sobre la idoneidad de los candidatos que pudieran condicionar su contratación para determinados tipos de trabajo por razones de sexo o estado civil.

Las demás contrataciones para cargos de autoridades locales son realizadas por cada una de ellas, en forma individual.

Servicios de salud

La Ley de sanidad, 1970, dispuso el establecimiento de ocho juntas sanitarias (con comités locales de asesoramiento), que han asumido la responsabilidad de administrar los servicios de salud en Irlanda desde 1971.

En 1994, las ocho juntas sanitarias contaban con un total de 40.000 empleados. Las mujeres representaban el 76% del personal administrativo (cargos de gestión, profesionales y personal administrativo), mientras que los hombres representaban el 24%. En el cuadro 7.9 puede observarse la distribución de hombres y mujeres de los diferentes niveles dentro de esta categoría.

En la política de personal para el servicio de salud se hace hincapié en la necesidad de que cada uno de los organismos observe el principio de igualdad en sus prácticas de empleo y de personal, a fin de garantizar que todo el personal, cualquiera que sea su sexo, tenga igualdad de oportunidades para desarrollar sus posibilidades y progresar de acuerdo con sus méritos.

Son varias las iniciativas positivas introducidas en el servicio de salud hasta la fecha. Entre ellas cabe citar las mejoras conseguidas en las prácticas de contratación y el establecimiento de mecanismos flexibles de trabajo y las posibilidades de interrupción en la carrera. Cuando se publican las vacantes para los servicios de salud se hace referencia ahora al compromiso del empleador con una política de igualdad de oportunidades.

No obstante, se requieren todavía más cambios en algunas esferas. El informe sobre los obstáculos a la promoción de la mujer en las juntas sanitarias de Midland y Mid-Western, publicado en 1995, permite conocer el punto de vista de las mujeres empleadas. La conclusión es que los principales obstáculos están relacionados con los procedimientos organizativos (capacitación, entrevistas y escalafón) y la cultura institucional. El informe constituye una valiosa aportación al examen de la política y los procedimientos vigentes en todos los organismos de salud.

Con el fin de introducir en los servicios de salud un planteamiento amplio encaminado al logro de la igualdad de oportunidades en las prácticas de empleo, los organismos de salud están actualmente examinando sus prácticas de personal. Cuando estén terminadas, el Departamento de Sanidad y los correspondientes organismos examinarán la situación general para determinar qué medidas son necesarias como complemento de las ya adoptadas por los empleadores.

Cuadro 7.9

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

	Hombres	Mujeres
	(Porcentaje)	
<u>Sede de la junta sanitaria más hospitales</u>		
1. Gestión superior/gestión	86	14
2. Cargos ejecutivos y de administración	53	47
3. Profesionales	68	32
4. Auxiliares administrativos	<u>11</u>	<u>89</u>
Total	24	76

Fuente: Censo del personal de salud, 1994.

Servicios médicos y odontológicos

En 1994, el 35% del personal médico y el 46% del personal odontológico eran mujeres (véase el cuadro 7.10). No obstante, hay pruebas de que se está abriendo paso una nueva tendencia. De los 38 consultores nombrados en Irlanda en 1994, 12 (casi el 32%) eran mujeres, lo que significa que el aumento de las licenciadas en medicina se manifiesta en un aumento del número de consultoras.

Cuadro 7.10

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

	Hombres	Mujeres
	(Porcentaje)	
<u>Servicios médicos</u>		
1. Consultor	80	20
2. Encargado del registro	74	26
3. Oficial interno	65	35
4. Becario	47	53
<u>Práctica general</u>		
1. Médico general	62	38
<u>Salud pública</u>		
1. Director de atención comunitaria	69	31
2. Médico de distrito	11	89
<u>Servicios odontológicos</u>		
1. Puestos de supervisión	74	26
2. Puestos básicos	50	50

Fuente: Censo del personal de salud, 1994.

Igualdad de oportunidades en las juntas sanitarias y autoridades locales

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

Consejos y agencias estatales

Los Consejos Estatales constituye un ámbito importante de autoridad pública y formulación de políticas. Los nombramientos para dichos consejos suelen ser efectuados por el Ministro competente en esa materia. En general, aproximadamente la mitad de los nombramientos para Consejos Estatales son efectuados directamente por el Ministro competente o por el Gobierno, y el resto son miembros elegidos o nombrados a propuesta de los interlocutores sociales u otros grupos de interés pertinentes. En febrero de 1992 las mujeres representaban sólo el 17% de los miembros de nombramiento directo de dichos consejos. La representación de la mujer entre los miembros por nombramiento era todavía más baja.

En marzo de 1993 el Gobierno se propuso el objetivo de conseguir el equilibrio entre el personal masculino y femenino en los nombramientos directos para los consejos estatales, con una meta mínima de representación del 40% de las mujeres y los hombres.

Los organismos encargados de los nombramientos han recibido instrucciones para que se atengan al objetivo gubernamental, pero en muchos casos no se ha llegado todavía a una aplicación real. Se mantiene la presión y los organismos encargados de los nombramientos, cuando llega la hora de tomar decisiones, sobre todo cuando deben hacer más de un nombramiento, reciben instrucciones para que se atengan a la norma establecida por el Gobierno.

En el cuadro 7.11 se indica la composición de los Consejos estatales al 1 de diciembre de 1996.

Cuadro 7.11

Composición de los consejos estatales al 1º de diciembre de 1996

Departamento competente	Total de miembros integrantes	Porcentaje del total		Personal en servicio por nombramiento ministerial/gubernamental		Presidencia		Porcentaje del total
		Mujeres	Porcentaje del total	Mujeres	Porcentaje del total	Hombres	Mujeres	
Agricultura, alimentación y silvicultura	91	25	27,5	62	33,9	10	0	0
Artes, cultura y el Gaeltacht	217	81	37,3	145	40,7	12	5	29,4
Defensa	63	19	30,2	40	32,5	2	0	0
Educación	486	147	30,2	126	37,3	21	4	16
Empresa y empleo	664	164	24,7	100	33	37	9	19,6
Medio ambiente	181	58	32	116	37,1	13	4	23,5
Igualdad y reforma legislativa	24	16	66,7	17	58,8	0	2	100
Finanzas	34	7	20,6	22	22,7	3	1	25
Asuntos exteriores	73	30	41,1	73	41,1	4	1	20
Salud	659	181	27,5	275	38,2	29	6	17,1
Justicia	287	90	31,4	241	35,3	22	6	21,4
Oficina del Tánaiste	48	24	50	6	66,7	1	2	66,7
Marina	576	33	5,7	183	12,6	47	1	2,1
Asistencia social	84	45	53,6	63	57,1	2	3	60
Taoiseach	62	21	33,9	9	55,6	4	0	0
Turismo y comercio	37	13	35,1	34	35,3	3	0	0
Transporte energía y comunicaciones	124	16	12,9	95	16,8	11	1	8,3
Total	3 710	970	26,1	1 607	34	221	45	16,9

Una encuesta sobre la igualdad de oportunidades realizada por el Departamento de Trabajo en 1991 comprobó que los organismos patrocinados por el Estado tenían un 81% de empleados varones, lo que refleja las pautas de empleo en otros sectores de Irlanda y de la UE.

En 1990, la distribución de mujeres y hombres en los organismos patrocinados por el Estado, desglosados por categoría laboral, era la que se indica en el cuadro 7.12.

Cuadro 7.12

Categoría	Hombres %	Mujeres %	Contratación en 1990	
			Hombres %	Mujeres %
Alta dirección	2	98	11	89
Dirección/profesionales	6	94	40	60
Ejecutivos/gestores	28	72	45	55
Profesionales (no de gestión)	10	90	28	72
Técnicos	13	87	40	60
Auxiliares administrativos	61	39	79	21
Trabajadores especializados/ semiespecializados/manuales	10	90	13	87

El bajo nivel de contratación para los organismos estatales y paraestatales durante los últimos años representa un obstáculo en el progreso hacia una relación más equilibrada de hombres y mujeres en el empleo.

Entre las iniciativas en favor de la igualdad de oportunidades emprendidas en los organismos patrocinados por el Estado cabe señalar la apertura de servicios de guardería, los mecanismos de horario flexible, el horario compartido y las interrupciones de la carrera y la adopción de políticas de igualdad de oportunidades, el nombramiento de oficiales encargados de los temas relacionados con la igualdad de oportunidades, las actividades de capacitación especial para el personal femenino y el establecimiento de estructuras para examinar las actuales prácticas de igualdad de oportunidades y para formular recomendaciones al respecto.

Administración judicial

La situación de la mujer en la administración judicial, en agosto de 1996, era la siguiente:

Cuadro 7.13

La mujer en la administración judicial, agosto de 1996

	Número total de jueces	Número de mujeres	Número de hombres	Porcentaje de mujeres
Tribunal supremo	8	1	7	12,5
Tribunales de apelación	20	3	17	15,0
Tribunales comarcales	24 (1 vacante)	2	22	8,3
Tribunales municipales	46	7	39	15,2

Dentro de la profesional jurídica, el 24,6% de los abogados eran mujeres en 1993, frente al 20,3% en 1986. En cuanto a los procuradores, el 35% de los registrados en el Colegio de Abogados de Irlanda en agosto de 1995 eran mujeres (Women in the Labour Force, EEA 1995).

Servicios de seguridad

Las mujeres representaban el 8,5% de la Garda Síochána (policía) en julio de 1996, y en el servicio penitenciario el 10% del total.

En 1991 se estableció un Grupo de Trabajo integrado por representantes de todas las categorías del cuerpo para examinar la situación de la igualdad de oportunidades dentro de la Garda Síochána. Se formularon 21 recomendaciones sobre políticas. Se decidió organizar seminarios únicamente para mujeres. Se estableció un Comité directivo y se envió a miembros del personal a cursos de capacitación para que actuaran como moderadores.

Las mujeres han obtenido promoción a una edad más temprana que los hombres. La edad media de las mujeres promovidas al cargo de inspector es de 34 años, frente a 42 en el caso de los hombres. En la categoría de sargento la edad media de las mujeres promovidas es de 32 años y en los hombres de 35. El 78% de las mujeres realizan funciones operacionales. Las agentes son destinadas muchas veces a casos relacionados con delitos de violación e incesto. Se ofrecen sesiones de capacitación y asesoramiento a los oficiales afectados por el trauma de tales casos.

Las Políticas y orientaciones para iguales oportunidades en la Administración Pública se aplican también al servicio penitenciario.

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

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

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

En los comentarios sobre el Artículo 7 a) se esboza la función de la mujer en la vida pública y política. En el párrafo 4.8 de la Parte I se hace referencia al Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda. Las mujeres han desempeñado un papel importante en organizaciones que han promovido significativas reformas de la legislación ocurridas durante los últimos años.

La Asociación Política de la Mujer trata de alentar a las mujeres a que se afilien a los partidos políticos, traten de ocupar puestos de responsabilidad en ellos y se presenten a las elecciones. Promueven también la elección de las candidatas en todos los partidos políticos y alientan a la mujer a que utilice su voto.

Las mujeres pueden participar en otras organizaciones no gubernamentales de gran importancia, como los organismos de empresarios y agricultores y los sindicatos. Si bien su participación ha sido limitada, está en aumento. No obstante, la división de la fuerza de trabajo dentro de la sociedad ha influenciado en el papel desempeñado por la mujer en estas organizaciones.

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

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su Gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

En el Departamento irlandés de Relaciones Exteriores las mujeres ocupan el 20,1% de los puestos a partir del nivel de tercer secretario - la categoría graduada clave para el ingreso en las categorías superiores del Cuerpo Diplomático -; en el siguiente cuadro se ofrece un desglose por categorías. La política reciente del Gobierno irlandés sobre igualdad de oportunidades en la administración pública, incluida la pertinente maquinaria de supervisión, está destinada a asegurar que la aplicación de las directrices servirá a la larga para mejorar las perspectivas de la mujer de ascender a los puestos superiores.

Personal del cuerpo diplomático en el Departamento de
Relaciones Exteriores (enero de 1996)

Categoría	Total de puestos	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Embajador Grado I	2	2	-	-
Segundo Secretario	1	1	-	-
Embajador Grado II (subsecretario)	6	6	-	-
Ministro Plenipotenciario (Secretario Adjunto)	36	30	6	16,7
Consejero	47	40	7	14,9
Primer Secretario	108	87	21	19,5
Tercer Secretario	<u>64</u>	<u>45</u>	<u>19</u>	<u>29,7</u>
Total	267	215	52	19,5

Las oportunidades de la mujer de representar a su Gobierno a nivel internacional no están desde luego circunscritas al cuerpo diplomático. Como miembro de organizaciones internacionales tales como las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Consejo de Europa y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Irlanda tiene que asistir a muchas reuniones en estos foros. No hay estadísticas en las que se desglosen por sexo los funcionarios que representan a Irlanda en estas reuniones, pero en todo momento la consideración predominante al designar a los funcionarios es su competencia y conocimiento del tema de la reunión. No hay ninguna discriminación por motivo de sexo en este aspecto y muchas mujeres irlandesas representan a su país en reuniones internacionales en los foros antes mencionados.

Con respecto a la participación en la labor de las organizaciones internacionales, los puestos vacantes anunciados en las mismas se envían a todos los funcionarios de la administración pública y se presta todo el apoyo y asistencia posible a los futuros candidatos - independientemente del sexo - en la preparación de sus solicitudes.

Las principales organizaciones internacionales en las que participan ciudadanos irlandeses son la Unión Europea y las Naciones Unidas. A continuación se desglosa la representación de hombres y mujeres en las categorías administrativas (o sus equivalentes profesionales) de las dos organizaciones al final de 1993.

Instituciones de la Unión Europea

Total de representantes irlandeses:	308
Número de mujeres representantes: categorías A y B (funciones administrativas/ejecutivas)	77 (25%)

Instituciones de las Naciones Unidas (con inclusión de representantes irlandeses que trabajan en la Secretaría de las Naciones Unidas, y en los organismos con base en Nueva York, Ginebra y Viena):

Total de representantes irlandeses:	53
Número de mujeres:	13 (24,5%)

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, o la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.
2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

En virtud de las disposiciones de las leyes de ciudadanía y nacionalidad irlandesas, 1956 y 1986, no hay ninguna diferencia entre los sexos en lo que se refiere a la adquisición de la ciudadanía irlandesa.

En conformidad con la Ley de ciudadanía y nacionalidad irlandesas, 1986, tanto los maridos extranjeros como las esposas extranjeras de ciudadanos irlandeses tienen derecho a la ciudadanía irlandesa al depositar una declaración aceptando la ciudadanía irlandesa como ciudadanía posnupcial a condición de que:

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

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

Las leyes de ciudadanía y nacionalidad irlandesas, 1956 y 1986, conceden a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Durante muchos años, sucesivos gobiernos irlandeses han adoptado una política de igualdad de oportunidades de educación para todos. Todos los ciudadanos tienen derecho a la educación de nivel primario y secundario, y las tasas universitarias se están aboliendo en forma gradual durante el período 1995-1997.

El Gobierno reconoce que el sistema de educación representa un papel trascendental en la formación de las actitudes de la sociedad y determina en

gran manera las posibilidades de carrera y de ingresos futuros para los alumnos. El Gobierno admite también que hay insuficiencias en la legislación actual que regula la educación en Irlanda, y que han sido objeto de debate durante muchos años.

Si bien las insuficiencias existentes no han impedido el progreso y el desarrollo en la educación, el Gobierno se ha comprometido a introducir reformas que contribuyan a definir en la legislación el estado, función y derechos de los distintos participantes en la educación.

El Departamento de Educación tiene por norma adoptar acciones positivas para promover la igualdad entre sexos en la educación. Un Grupo de Trabajo, establecido dentro del Departamento en 1983 y presidido por un Subsecretario, promueve, coordina, y supervisa las actividades relativas a los problemas de la igualdad. En el período transcurrido desde 1986, el Departamento y sus organismos han iniciado una gran variedad de actividades, como proyectos de intervención, investigaciones prácticas y producción y difusión de material escrito de promoción.

En 1990, el Ministro de Educación publicó un Documento de Políticas del Departamento titulado "Department of Education - Gender Equality". Dicho documento es una declaración explícita de la política del Departamento en favor de la igualdad de sexos en la educación y de la eliminación del sexismo y de los conceptos estereotipados sobre los sexos. Las esferas que, según el documento, deben ser objeto de especial atención y seguimiento son la administración, el empleo, los programas de estudios, la capacitación inicial y en el servicio, la inspección y la gestión.

El Organismo de Educación Superior (HEA) es un organismo de carácter público que desempeña funciones de asesoramiento y de otra índole en relación con la educación superior. Entre sus funciones se incluye el financiamiento de algunas universidades e instituciones de educación superior, así como el desarrollo de la educación superior en general, a fin de atender las necesidades de la comunidad. La Ley sobre el organismo de educación superior asigna a éste la función general de promover el logro de la igualdad de oportunidades en ese nivel de educación.

En 1992 se publicó el Libro Verde sobre la Educación. En él se trataba de conseguir la igualdad entre sexos en la educación mediante el siguiente programa.

- Se examinará periódicamente todo el material didáctico utilizado en las escuelas y se adoptarán las medidas necesarias para retirar o adaptar el material que se considere impropio. Se dará prioridad al examen de los materiales destinados a los alumnos de menor edad.
- Las escuelas de nivel secundario adoptarán los medios necesarios para conseguir que todos los alumnos, cualquiera que sea su sexo, tengan acceso a toda la gama de cursos disponibles. Se alentará a las escuelas pequeñas o para un solo sexo a que compartan los recursos con otras escuelas a fin de hacer posible ese objetivo.

- Se alentará la coeducación como norma tanto en el nivel primario como el secundario.
- El Departamento de Educación promoverá una mayor participación de la mujer en todos los niveles de gestión del Departamento, incluidos los puestos de inspección.
- Todas las instituciones educativas de nivel primario, secundario y terciario elaborarán y publicarán una política activa para promover una mayor igualdad. Los progresos conseguidos en la ejecución de esa política se registrarán en sus informes anuales.
- Todas las juntas de gestión de las escuelas tratarán de conseguir el equilibrio entre uno y otro sexo en su composición. Este requisito se aplicará también a todos los comités de selección de personal.

En 1995 se publicó el Libro Blanco sobre la Educación, Charting our Education Future. En él se reafirma el compromiso del Gobierno de promover la igualdad en todo el sistema educativo.

En el Libro Blanco se insiste en que el principio de la igualdad se encuentra en el centro mismo de la protección de los derechos individuales y la promoción de la igualdad. Se declara que el sistema de educación para el futuro deberá tener una filosofía que sitúe a todos los alumnos -mujeres y hombres- en condiciones de igualdad. La filosofía básica deberá tratar de promover la igualdad de acceso, participación y beneficios para todos según sus necesidades y capacidades. Entre las medidas adoptadas para promover la igualdad figurarán la asignación de recursos para quienes más los necesiten, el establecimiento de sistemas adecuados de apoyo y el cambio de las cualidades tangibles e intangibles del sistema mismo para atender toda la gama de necesidades e intereses educativos de la población.

En el programa Un Gobierno de renovación, adoptado en diciembre de 1994, una de las prioridades es la promoción de la igualdad entre sexos, con particular referencia a los programas de estudios y la elección de carrera.

Medidas especiales para promover la igualdad entre sexos

1. Capacitación del personal docente

Investigación-acción

La Investigación-acción sobre la Integración de la Igualdad de Oportunidades en el Programa de Estudios del Personal Docente, conocida con el nombre TENET (Red de educación del personal docente), fue iniciada por la Comisión de la UE en 1988. En 1988/89 el Departamento de Educación, bajo los auspicios del programa TENET, aplicó cinco proyectos de investigación-acción sobre capacitación previa al servicio y en el servicio, en asociación con organismos de educación de personal docente y con sus sindicatos a fin de:

- i) Despertar en el profesorado una mayor sensibilidad ante la desigualdad de sexos existente en la educación y en la sociedad;
- ii) Ofrecer al personal docente información y/o directrices prácticas.

Los resultados de estos proyectos se difundieron durante 1990/91.

Conferencia de TENET

En septiembre de 1991 Irlanda convocó una Conferencia Internacional sobre TENET en la que, de conformidad con los objetivos de este programa, se trató de despertar una mayor sensibilidad ante los problemas de la igualdad entre la mujer y el hombre y el desarrollo de formas prácticas a través de las cuales se pueda promover la igualdad en las escuelas y en las aulas. En la Conferencia se presentaron las conclusiones de la investigación-acción y de los cursillos y seminarios sobre divulgación celebrados en los países participantes.

Capacitación en el servicio

Uno de los requisitos establecidos por el Departamento de Educación es que todos los cursos de verano aprobados para el personal docente de enseñanza primaria deben incluir el tema de la igualdad entre sexos bien mediante un módulo específico aplicado durante el servicio o por un enfoque basado en la transmisión por contagio. Este último enfoque ofrece a los participantes en los cursos la oportunidad de plantear los problemas de la igualdad cuando lo consideren oportuno además de permitir que se entablen debates. La difusión orientada a objetivos específicos implica algunas sesiones básicas junto con una amplia distribución de material de referencia, respaldada por una investigación seria y no sólo simples alusiones esporádicas.

2. Proyecto FUTURES

El proyecto Niñas hacia la Tecnología/FUTURES, copatrocinado por el Departamento de Educación y la UE, tiene la finalidad específica de ampliar las posibilidades de elección de materias durante el ciclo inferior. Este proyecto, que comprende un conjunto de materiales didácticos para diferentes materias, se dio a conocer por primera vez en la Conferencia Europea "La diferencia entre sexos y el programa de estudios" en 1992, y posteriormente se ha promovido durante una serie de seminarios regionales para personal docente de educación posterior a la primaria en todo el país. Todas las escuelas tienen acceso a los materiales de FUTURES y el personal docente que participa en él puede capacitarse a través de la red de profesores que han recibido ya capacitación al respecto.

3. Proyecto de investigación sobre la igualdad entre sexos en la educación primaria y posprimaria (GEAR)

En 1989 el Departamento de Educación encargó al Centro de investigación educativa, del St. Patricks College, en Dublín, que realizara un programa de investigación encaminado a reducir los desequilibrios existentes en la experiencia educativa de las niñas y niños de enseñanza primaria. En 1994 el Departamento de Educación publicó un informe del proyecto, que se distribuyó a todas las escuelas de enseñanza primaria como parte de un lote de material para

el personal docente cuyo objetivo era promover la igualdad de niños y niñas en la enseñanza primaria. Dicho lote contenía también un folleto para personal docente y el informe del grupo de trabajo sobre la eliminación del sexismo y las actitudes estereotipadas con respecto al sexo en los libros de textos y material docente de las escuelas primarias.

4. Actividades de promoción

En 1989 se elaboró un folleto titulado OPTIONS, que se envió a todas las escuelas de nivel secundario del país. En él se presentaban estadísticas sobre las niñas que se habían matriculado en cursos de ciencias y matemáticas para alumnos aventajados tanto en el nivel intermedio como en el superior, así como el número de niñas que se habían matriculado en cursos no tradicionales en educación superior. En él se facilitaba también información sobre las tendencias del mercado de trabajo y se alentaba a las niñas a elegir cuidadosamente las materias de cursos y capacitación teniendo en cuenta las tendencias actuales y a considerar una gran variedad de acciones en la enseñanza de nivel secundario y superior.

En 1990 el Ministro de Educación preparó una Carpeta de documentación sobre la igualdad, que se envió a todas las escuelas de nivel primario y secundario del país. En ellas se incluía el siguiente material:

- El folleto Departamento de Educación: la igualdad entre sexos, en el que se describe la política de igualdad del Departamento.
- Un ejemplar de un Manual para la Acción, Cómo conseguir la igualdad entre sexos, elaborado por la Comisión Europea. Dicho manual contiene ejemplos y sugerencias de acción extraídas de la experiencia europea.
- Murales: uno para las escuelas primarias ("Desarrollo equitativo") y dos para la escuela secundaria ("Yo no" y "Hasta las estrellas").
- Dos folletos: "¿Podría irte la ingeniería?" y "OPCIONES".

En 1994 se envió también a todas las escuelas primarias otra carpeta de documentación sobre la igualdad. En él se incluían algunos informes recientes de interés y los resultados del Proyecto GEAR (véase el párrafo 3, supra).

Mujer, Tecnología y Ciencia (WITS) ofrece a las escuelas secundarias un plan para la creación de modelos que sirvan de inspiración. El Departamento de Educación ofreció a WITS una donación para que preparara y publicara un folleto sobre "puestos de trabajo para una mujer". El Departamento de Educación distribuyó el folleto a todas las escuelas de enseñanza secundaria en 1994.

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

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

Hay igualdad formal entre el hombre y la mujer en todos los sectores y niveles educativos en Irlanda. Las medidas concretas adoptadas para conseguir de hecho la igualdad de oportunidades en la educación se han especificado antes.

Habida cuenta de las investigaciones nacionales e internacionales recientes que han puesto en tela de juicio las ventajas de la coeducación para las niñas, sobre todo desde el punto de vista académico, el Ministro de Educación encargó en 1993 una investigación con el siguiente mandato:

a) Determinar si existe una diferencia significativa en los niveles de rendimiento de las niñas con respecto a los niños en las escuelas mixtas así como en relación con las niñas y niños de las escuelas no mixtas;

b) Determinar las causas de esas diferencias, si se comprueba que existen;

c) Elaborar modelos de buenas prácticas para garantizar la igualdad entre sexos en el aula y en la escuela en todos los centros escolares.

En 1996 el Instituto de investigaciones sociales y económicas publicó el informe "Coeducación e igualdad entre sexos". En él se proponía un conjunto integrado de recomendaciones normativas de alcance estatal, local y escolar. Dichas recomendaciones están siendo examinadas por el Departamento de Educación.

En el cuadro 10.1 puede verse el número de personas que recibían educación a jornada completa, desglosadas por sexo y tipo de escuela o colegio en 1994/1995.

Cuadro 10.1

Número de personas que recibían educación a jornada completa,
desglosadas por sexo y tipo de institución, 1994-1995

Tipo de institución	Niños	Niñas	Total
PRIMER NIVEL			
Subvencionadas por el Departamento de Educación			
Escuelas nacionales:	252 905	238 221	491 126
Clases ordinarias	245 847	233 279	479 126
Escuelas especiales+	4 772	2 915	7 687
Clases especiales	2 286	2 027	4 313
Escuelas no subvencionadas de enseñanza primaria	4 169	3 857	8 026
TOTAL - PRIMER NIVEL	257 074	242 078	499 152
de las cuales recibieron ayuda del Departamento de Educación	252 905	238 221	491 126
SEGUNDO NIVEL:			
Subvencionadas por el Departamento de Educación			
Ciclo inferior	106 410	102 507	208 917
Escuelas secundarias	59 391	71 073	130 464
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	17 039	13 335	30 374
Profesionales	29 980	18 099	48 079
Ciclo superior (general)	68 266	72 268	140 534
Escuelas secundarias	41 615	51 408	93 023
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	9 772	8 753	18 525
Escuelas profesionales	16 878	12 100	28 978
Colegios preparatorios	1	7	8
Ciclo superior (profesional)	7 469	14 349	21 818
Escuelas secundarias	635	1 368	2 003
Escuelas comunitarias y de enseñanza media	766	1 168	1 934
Escuelas profesionales	6 068	11 813	17 881
Otros cursos	282	406	688
Colegios técnicos regionales	282	406	688
Colegios de tecnología	0	0	0

Tipo de institución	Niños	Niñas	Total
Subvencionadas por otros Departamentos: (Agricultura/Defensa)	1 371	204	1 575
Privadas sin subvención	748	1 177	1 925
TOTAL - SEGUNDO NIVEL	184 546	190 911	375 457
de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación	182 427	189 530	371 957
TERCER NIVEL			
Instituciones subvencionadas por el Departamento de Educación			
Instituciones de la Dirección de Enseñanza Superior (Subvencionadas)	24 715	28 655	53 370
Capacitación de maestros	34	469	503
Escuelas primarias	34	268	302
Ciencias domésticas	0	201	201
Colegios tecnológicos	20 143	15 332	35 475
Colegios tecnológicos regionales	14 408	10 544	24 952
Instituto de Tecnología de Dublín	5 440	4 401	9 841
Otros	295	387	682
Otras instituciones (Colegio nacional de relaciones laborales)	137	128	265
Subvencionadas por otros Departamentos (Justicia/Defensa)	666	207	873
Sin subvención	3 075	3 085	6 160
Instituciones Religiosas	694	476	1 170
Real Colegio de Cirujanos de Irlanda	536	399	935
Otras	1 845	2 210	4 055
TOTAL - TERCER NIVEL	48 770	47 876	96 646
de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación	45 029	44 584	89 613
TOTAL GENERAL	490 390	480 865	971 255
de las cuales subvencionadas por el Departamento de Educación	480 361	472 335	952 696

Certificado de ciclo inferior

El certificado de ciclo inferior del segundo nivel se introdujo en 1989 en sustitución del certificado intermedio. El certificado de título inferior ofrece a las niñas las siguientes ventajas:

a) La introducción de los niveles superior y ordinario en todas las materias (anteriormente había sólo un nivel) así como de un nivel básico de inglés, irlandés y matemáticas, lo que permite mayor flexibilidad;

b) La estructura de algunos de los nuevos programas (por el ejemplo el de ciencias), en que se combinan el formato básico y el modular, representa un importante avance para las alumnas y ofrece mayor flexibilidad a las escuelas;

c) El programa de economía doméstica se revisó con criterios semejantes a fin de facilitar el acceso de los niños a esta materia;

d) Uno de los objetivos fundamentales del curso de tecnología para el certificado de ciclo inferior fue facilitar el acceso de las niñas a la tecnología, y muchas de las escuelas que participan en la fase experimental del nuevo programa son escuelas únicamente femeninas.

La introducción de la asignatura de educación cívica, social y política en el programa de estudios tiene como finalidad garantizar que, una vez finalizado este ciclo, todos los alumnos, de conformidad con sus posibilidades y aptitudes, hayan alcanzado o experimentado una comprensión y valoración de los conceptos centrales de la ciudadanía.

Certificado de final de estudios secundarios

En el cuadro 10.2 pueden verse algunos detalles sobre el número de alumnos que habían cursado determinadas materias en el examen de certificado de estudios secundarios en 1994.

Se ha observado un aumento del número de escuelas mixtas que ofrecen materias como construcción, ingeniería y dibujo técnico, para uno y otro sexo. El número de niños que estudian economía doméstica ha aumentado de forma significativa, lo mismo que el número de niñas matriculadas en matemáticas y en física en los niveles superiores. La nueva gama de cursos del ciclo superior ofrecidos en las escuelas desde 1995 tiene como objetivo fundamental la eliminación de las actitudes estereotipadas en la elección de las materias.

Cuadro 10.2

Número de niños y niñas que elegían determinadas materias en el examen para el examen final de estudios secundarios, 1994

Materia	Nivel superior		Nivel ordinario	
	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Irlandés	9 010 (64,0)	5 071 (36,0)	18 610 (49,9)	18 696 (50,1)
Inglés	16 928 (56,6)	12 957 (43,4)	13 035 (45,8)	15 420 (54,2)
Matemáticas	3 281 (40,1)	4 902 (59,9)	23 185 (53,2)	20 379 (46,8)
Matemáticas aplicadas	127 (11,9)	941 (88,1)	28 (12,0)	206 (88,0)
Física	2 251 (30,2)	5 210 (69,8)	520 (13,8)	3 252 (86,2)
Química	3 091 (49,5)	3 159 (50,5)	652 (18,3)	1 050 (61,7)
Física y Química	392 (38,5)	626 (61,5)	82 (13,1)	544 (86,9)
Biología	12 003 (70,20)	5 087 (29,8)	7 118 (60,9)	4 567 (39,1)
Economía doméstica, social y científica	13 016 (86,0)	2 111 (14,0)	4 131 (77,2)	1 217 (22,8)
Economía doméstica general	176 (96,2)	7 (3,8)	214 (88,8)	27 (11,2)
Economía	1 408 (33,7)	2 769 (66,3)	513 (28,4)	1 296 (71,6)
Arte	4 136 (63,2)	2 405 (36,8)	2 004 (54,1)	1 701 (45,9)
Ingeniería	80 (2,5)	3 153 (97,5)	96 (4,7)	1 942 (95,3)
Dibujo técnico	149 (4,2)	3 404 (95,8)	165 (3,4)	4 696 (96,6)
Construcción	109 (2,5)	4 311 (97,5)	98 (4,2)	2 242 (95,8)

Fuente: Informe Estadístico del Departamento de Educación, 1993/1994.

Servicios de orientación

Las actividades de promoción y los proyectos sobre programas de estudios ya mencionados se encauzan normalmente hacia las escuelas a través del personal docente encargado de la orientación. Dada su importancia fundamental para orientar a los jóvenes a elegir las materias y carreras profesionales, han recibido atención prioritaria en todos los programas pertinentes de capacitación en el servicio. En 1992 comenzó un aumento en la asignación de puestos de asesoramiento a las escuelas (véanse también los comentarios en relación con el Artículo 10 f)).

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

Anteriormente se han mencionado algunas medidas positivas emprendidas con la finalidad de eliminar conceptos estereotipados sobre la función del hombre y la mujer. En los comentarios relativos a los Artículos 10 a) y b) se facilita información sobre la coeducación en Irlanda.

Libros de texto y material didáctico

En 1988 se estableció un Grupo de Trabajo sobre la eliminación del sexismo y los conceptos estereotipados con respecto al sexo en los libros de texto y material didáctico de la enseñanza primaria. El Grupo estaba integrado por representantes del Departamento de Educación, directores de centros escolares, personal docente y padres de alumnos. Además de examinar la cuestión del sexismo en los libros de texto y material didáctico, el Grupo realizó un estudio sobre el curso de irlandés hablado y examinó las directrices que deben seguir las editoriales para poder obtener la aprobación de los libros de texto utilizados en las escuelas de enseñanza primaria. El informe del Grupo de Trabajo se distribuyó en 1994 a todas las escuelas de enseñanza primaria, junto con la carpeta de documentación para el personal docente.

En el segundo nivel, aparte de un número de pruebas obligatorias, las decisiones sobre los libros de texto se toman en las propias escuelas. Continúa la labor de reforma del programa de estudios llevado a cabo por el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación. Este consejo ha emprendido también una labor de consultas periódicas con las editoriales dedicadas a temas educativos, para determinar el contenido de los programas de estudios y el material que se deberá incluir en los libros de texto.

Programa oculto

Por "programa oculto" se entienden algunas prácticas y políticas - conscientes o inconscientes - vigentes en las escuelas y que refuerzan los mensajes estereotipados sobre las capacidades de niños y niñas o su comportamiento. El Departamento de Educación, la Organización Nacional Irlandesa de Personal Docente y la Agencia para la Igualdad en el Empleo han tomado iniciativas para poner de manifiesto y rectificar ese "programa oculto". La citada Organización ha preparado un folleto para personal docente sobre la eliminación de comportamientos estereotipados.

Nombramiento de directores de centros escolares

Existe cierta preocupación sobre el desequilibrio entre sexos en relación con los nombramientos para los cargos de dirección de los centros escolares. Estos nombramientos dependen de las juntas rectoras de cada escuela.

En el nivel primario, el 75% de todo el personal docente son mujeres, pero éstas representan menos de la mitad de los directores. En el segundo nivel, el

50% de los profesores del sector de escuelas comunitarias/de enseñanza secundaria son mujeres, pero éstas ocupan sólo el 9% de los cargos de dirección. En las escuelas secundarias, el 58% de los directores laicos son mujeres, pero éstas sólo constituyen el 26% de los directores laicos.

Este problema constituye una preocupación constante para todos los que se encargan de la educación.

Proyectos de intervención en física y química

En 1985 el Departamento de Educación estableció un plan de proyectos de intervención en física y química. Estos proyectos se proponen alentar a las niñas del ciclo superior del segundo nivel a que estudien esas materias.

Los proyectos se llevan a cabo mediante el envío de un profesor visitante experimentado a determinadas escuelas, donde ayudan a establecer la física y/o la química como materia de enseñanza en la escuela y a fomentar la valoración de esas asignaturas como parte integrante de un programa de estudios moderno.

Además de ampliar el programa de estudios de las escuelas inscritas en el proyecto, los profesores visitantes prestan servicios a otras escuelas mixtas y de niñas de la región.

Cada uno de los proyectos es estrechamente supervisado por la Inspección de Ciencias del Departamento de Educación. Se ha llevado a cabo una evaluación independiente pormenorizada de este plan. Entre las principales conclusiones, los encargados de la evaluación han señalado que los proyectos habían sido de gran utilidad para promover la física y la química en las escuelas de niñas que anteriormente no las habían incluido entre las materias del programa de estudios.

Una encuesta celebrada entre niñas de escuelas acogidas a este proyecto comprobó que más de un tercio estaban trabajando o estudiando en materias relacionadas con la ciencia/ingeniería.

La fase actual del Programa Igualdad se conoce con el nombre de Proyecto de recursos para la igualdad en las ciencias físicas. Esta fase se centra en la prestación de recursos para personal docente, con particular insistencia en los problemas relacionados en la igualdad entre sexos.

- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;

No hay ninguna discriminación entre el hombre y la mujer en el acceso a la educación permanente, incluidos los programas de alfabetización y los que tienen como objetivo ofrecer una segunda oportunidad de educación a los adultos.

Los Comités de Educación Profesional (comités de derecho público de los consejos de condado y algunas otras autoridades locales que establecen y organizan centros de educación profesional y ofrecen educación profesional y permanente en sus áreas respectivas) están obligados por ley a ofrecer educación para adultos. Esa obligación se cumple a través de clases nocturnas y, cada vez más, clases en horario normal para adultos.

Deberá establecerse un Organismo de Educación Permanente que constituirá una estructura coherente de desarrollo nacional en consonancia con la importancia de la educación profesional y la capacitación fuera del sector del tercer nivel y de la educación permanente y de adultos. Una de sus principales funciones será conseguir un equilibrio en lo que respecta al nivel, tipo y variedad de programas para atender las necesidades de los alumnos y de la comunidad, en particular la ubicación adecuada de los cursos.

Plan de oportunidades de capacitación profesional

Este plan representa una segunda oportunidad de educación para adultos de más de veinte años de edad que llevan en el paro al menos seis meses. Pueden acogerse también a él quienes haya recibido al menos durante seis meses el subsidio para padres sin pareja. Los participantes reciben un subsidio semanal equivalente a la prestación de desempleo y no pierden ninguna de las prestaciones secundarias (por ejemplo, atención médica gratuita, subsidios para el combustible y el alquiler, prima de Navidad) a que puedan tener derecho. Los padres sin pareja continúan recibiendo la subvención pertinente y las prestaciones adicionales a las que puedan tener derecho. Además, pueden recibir un subsidio para el almuerzo, y en algunos casos para viajes.

Aproximadamente el 50% de los participantes son mujeres, lo que representa una proporción superior a la de mujeres registradas en el paro.

Cursos para la obtención del certificado de segundo nivel

Las personas desempleadas y los padres sin pareja pueden asistir a cursos de educación de segundo nivel en cualquier escuela comunitaria, de enseñanza media, de segundo nivel o profesional, sin dejar de recibir las prestaciones de desempleo o para padres sin pareja. El curso debe ser a jornada completa y quienes lo realicen podrán recibir un certificado de ciclo inferior, de conclusión de estudios secundarios o semejante. Los participantes deben tener veinte o más años de edad y haber recibido prestaciones de desempleo o para padres sin pareja al menos durante los seis últimos meses. Se mantienen también las prestaciones secundarias.

Prestación para el tercer nivel

Se trata de un plan al que pueden acogerse las personas desempleadas y padres sin pareja que desean seguir un curso de tercer nivel. Pueden matricularse en cualquier institución de tercer nivel para realizar estudios universitarios a jornada completa. Los participantes deben tener 21 o más años de edad y haber recibido prestaciones de desempleo o para padres sin pareja al menos durante los seis últimos meses. Continuarán recibiendo esas prestaciones mientras dure el curso. Se mantienen también las prestaciones secundarias.

Nuevas oportunidades para la mujer (NOW)

Los colegios técnicos regionales han establecido una red en favor de la igualdad en el marco de la actual ronda de Nuevas oportunidades para la mujer (véase el Artículo 4). Esta red, integrada por seis colegios técnicos regionales, emprenderá acciones orientadas específicamente a favorecer la igualdad entre los sexos dentro de esos colegios, y además tratará de promover la igualdad de acceso y de resultados para la mujer en toda la gama de cursos disponibles.

Otras oportunidades de educación

Se ha observado una intensificación de las iniciativas de autoayuda para la mujer y por la mujer a nivel comunitario. Estos grupos han sido muy importantes para facilitar la participación de la mujer en la educación y alentar el desarrollo de sus conocimientos técnicos con valor comercial. Algunos de estos grupos reciben financiamiento a través de los Comités de Educación Profesional, el Departamento de Bienestar Social y/o las juntas sanitarias, y cuentan con la ayuda de los oficiales de educación para adultos de dichos comités.

El Organismo Nacional de Capacitación imparte cursos de vuelta al trabajo para ofrecer oportunidades a las mujeres interesadas en ingresar por primera vez o volver a la fuerza de trabajo. Se alienta a las mujeres a que utilicen este programa como forma de capacitación preparatoria a fin de emprender ulteriores actividades de capacitación.

El Programa europeo de acción para la capacitación profesional de los jóvenes y su preparación para la vida laboral y adulta, conocido con el nombre de PETRA, fue establecido por una Decisión del Consejo de la Comunidad Europea en diciembre de 1987. El Programa PETRA irlandés funciona bajo los auspicios de los Departamentos de Educación y de Empresa y Empleo. Las iniciativas encaminadas a facilitar el acceso de las niñas a la capacitación profesional en los terrenos industrial, técnico y científico figuran entre las prioridades establecidas en la Decisión del Consejo. En Irlanda son varios los proyectos que funcionan en el marco del Programa PETRA. Estos proyectos, administrados por organismos voluntarios o de carácter público en lugares previamente seleccionados de todo el país, son coordinados por LEARGAS, la Oficina de intercambio. Entre los ejemplos de proyectos actualmente en curso cabe citar los siguientes:

- Iniciativa para el desarrollo profesional de las mujeres jóvenes: su objetivo es ofrecer a las jóvenes las oportunidad de emprender algunas actividades no tradicionales.
- Introducción de capacitación no tradicional para mujeres jóvenes: iniciativa de capacitación que se propone animar a las niñas a que realicen cursos de aprendizaje y otras actividades de capacitación técnica mediante un curso de preaprendizaje.
- Proyectos especiales para jóvenes y basados en la comunidad: estos proyectos se proponen elaborar programas que permitan atender a las necesidades de los jóvenes desfavorecidos y se orientan al desarrollo personal, comunitario y local. Las iniciativas en favor de la mujer,

incluida en el grupo destinatario, comprenden programas de educación preprofesional y de desarrollo personal para madres solteras jóvenes, de desarrollo personal y de adquisición de conocimientos técnicos para mujeres itinerantes jóvenes y de desarrollo personal para las adolescentes.

Los planes de donaciones para mujeres y hombres aplicados por el Departamento de Bienestar Social otorgan donaciones a grupos locales de hombres y mujeres que participan en programas de autoayuda, de desarrollo personal y de adquisición de conocimientos técnicos.

Está también en funcionamiento un plan de donaciones para padres sin pareja con el fin de ayudarles a regresar al trabajo o aprovechar una segunda oportunidad de educación. Las donaciones pueden otorgarse a los padres sin pareja y a grupos de autoayuda y otros grupos que trabajan para aquellos. Este plan resulta especialmente beneficioso para la mujer.

Participación en la educación superior¹

La distribución de admisiones por sexo y tipo de colegio en 1992 es la que puede observarse en el cuadro 10.3. En términos generales, los hombres constituían una ligera mayoría (51%) de las nuevas admisiones. Si bien continúa siendo una anomalía que las mujeres representan todavía una ligera minoría, dada su mayor tasa de participación en el ciclo superior del segundo nivel (el 52% de las candidatas al certificado de final de estudios secundarios eran mujeres en 1992), su tasa de admisión ha ido aumentando a un ritmo más rápido que la de los hombres. En 1980, el 46% de las nuevas admisiones eran mujeres, frente al 48% en 1986 y el 49% en 1992.

La distribución por sexo de las nuevas admisiones está relacionada con la estructura del sistema de educación superior. Las mujeres constituyen una mayoría (53%) de las admisiones al sector universitario y una inmensa mayoría (90%) de las admisiones a los colegios de educación. Por el contrario, son un porcentaje menor (43%) de las admisiones en el sector tecnológico.

Especialidad

La pauta de admisiones por especialidad está fuertemente diferenciada por sexo. Esta diferenciación se especifica en el cuadro 10.4. Mientras que las mujeres constituían algo menos de la mitad (49%) de todas las admisiones, representaban una gran mayoría de las admisiones en los sectores de la educación (81%), hostelería y turismo (73%) y ciencias sociales (72%). Se encontraban también en mayoría en otras seis especialidades: humanidades (63%), arte y diseño (61%), ciencias médicas (60%), estudios combinados (55%), comercio (53%), derecho (53%) y ciencias (53%). Por el contrario, las mujeres constituían sólo el 17% de las admisiones en tecnología, que continúa siendo la especialidad más condicionada por el sexo. Las mujeres estaban también ligeramente infrarrepresentadas (47%) en agricultura.

¹ Access to College: Patterns of Continuity and Change, Patrick Clancy, publicado por el Organismo de Educación Superior.

La distribución de las nuevas admisiones por especialidad y sexo en los colegios designados por el Organismo de Educación Superior está también fuertemente diferenciada por sexos como se observa en el cuadro 10.5. Ciencias sociales, estudios ecuestres, arte y diseño, estudios europeos, estudios de comunicación e información y artes atrajeron a un número desproporcionadamente elevado de mujeres. Por el contrario, ingeniería, ciencias agrarias y silvicultura y arquitectura atrajeron a un número desproporcionadamente elevado de alumnos varones. Ciencias, comercio, derecho y odontología reflejan un mayor equilibrio entre sexos, ya que las mujeres representan una ligera mayoría en todas ellas, con excepción de comercio. Se ha producido cierto aumento de la representación femenina en lo que han sido tradicionalmente disciplinas dominadas por varones. Por ejemplo, ha aumentado la representación de la mujer en ciencias agrarias y silvicultura, donde se pasó del 20% en 1986 al 39% en 1992, y en medicina veterinaria, donde se subió del 34% al 44%.

La distribución de nuevas admisiones por especialidad y sexo en los colegios no designados por el Organismo de Educación Superior² está también fuertemente diferenciada por sexos, como se observa en el cuadro 10.6. En lo que se refiere a los varones, ingeniería general es la especialidad que atrajo el mayor porcentaje (36%) de nuevas admisiones. Por el contrario, menos del 5% de las mujeres ingresaron en esa especialidad. Estudios de secretariado y administración de empresas es la especialidad que atrajo un mayor porcentaje (más del 40%) de mujeres, aunque igual que ciencia e informática esta materia no está fuertemente diferenciada por sexos. La estructura de diferenciación por sexos no ha cambiado de forma significativa desde 1986. No obstante, aunque la representación general de la mujer en el sector de colegios no designados por el Organismo de Educación Superior ha disminuido un 2%, su representación en las dos especialidades más claramente dominadas por los hombres ha crecido un 3% en cada caso.

² Es decir, los colegios técnicos regionales y el Instituto de Tecnología de Dublín.

Cuadro 10.3

Distribución de nuevas admisiones en centros de educación superior en 1992, por sexo y tipo de colegio

Tipo de Colegio	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	Porcen- taje	Número	Porcen- taje	Número	Porcen- taje
Sector universitario	5 504	46,8	6 253	53,2	11 757	100
Instituto de Tecnología de Dublín	1 601	55,6	1 281	44,4	2 882	100
Colegios Técnicos Regionales	5 163	57,6	3 795	42,4	8 958	100
Colegios de Educación	42	9,8	387	90,2	429	100
Otros Colegios	<u>611</u>	<u>51,2</u>	<u>582</u>	<u>48,8</u>	<u>1 193</u>	<u>100</u>
Total general de los Colegios	12 921	51,2	12 298	48,8	25 219	100

Cuadro 10.4

Especialidad elegida por todas las nuevas admisiones en centros de educación superior en 1992 y representación de la mujer en cada especialidad

Especialidad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total		
			Número	Porcentaje	Representación de la mujer (%)
Humanidades	13,2	24,0	4 638	18,5	63,4
Arte y diseño	2,6	4,2	847	3,4	60,7
Ciencias	14,0	16,4	3 817	15,2	52,6
Agricultura	1,7	1,6	417	1,7	46,8
Tecnología	37,6	8,3	5 856	23,3	17,3
Ciencias médicas	2,4	3,8	780	3,1	59,9
Educación	0,8	3,6	541	2,2	81,0
Derecho	1,9	2,2	512	2,0	52,9
Sociología	1,6	4,3	728	2,9	72,1
Comercio	22,0	26,6	6 090	24,2	53,4
Hostelería y turismo	1,4	4,0	667	2,7	72,9
Estudios combinados	<u>0,8</u>	<u>1,1</u>	<u>241</u>	<u>1,0</u>	<u>55,2</u>
Total porcentaje	<u>100</u>	<u>100</u>	-	<u>100</u>	<u>48,7</u>
Total número	12 888	12 246	25 134	-	-

Cuadro 10.5

Distribución de todas las admisiones en colegios designados por el Organismo de Educación Superior, por especialidad y sexo, y representación de la mujer en cada especialidad, 1992

Especialidad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total		Representación de la mujer (%)
			Número	Porcentaje	
Artes	27,3	40,0	3 970	34,0	62,4
Educación	1,1	0,8	112	1,0	45,5
Arte y Diseño	0,7	1,6	141	1,2	70,9
Sociología	0,5	3,5	244	2,1	88,5
Economía y Estudios Sociales	2,3	1,4	212	1,8	40,1
Estudios Europeos	1,9	3,7	336	2,9	68,8
Estudios de Comunicación e Información	0,8	3,0	226	1,9	81,0
Comercio	16,3	11,8	1 627	13,9	45,1
Derecho	2,5	2,5	294	2,5	53,4
Ciencias	17,0	15,5	1 896	16,2	50,8
Ingeniería	17,8	3,6	1 192	10,2	18,5
Arquitectura	0,6	0,3	54	0,5	38,9
Medicina	4,8	6,2	648	5,6	59,1
Odontología	0,6	0,9	87	0,7	63,2
Medicina Veterinaria	0,7	0,5	66	0,6	43,9
Ciencias Agrarias y Silvicultura	2,0	1,1	181	1,6	38,7
Ciencia y Tecnología de la Alimentación	0,8	1,1	114	1,0	59,6
Ciencias Ecuéstres	0,1	0,3	29	0,2	72,4
Estudios Combinados	<u>2,0</u>	<u>2,1</u>	<u>214</u>	<u>1,2</u>	<u>55,2</u>
Total	5 473	6 197	11 670	-	53,1

Cuadro 10.6

Distribución de todas las admisiones en colegios designados por el Organismo de Educación Superior, por especialidad y sexo, y representación de la mujer en cada especialidad, 1992

Especialidad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total		Representación de la mujer (%)
			Número	Porcentaje	
Construcción	9,0	2,2	800	5,9	16,4
Ingeniería General	36,3	4,6	2 972	22,1	9,4
Ciencias	12,1	17,6	1 965	14,6	54,2
Arte y Diseño	3,9	6,8	706	5,2	58,6
Informática	6,4	6,0	838	6,2	43,4
Estudios de Secretariado y administración de empresas	26,0	40,5	4 379	32,5	55,9
Hostelería y Turismo	2,4	8,0	667	5,0	72,9
Educación	0,6	6,4	429	3,2	90,2
Estudios Generales	<u>3,2</u>	<u>7,8</u>	<u>780</u>	<u>5,3</u>	<u>66,8</u>
Total	7 415	6 049	13 464	-	44,9

Acontecimientos recientes en las instituciones de educación superior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el comentario sobre el Artículo 10 e) se señalan algunas iniciativas encaminadas a ofrecer una segunda oportunidad de educación.

La elaboración de programas y planes de estudio que tengan en cuenta las distintas necesidades de los niños y de los jóvenes en general son importantes para la reducción de la tasa de abandono escolar de las mujeres.

Se ha avanzado bastante en la preparación de directrices detalladas sobre aspectos concretos del plan de estudios de enseñanza primaria.

Se han revisado los planes de estudio del ciclo inferior del segundo nivel: véase el Artículo 10 a) y b). Uno de los principios básicos en que se basa la reforma del programa de estudios en el ciclo inferior es que debe haber una serie de opciones de estudio y de estrategias de enseñanza para permitir la participación activa de los alumnos. Otro principio es que las distintas escuelas deberán tener mayor libertad para seleccionar el contenido de los estudios, con el fin de atender las necesidades individuales de los alumnos y las circunstancias locales.

En el ciclo superior el principal objetivo para este decenio es que el 90% de los alumnos de un grupo de edad puedan terminar dicho ciclo. Para ello habrá que dar cabida a una variedad mayor de capacidades e intereses, incluidos aquellos que no encajan en la actual estructura del certificado de final de estudios secundarios. Desde septiembre de 1994 los alumnos pueden pasar hasta un máximo de tres años en el ciclo superior, optando por seguir un programa anual de transición antes de un programa bienal orientado específicamente a la obtención de dicho certificado. Esta opción ofrece oportunidades para el desarrollo personal y social.

El objetivo global del Programa Anual de Transición es la educación orientada a la madurez, con especial atención al desarrollo personal, incluida una mayor competencia y conciencia social. El elemento de experiencia laboral - parte integrante del programa - permite a los alumnos tener una experiencia de trabajo que no responde a criterios estereotipados. Las directrices para este programa hacen hincapié en que la educación cívica, social y política debe impregnar todos los aspectos del programa, incluido el "programa de estudios ocultos" y en la atención constante a la igualdad entre sexos.

Según las previsiones actuales, habrá tres opciones para el certificado de final de estudios secundarios:

- i) Un programa para el certificado de final de estudios que ofrezca asignaturas en dos niveles, superior y ordinario, con un tercer nivel, básico, en irlandés y matemáticas;
- ii) Un programa profesional para el certificado de final de estudios, cuya característica más sorprendente será un enfoque más amplio y más interdisciplinario de la dimensión profesional del programa. La reestructuración garantizará un acceso óptimo a la educación profesional para todos los alumnos, sin ningún tipo de discriminación;
- iii) Un programa aplicado para el certificado de final de estudios, es decir un programa específico de dos años de duración orientado a los alumnos que no desean pasar directamente al tercer nivel de educación o para aquellos cuyas necesidades, aspiraciones y aptitudes no encuentran debida atención en los otros dos programas de certificado de final de estudios. Este programa se caracteriza por una serie de experiencias educativas de carácter activo y práctico y orientadas específicamente a los alumnos.

El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación está revisando en forma gradual los programas del certificado de final de estudios. Los programas de estudios revisados (niveles superior y ordinario) de irlandés, francés,

alemán, español, italiano y contabilidad se introdujeron en septiembre de 1995. Se han introducido ya en dos materias - irlandés y matemáticas - los programas de nivel básico, además de los niveles ordinario y superior.

Necesidades especiales

Las escuelas que prestan servicios a zonas desfavorecidas han recibido asignaciones adicionales de recursos, en particular recursos pedagógicos, para tener en cuenta sus circunstancias especiales.

Se han creado puestos adicionales en las escuelas de educación correctiva y para los alumnos con discapacidades mentales y de otro tipo. El Servicio Psicológico Escolar se está ampliando al sector primario y deberá contribuir a identificar sin demora las dificultades que puedan tener los alumnos.

En el Libro Blanco sobre la Educación se esbozan iniciativas específicas para resolver el problema de las desventajas educativas durante todo el período de escolarización de los niños. Entre ellas figuran iniciativas como la intervención preescolar, el apoyo especial a las escuelas en zonas desfavorecidas, la reestructuración del ciclo superior, la creación de un programa integrado, cuando sea posible, para todas las escuelas de nivel secundario y la eliminación de las pruebas académicas selectivas para el ingreso en las escuelas.

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

El Ministro de Educación tiene intención de continuar y desarrollar todavía más el programa de contactos entre el hogar y la escuela en las zonas desfavorecidas, en la medida en que lo permitan los recursos. Este programa trata de evitar la desventaja educativa y conseguir una mayor colaboración entre los padres y las escuelas mediante una serie de iniciativas, entre ellas el establecimiento de coordinadores locales, las visitas a los hogares, la creación de nuevos centros escolares, la educación de los padres mediante cursos y clases y educación del personal docente para que puedan establecer mejor esas relaciones.

El Programa para Escuelas de Certificado de Ciclo Inferior, encaminado a conseguir el objetivo de "igualdad de participación", se propone ayudar en forma más eficaz a una minoría reducida pero importante de alumnos cuyas necesidades particulares no se tienen debidamente en cuenta en el actual certificado de ciclo inferior, de carácter general.

El programa se orientará específicamente a los siguientes destinatarios:

- Alumnos que den muestras claras de no poder hacer frente al volumen y complejidad del actual programa de estudios general;
- Alumnos que obtengan resultados insuficientes, sobre todo en los programas de alfabetización y aritmética elemental;

- Alumnos cuya asistencia, comportamiento o actitud demuestren una clara inadaptación escolar;
- Alumnos con discapacidades específicas que les impidan participar en los cursos ordinarios;
- Alumnos cuyo entorno social y cultural no les permita seguir el programa normal de certificado de final de estudios.

Aunque estos objetivos se especificarán en un programa de estudios nacional se preverá la flexibilidad necesaria para que las escuelas se acomoden a las necesidades y capacidades particulares de sus propios alumnos.

En los años escolares de 1996/97 y siguientes se introducirá en forma gradual un programa para las escuelas que imparten el certificado de ciclo inferior.

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

Orientación y asesoramiento

El sistema de orientación y asesoramiento en el nivel secundario se ha ampliado, y el resultado ha sido que casi todos los alumnos tienen ahora acceso a este servicio. La existencia de un servicio bien desarrollado de asesoramiento en las escuelas es importante para alentar a los alumnos a aprovechar plenamente las oportunidades de educación. Una de las funciones particulares del servicio de orientación es alentar a las alumnas a que aprovechen una mayor variedad de opciones existentes en la educación y el empleo.

El Centro Nacional de Orientación en la Educación, establecido en junio de 1995, es un organismo de apoyo para el Departamento de Educación, las instituciones educativas y los profesionales de ese sector. Es miembro de la Red de la Unión Europea de Centros de Recursos Nacionales de Asesoramiento en el marco del programa LEONARDO (actual Programa de Capacitación Profesional de la Unión Europea).

Dicho Centro desempeña las siguientes funciones:

- Promueve y sustenta la orientación y asesoramiento en la educación,
- Fomenta la elaboración de materiales y de otros recursos de asesoramiento,
- Apoya las iniciativas encaminadas a fomentar las prácticas e investigaciones sobre la orientación,
- Actúa como centro de información sobre las actividades de orientación e información profesional y las prácticas utilizadas en este sector en los Estados miembros,

- Participa con otros Estados miembros en proyectos de colaboración relacionados con las actividades de orientación.

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

La aplicación de la política gubernamental sobre el deporte es competencia del Departamento de Educación. Éste tiene por norma evitar toda discriminación entre los sexos en la promoción del deporte y, cuando se considere necesario, discriminar positivamente en favor de la participación de la mujer. En los últimos años se ha observado un aumento espectacular en el número de mujeres relacionadas con el deporte en sus aspectos competitivo, administrativo y de simple esparcimiento.

En lo que se refiere al plano competitivo, el deporte se organiza a través de los órganos rectores nacionales establecidos con ese fin. El Departamento de Educación otorga donaciones a 71 órganos rectores para ayudarles a cubrir los costos de administración, entrenamiento, equipo, competencia internacional y medidas especiales encaminadas a aumentar la participación y mejorar los niveles de calidad. Prescindiendo de un número muy pequeño de deportes que son practicados exclusivamente por hombres o por mujeres, estas organizaciones atienden igualmente a unos y otras.

Desde la campaña de 1982 para promover una mayor participación de la mujer en el deporte, el Cospóir, Consejo Nacional de Deportes, y la Sección de Deportes del Departamento de Educación han tratado de conceder aumentos superiores a la media en las donaciones anuales para organizaciones femeninas con el fin de alentarlas a promover una mayor participación y tener en cuenta sus dificultades para conseguir patrocinadores.

En 1991 el Gobierno dispuso que no se asignaran fondos a los clubes privados que aplican políticas discriminatorias que impiden a las mujeres ser miembros de pleno derecho.

El 9 de julio de 1996 se nombró un nuevo Consejo de Deportes. Bajo el patrocinio del nuevo Consejo se establecerá un Comité para la mujer en el deporte. Este Comité representará intereses muy diversos y promoverá el desarrollo de los deportes femeninos y la participación de las mujeres y niñas en actividades deportivas.

Se ha establecido un grupo encargado de formular políticas sobre el deporte, "Estrategia para el deporte", y se prevé que complete sus deliberaciones y presente un plan para el deporte en todos sus aspectos a finales de 1996. Este grupo se ocupará de las cuestiones relacionadas con la mujer y el deporte.

Un factor significativo en el desarrollo del deporte para la mujer ha sido la escasa atención prestada por los medios de comunicación, sobre todo la televisión, a los deportes practicados por la mujer. Debido a esa falta de cobertura, el deporte femenino presenta poco atractivo para las empresas comerciales, y las organizaciones deportivas por lo general tienen considerables dificultades para conseguir patrocinadores incluso cuando se trata de encuentros importantes, cualquiera que sea su nivel y calidad.

No obstante, la situación en este sentido está mejorando con celebraciones como el Minimaratóon femenino, que recibe amplia publicidad semanal durante los tres meses que preceden a su celebración.

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

En el Libro Blanco sobre la Educación se señala la contribución de cada escuela a promover la salud y bienestar de sus alumnos. Ello supone la participación de los padres en la formulación de una política escolar de promoción de la salud, la cooperación con organismos de derecho público y de voluntarios interesados por la salud, la seguridad y el medio ambiente, y el establecimiento de programas educativos que combatan toda forma de abuso y que promuevan estilos de vida sanos.

Están muy adelantados los planes para la introducción en las escuelas de un programa de Educación sobre relaciones y sexualidad. Dicho programa permitirá a los alumnos, entre otras cosas, comprender la fisiología humana, con especial referencia al ciclo reproductivo y la fecundidad, así como valorar la vida de familia y apreciar las responsabilidades de la paternidad.

En junio de 1995 el Departamento de Sanidad puso en marcha una Estrategia de Promoción de la Salud en la que se fijaban metas y objetivos explícitos y un plan de acción para mejorar la salud y calidad de vida. A fin de conseguir una mejor aplicación de los objetivos de la Estrategia, el departamento de Salud continuará ofreciendo prioridad a la promoción de ésta a nivel local, en contextos como el lugar de trabajo, la escuela, los centros sanitarios y la comunidad. La Unidad de Promoción de la Salud, del Departamento de Sanidad ofrece sus publicaciones y vídeos a las escuelas, grupos juveniles, enfermeras de centros de salud pública y otros grupos interesados que los solicitan.

En la preparación y realización de sus campañas de salud pública, la Unidad de Promoción de la Salud establece estrechos vínculos con los Directores de Atención Comunitaria o los Oficiales de Educación Sanitaria en las ocho juntas sanitarias.

Educación primaria

Los objetivos globales de la educación primaria pueden formularse como sigue:

- i) Capacitar a los alumnos para que vivan plenamente su vida como niños, y
- ii) Ayudarles a aprovechar plenamente las posibilidades de educación ulterior y disfrutar luego de una vida plena y útil como adultos.

Estos objetivos determinan e impregnan todas las actividades de la educación primaria.

En concreto, el programa de educación física se ocupa de cuestiones relacionadas con la higiene personal, nutrición, seguridad y aspectos de la

educación sanitaria vinculados con el alcohol, el tabaco y el uso de drogas, así como los aspectos sanitarios del ocio. Algunos de esos temas se integran también en otras materias, y la educación religiosa se ocupa de la preparación para la vida.

La educación sanitaria no ha constituido una materia aparte en la enseñanza primaria, y en general se ha tendido a incluirla dentro de la educación física. El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación ha establecido un Comité encargado de asesorar sobre la formulación de un programa de educación social, personal y sanitaria en las escuelas primarias, en el marco del examen del programa de enseñanza primaria que se está realizando actualmente. El programa de Educación sobre relaciones y sexualidad, antes mencionado, se integrará en el programa de educación social, personal y sanitaria. Formará también parte de él un programa sobre los peligros y la prevención de la toxicomanía.

Los Departamentos de Salud y Educación han establecido un programa de prevención del maltrato de menores, denominado "Vive seguro", en asociación con la Junta Sanitaria del Este, la Asociación (primaria) nacional de padres y los organismos de gestión de las escuelas primarias. Después de una serie experimental aplicada en las escuelas de Dublín en 1989/90, se aplicó en todas las escuelas primarias en la zona correspondiente a la Junta Sanitaria del Este. Desde 1992 se ha ofrecido a todas las escuelas del país un Programa de Prevención del Maltrato de Menores. Equipos regionales integrados por personal docente y asistentes sociales establecen contactos con el personal de atención sanitaria de las escuelas y comunidades y con los servicios de psiquiatría infantil para la realización del programa. Según una encuesta llevada a cabo a principios de 1995, de un total de 3.310 escuelas 3.300 (99,7%) habían utilizado los servicios de capacitación del profesorado y 1.980 (60%) estaban ya aplicando el programa. Al parecer, el número de escuelas que imparten el programa aumentará hasta situarse por encima del 80%.

Segundo nivel

En lo que respecta a la educación de segundo nivel, todas las escuelas aspiran a la educación de la persona completa, lo que supone tener en cuenta las necesidades sociales, personales, físicas y espirituales de sus alumnos, además de sus necesidades intelectuales. Las escuelas de segundo nivel ofrecen educación para la vida y sobre las relaciones humanas y la paternidad, en el contexto de esta aspiración y misión global. En general, los elementos de un programa de educación para la vida en las escuelas posprimarias se incluyen en materias como ciencias, economía doméstica, educación religiosa y formación cívica, así como dentro del programa de atención pastoral de la escuela. Esta labor cuenta con frecuencia con apoyo del Programa de Orientación y Asesoramiento de la escuela.

Un número creciente de escuelas de segundo nivel están organizando una clase semanal sobre un tema que podría denominarse desarrollo social y personal, preparación para la vida, educación sanitaria o algo semejante.

Los Departamentos de Salud y Educación apoyan la capacitación del profesorado en el servicio para programas del tipo mencionado y la preparación de materiales complementarios sobre temas como el VIH/SIDA, la toxicomanía y la educación sanitaria en general. Los programas escolares se ocupan del

crecimiento y desarrollo, las relaciones con otras personas, la toma de decisiones y la influencia en ellas, así como la vida familiar, temas generales de salud y cuestiones específicas como el tabaco, la bebida, etc. Otro tema abordado en muchos de esos programas es la paternidad.

La educación cívica, social y política se introducirá dentro del programa del ciclo inferior en las escuelas de segundo nivel a partir de septiembre de 1996. Formará parte del programa de estudios básico a partir de septiembre de 1997. Con ello se pretende señalar a la atención de los alumnos las actitudes de intolerancia y discriminación en todas sus formas - incluidas las actitudes dirigidas contra la mujer.

Actualmente se está preparando un programa de Educación sobre relaciones y sexualidad en el contexto de un amplio programa de educación social, personal y sanitaria. Esta iniciativa deberá hacer posible que un gran número de escuelas se ocupen de este amplio tema de la educación de la salud en forma más integrada.

Los Departamentos de Salud y Educación han elaborado un amplio programa de prevención de la toxicomanía para las escuelas de segundo nivel. En el programa se abordan temas como la identidad y la autoestima, las influencias, la comunicación convincente, los sentimientos y la toma de decisiones. Este programa se ha introducido en aproximadamente el 50% de las escuelas (1995). La capacitación en el servicio continúa y se está aumentando su difusión.

Proyecto escolar de promoción de la salud

La Red europea de escuelas de promoción de la salud fue establecida en 1992 por el Consejo de Europa, la Comisión Europea y la Organización Mundial de la Salud. Irlanda se incorporó a este proyecto en el otoño de 1992, y en 1993 diez escuelas - cinco del nivel primario y cinco posprimarias - se incorporaron a ese proyecto.

Estas escuelas se comprometieron a llevar a cabo un programa experimental de tres años con el fin de facilitar el desarrollo de estilos de vida sanos para el total de la población escolar, desarrollando para ello entornos positivos, capaces de promover la salud. Para hacer realidad este ideal, las escuelas se centran en tres aspectos importantes:

- i) Un entorno físico y social favorable a la salud;
- ii) Un programa de estudios sobre educación social, personal y sanitaria;
- iii) Contactos con las familias y la comunidad.

Las diez escuelas participantes en la fase experimental de la red irlandesa de escuelas de promoción de la salud han mostrado gran interés en aplicar la filosofía característica de ese tipo de escuelas.

En el nivel primario, la participación en la red ha dado lugar a una mayor conciencia sobre la importancia de un programa de estudios equilibrado, un ambiente más propicio y una mayor tolerancia. Las relaciones han mejorado y en general se ha intensificado la participación de los padres. El resultado ha

sido un mayor contacto y comprensión entre las distintas partes interesadas en la educación y un mejor conocimiento de los recursos de la comunidad. Además, se ha conseguido una mayor comprensión entre las escuelas primarias y posprimarias.

La influencia de la participación de la Red de escuelas de promoción de la salud en el segundo nivel ha dado lugar a una mejor comunicación tripartita entre padres, personal docente y alumnos. La capacidad de liderazgo de los alumnos ha crecido en cierta manera y se está abordando el problema de las actitudes intimidadoras. También se está prestando atención a la importancia del sentido moral y el entorno escolar; han mejorado las estructuras de conducta y disciplina. Las opiniones recibidas son frecuentemente positivas y los alumnos con dificultades se localizan antes. Se favorece la atención a los menos capaces y hay más participación extraescolar y un mayor reconocimiento de los logros y los esfuerzos no académicos.

La Red irlandesa de escuelas de promoción de la salud es administrada conjuntamente por los Departamentos de Educación y de Salud y el Instituto Marino de Educación. Según los planes, se ampliará en 1996 mediante la designación de otras 30 escuelas como miembros de dicha Red.

Artículo 11

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

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
 - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

La Ley de antidiscriminación (salarios), 1974, y la Ley sobre la igualdad en el empleo, 1977, prohíben la discriminación en el empleo por razón de sexo.

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

"Irlanda se reserva el derecho de considerar como aplicación suficiente del Artículo 11.1 b), c) y d) La Ley de antidiscriminación (salarios), 1974, la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, y otras medidas adoptadas en aplicación de las normas de la Comunidad Económica Europea relativas a las oportunidades de empleo y salarios."

Se consideró prudente formular esta reserva porque, si bien las dos leyes citadas cumplían las normas de la Comunidad Europea reconocidas en el plano internacional como las de nivel más elevado, la Ley de 1977 no concede a la mujer un derecho general a las mismas oportunidades de empleo que el hombre. En consecuencia, estas excepciones a los derechos enumerados en el Artículo 11.1 b), c) y d), en la medida en que están implícitas en la Convención, se evaluarán en Irlanda con referencia a las excepciones de la legislación europea.

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

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

En lo que respecta a las fuerzas de defensa, el Gobierno se ha comprometido a aplicar una política de igualdad de oportunidades para la mujer y a conseguir la plena participación de ésta en todos los aspectos de la actividad de las fuerzas de defensa, en particular las tareas operativas y de protocolo, los destinos y las promociones.

En la actualidad (agosto de 1996) las fuerzas de defensa permanentes cuentan con 12.584 miembros, de los cuales 1.527 son oficiales, 5.041 suboficiales, 5.948 soldados y 68 cadetes en período de formación. En esas cifras se incluyen, respectivamente, 54, 33, 93 y 6 mujeres (en otras palabras, el número total de mujeres es menos del 1,5%). Hay 3.060 mujeres (agosto de 1996) que prestan servicios en las fuerzas de defensa de reserva local, que cuenta con un total de 14.975 personas. De este total, 62, es decir, poco más del 2%, son mujeres suboficiales, frente a 2.969 suboficiales varones, es decir, el 24,9% del total de hombres. En la campaña de reclutamiento para el ejército de 1994 la base de selección era la idoneidad, no el sexo. Las mujeres pudieron por primera vez competir en condiciones de igualdad con los hombres, representando el 14% de las solicitudes y el 15% de las personas reclutadas.

Las mujeres pueden ahora servir en el ejército, las fuerzas aéreas y las fuerzas de defensa de reserva local en pie de igualdad y en las mismas condiciones vigentes para los hombres. El personal femenino se somete al mismo entrenamiento y educación militar que los hombres. En 1993 se decidió que las mujeres debían contar con las mismas oportunidades de servicio en todas las ramas del servicio naval, incluidos los nombramientos para actividades de navegación, y las primeras cadetes fueron destinadas al servicio naval en septiembre de 1995.

Participación de la mujer en la fuerza de trabajo

En el sector del empleo, debido entre otras razones a la estructura demográfica de Irlanda, la cifra más significativa en relación con la fuerza de trabajo es la elevada tasa de desempleo. No obstante, desde la aplicación de las medidas legislativas sobre la igualdad en los años setenta, la tasa de participación de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo ha aumentado de forma significativa, pasando del 7,5% en 1971 al 37,3% (incluidas las mujeres separadas) en 1996. La tasa total de participación de la mujer en 1996 era del 38,5%.

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

Cuadro 11.1

Población estimada de 15 o más años de edad, clasificada por condición económica principal y sexo, 1992-1996

Condición económica principal	Sexo	1992	1993	1994	1995	1996
-----Miles-----						
<u>Dentro de la fuerza de trabajo</u>						
Con trabajo	Hombres	742,2	737,6	753,5	783,5	797,3
	Mujeres	400,6	410,5	428,5	455,4	488,0
	Total	1 142,8	1 148,0	1 182,0	1 239,0	1 285,3
Desempleados, que han perdido el trabajo o renunciado al trabajo anterior	Hombres	144,1	149,2	140,7	123,8	117,0
	Mujeres	41,9	45,7	43,6	36,4	40,3
	Total	185,9	194,9	184,3	160,2	157,3
Desempleados, en búsqueda de un primer empleo fijo	Hombres	19,6	21,0	21,8	18,9	20,7
	Mujeres	11,5	13,8	12,3	11,7	11,9
	Total	31,1	34,7	34,0	30,6	32,6
Total dentro de la fuerza de trabajo	Hombres	905,9	907,7	915,9	926,3	935,0
	Mujeres	453,9	470,0	484,4	503,5	540,2
	Total	1 359,8	1 377,7	1 400,4	1 429,8	1 475,2
<u>Población no incluida en la fuerza de trabajo</u>						
Estudiantes	Hombres	155,7	165,1	166,1	167,2	176,1
	Mujeres	155,1	161,9	166,2	173,7	181,9
	Total	310,8	326,9	332,3	340,9	358,0
Faenas domésticas	Hombres	7,7	9,0	9,4	9,9	8,8
	Mujeres	645,8	627,0	628,7	617,8	573,1
	Total	653,5	636,0	638,1	627,7	581,9
Retirados	Hombres	165,2	168,9	167,4	173,3	177,6
	Mujeres	47,6	56,6	55,3	55,8	74,5
	Total	212,8	225,6	222,7	229,2	252,1
Incapaces de trabajar, por enfermedad o discapacidad permanentes	Hombres	47,6	43,0	46,4	43,5	45,4
	Mujeres	21,2	16,1	18,8	18,8	19,1
	Total	68,8	59,1	65,2	62,3	64,5
Otros	Hombres	7,4	11,6	12,7	13,3	11,1
	Mujeres	8,9	16,7	10,4	13,1	14,2
	Total	16,3	28,3	23,1	26,5	25,2
Total de la población no incluida en la fuerza de trabajo	Hombres	383,7	397,6	402,0	407,3	418,9
	Mujeres	878,6	878,2	879,4	879,2	862,7
	Total	1 262,2	1 275,8	1 281,4	1 286,5	1 281,7
Población de 15 o más años	Hombres	1 289,5	1 305,3	1 317,9	1 333,6	1 353,9
	Mujeres	1 332,5	1 348,2	1 363,8	1 382,7	1 402,9
	Total	2 622,0	2 653,5	2 681,7	2 716,3	2 756,8

Nota: En estos cuadros, la fuerza de trabajo comprende las personas que trabajan, los desempleados que han perdido o renunciado a un empleo anterior y los que buscan su primer empleo fijo. La tasa de participación es el coeficiente de personas que se encuentran dentro de la fuerza de trabajo con respecto al grupo de edad y estado civil pertinente.

Cuadro 11.2

Tasa de participación de la mujer, por estado civil

Estado civil	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
Solteras	51,4	51,0	51,7	50,0	49,8	49,3	49,2	48,7	49,1
Casadas	23,1	23,5	25,2	26,9	29,2	30,9	32,4	34,2	36,6
Separadas*	37,2	35,3	33,4	38,8	39,9	38,4	40,9	41,3	47,3
Viudas	7,4	7,0	7,0	7,4	7,5	7,3	6,8	6,7	8,1
Total	31,2	31,2	32,5	32,9	34,2	34,9	35,7	36,5	38,5

* Incluidas las divorciadas.

Cuadro 11.3

Tasa de participación de la mujer, por grupo de edad

Grupo de edad	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
15-19	25,1	23,6	23,6	21,1	19,5	17,1	15,2	15,0	14,6
20-24	72,5	73,8	73,1	73,3	69,7	69,2	69,7	68,4	66,6
25-34	50,9	52,3	54,8	57,4	60,6	61,8	65,0	66,2	69,1
35-44	28,0	29,6	32,4	35,4	37,7	41,1	42,7	46,2	50,6
45-54	26,3	25,5	27,8	28,8	31,0	31,9	32,9	34,7	38,7
55-59	20,8	19,8	21,8	22,2	22,4	23,3	23,2	23,5	27,9
60-64	13,5	13,3	14,6	14,1	13,4	13,6	15,2	14,0	15,9
65 y más años	3,5	3,1	3,1	3,0	3,1	2,8	2,1	2,5	2,7
Total	31,2	31,2	32,5	32,9	34,2	34,9	35,7	36,5	38,5

Cuadro 11.4

Tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres casadas y separadas*, por grupo de edad

Grupo de edad	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
15-19	30,5	28,6	24,0	27,7	28,5	30,6	25,8	23,6	26,2
20-24	42,3	41,3	46,9	45,9	46,7	51,5	51,2	55,7	52,4
25-34	38,2	39,2	40,8	44,8	48,6	50,0	54,1	54,9	57,9
35-44	22,7	23,7	26,7	30,6	33,1	36,2	37,6	41,8	46,4
45-54	20,6	20,7	22,0	23,4	26,2	28,1	29,4	31,6	34,7
55-59	14,0	13,5	15,6	16,7	17,5	19,3	19,8	19,8	23,6
60-64	8,3	7,5	9,0	9,6	8,6	9,7	12,3	11,0	12,6
65 y más años	1,9	2,3	2,1	2,1	2,2	2,2	2,0	2,6	2,6
Total	23,6	23,7	25,3	27,4	29,7	31,3	32,8	34,6	37,3

* Incluidas las divorciadas.

Cuadro 11.5

Fuerza de trabajo: tasa de participación de mujeres soltera, por grupo de edad

Grupo de edad	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
15-19	25,0	23,6	23,6	21,6	19,5	17,1	15,2	15,0	14,6
20-24	80,0	81,2	77,6	77,4	72,8	71,1	71,5	69,5	67,6
25-34	87,6	87,5	88,2	87,0	86,2	85,4	85,8	85,4	85,4
35-44	79,4	79,2	81,6	78,4	76,2	80,5	80,9	78,9	80,6
45-54	69,2	64,8	69,7	71,9	70,4	66,6	67,3	69,4	74,9
55-59	55,4	51,6	56,0	55,6	53,8	51,9	47,9	52,0	60,4
60-64	36,4	32,6	36,7	36,2	36,3	35,9	33,0	34,8	36,2
65 y más años	8,3	7,4	7,2	6,8	6,9	5,4	4,1	4,7	5,0
Total	51,1	50,5	51,0	50,0	49,8	49,3	49,2	48,7	49,1

Cuadro 11.6

Hombres: tasa de participación por estado civil

Estado civil	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
Solteras	63,4	61,9	61,9	61,1	60,6	60,3	60,2	60,4	59,9
Casadas	82,1	81,2	81,1	81,0	80,8	79,9	80,2	79,8	79,4
Separadas*	77,7	78,0	75,2	75,4	75,9	77,2	78,1	77,7	77,2
Viudas	23,8	22,2	19,2	21,5	21,4	22,8	21,4	23,0	22,5
Total	72,6	71,2	70,9	71,7	70,4	69,7	69,7	69,5	69,1

* Incluidas las divorciadas.

Hombres: tasa de participación por grupo de edad

Grupo de edad	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	(Porcentaje)								
15-19	32,0	30,4	29,2	29,2	26,2	24,0	22,4	22,6	21,8
20-24	85,0	82,1	81,5	81,1	78,5	75,6	76,1	77,6	74,5
25-34	96,9	96,4	96,2	96,1	95,4	95,1	94,9	95,0	95,1
35-44	95,8	95,3	95,8	96,0	95,6	94,9	95,1	94,9	95,3
45-54	91,8	90,8	91,3	91,7	91,4	91,0	91,0	90,7	91,1
55-59	81,4	79,0	79,5	79,9	77,8	78,3	77,4	78,6	76,0
60-64	64,3	60,5	57,4	59,5	58,5	57,5	59,6	58,4	54,6
65 y más años	18,0	16,7	16,1	16,1	16,4	15,5	15,6	14,6	14,8
Total	72,6	71,2	70,9	71,1	70,4	69,7	69,7	69,5	69,1

Cuadro 11.7

Fuerza de trabajo femenina, clasificada por grupos profesionales amplios

	1986			1990			1993			1996		
	En miles	Porcentaje de fuerza de trabajo femenina en el grupo	Porcentaje del total de empleados en el grupo	En miles	Porcentaje de fuerza de trabajo femenina en el grupo	Porcentaje del total de empleados en el grupo	En miles	Porcentaje de fuerza de trabajo femenina en el grupo	Porcentaje del total de empleados en el grupo	En miles	Porcentaje de fuerza de trabajo femenina en el grupo	Porcentaje del total de empleados en el grupo
Trabajadores agrícolas	14,1	4,2	8,3	13,3	3,5	7,9	11,3	2,8	7,8	14,4	2,9	10,3
Productores, fabricantes y operadores	39,8	11,7	17,4	39,5	10,6	16,8	39,0	9,5	17,2	44,2	9,1	16,9
Jornaleros y trabajadores no especializados	0,5	0,1	1,3	1,0	0,3	2,7	1,1	0,3	3,8	2,8	0,6	7,2
Trabajadores del transporte y las comunicaciones	7,8	2,3	10,8	8,0	2,2	11,2	8,8	2,2	11,9	9,0	1,8	11,5
Puestos de oficina	92,7	27,3	72,8	103,1	27,7	75,7	109,6	26,7	78,2	125,2	25,7	77,4
Comercio, seguros y finanzas	44,4	13,1	33,7	46,3	12,5	34,6	58,8	14,3	40,1	64,4	13,2	42,7
Servicios	51,6	15,2	53,8	54,9	14,8	54,9	66,5	16,2	58,0	85,8	17,6	60,9
Profesionales y otros trabajadores técnicos	82,3	24,2	49,1	96,8	26,1	51,4	103,7	25,3	50,9	125,5	25,7	53,0
Otros	6,4	1,9	12,6	8,7	2,3	15,6	11,3	2,7	17,1	16,7	3,4	22,1
Total	339,5	100	31,4	371,5	100	32,9	410,2	100	35,8	488,0	100	38,0

Fuente: Encuestas sobre la fuerza de trabajo.

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

El derecho a trabajar o a ganarse un medio de vida, como derecho personal, según la jurisprudencia de los tribunales irlandeses está contenido en la garantía del Artículo 40.3.1 de la Constitución irlandesa, en el que se declara que el Estado "garantiza en sus leyes el respeto y, en la medida en que sea practicable, mediante sus leyes la defensa y protección de los derechos personales del ciudadano". El Artículo 45.2.1 establece que el Estado deberá dirigir, en particular, sus políticas a fin de asegurar:

Que los ciudadanos (todos ellos, hombres y mujeres por igual, tienen el derecho a medios adecuados de subsistencia) pueden hallar mediante su ocupación medios para prever de modo razonable a sus necesidades domésticas.

Ya se ha señalado anteriormente la elevada tasa de desempleo de Irlanda. El Gobierno está comprometido a combatir esa plaga. Para ello, aprobó en 1991 un programa trienal en colaboración con los interlocutores sociales, es decir, empleadores, trabajadores y organizaciones de agricultores, en 1991. Se trataba del Programa para el progreso económico y social, cuyos objetivos principales eran el desarrollo constante de la economía, el crecimiento del empleo y la reducción de la deuda pública. En febrero de 1994 se aprobó el Programa para la competitividad y el trabajo, que era una continuación del anterior. El objetivo expreso del Gobierno en los debates que culminaron en este último programa fue hacer del trabajo la piedra angular de las medidas en pro del desarrollo durante los tres años de duración del programa.

Un nuevo acuerdo nacional, Asociación 2000, para la inclusión, el empleo y la competitividad, representa un enfoque estratégico que pretende llevar a la economía y a la sociedad irlandesas hasta el siglo XXI. Los objetivos fundamentales de esta estrategia son el desarrollo constante de una economía moderna y eficiente capaz de respaldar un crecimiento elevado y sostenible de la economía y el empleo, de actuar dentro de los límites establecidos por la competitividad internacional y de garantizar que la sociedad irlandesa sea cada vez más abierta, que el desempleo a largo plazo se reduzca sustancialmente y que los beneficios del crecimiento se distribuyan en forma más equitativa.

El proceso de negociación que dio lugar al Programa fue más amplio y más abierto que en ocasiones anteriores, ya que se contó con representantes de organizaciones comunitarias de voluntarios, en particular el Consejo Nacional de la Mujer de Irlanda.

En abril de 1996 el Gobierno publicó un Documento de estrategia sobre el mercado de trabajo, en el que se adopta el objetivo a largo plazo del pleno empleo. Éste se define de la forma siguiente:

- Empleo remunerado disponible para todos los que buscan sinceramente;
- Empleo remunerado disponible para atender las necesidades y circunstancias individuales;
- Nadie tiene que sentirse obligado a emigrar para encontrar trabajo;

- El desempleo en general será de carácter transitorio más que de larga duración.

Partiendo de ese Documento, el Gobierno aceptó los siguientes imperativos fundamentales para orientar la estrategia del mercado de trabajo:

- a) Fomentar el crecimiento del empleo y los incentivos para la creación del mismo;
- b) Reducir los desincentivos a la aceptación del empleo;
- c) Mejorar la equidad de acceso al empleo y promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer;
- d) Superar el problema de las desventajas educativas.

El Gobierno decidió también que las categorías que recibirían atención prioritaria en los programas relativos al mercado de trabajo deben ser los desempleados de larga duración, las personas con discapacidades, los miembros de la comunidad itinerante, las mujeres que sufren desventajas particulares en el mercado de trabajo y las personas de menos de 21 años sin ninguna especialización.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

Como ya se ha indicado antes, la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, declara ilegal la discriminación por razón de sexo o condición civil en relación con la contratación para el empleo, las condiciones de trabajo, la capacitación o las oportunidades de promoción. Se incluye también en esa ley una disposición específica de acción positiva sobre la organización de actividades de capacitación profesional en los casos en que un sexo determinado está insuficientemente representado en una esfera de actividad.

Si bien la Ley de 1977 está encaminada principalmente a prevenir la discriminación por parte de los empleadores, en ella también se prohíbe la discriminación por parte de las organizaciones dedicadas a ofrecer cursos de capacitación así como los servicios de colocación y orientación ofrecidos por las agencias de empleo.

En virtud de la Ley de antidiscriminación (salarios), 1974, y la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, toda persona puede presentar una reclamación ante los funcionarios de igualdad, el Tribunal Laboral y, en determinadas circunstancias, los tribunales civiles. La Agencia para la Igualdad en el Empleo puede prestar ayuda a quienes presentan una reclamación ante los funcionarios de igualdad y el Tribunal Laboral.

Como se indica en el primer informe de Irlanda, la Agencia para la Igualdad en el Empleo publicó un Código de Prácticas sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, que se actualizó en 1991 y de nuevo en 1994, en una edición para el sector de la educación profesional. El objetivo del Código es facilitar directrices y asesoramiento a los empleadores, trabajadores, sindicatos y agencias de empleo a fin de ayudarles a eliminar la discriminación ilegal y evitar su repetición.

La Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, otorga al Ministro facultades para rechazar o enmendar, cuando no haya ya ninguna justificación para su inclusión, las disposiciones de la legislación protectora promulgadas en el período comprendido entre 1936 y 1965, que puedan tener el efecto secundario de restringir las oportunidades de desarrollo profesional para la mujer.

La Ley sobre la igualdad en el empleo, 1977, (Orden sobre el empleo de las mujeres en trabajos subterráneos realizados en la minas, 1989, que entró en vigor el 19 de junio de 1991), autoriza a la mujer a realizar todo tipo de trabajo, incluidas las ocupaciones manuales subterráneas realizadas en una mina. Antes de ello, las mujeres sólo podían trabajar en una mina subterránea realizando tareas no manuales.

Leyes sobre despidos injustos, 1977 a 1995

En las Leyes sobre despidos injustos, 1977-1995, se establece que en general se considerará injusto despedir a una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por cuestiones relacionadas con el embarazo o porque desee hacer valer sus derechos previstos en la Ley de protección de la maternidad, 1994, o la Ley de ausencia por adopción, 1995.

Ley de protección de la maternidad, 1994

El objetivo de esta Ley es garantizar la protección de la maternidad para las trabajadoras embarazadas. Véase el Artículo 11.2 b).

Trabajadores a tiempo parcial

El empleo fijo a tiempo parcial pasó de 82.600 personas a aproximadamente 151.400 entre 1989 y 1996. Las estadísticas de las encuestas sobre la fuerza de trabajo revelan que más del 73% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. En 1996 aproximadamente el 76% de las trabajadoras a tiempo parcial estaban casadas, frente al 41% de los trabajadores a tiempo parcial, y el 52% de las mujeres tenían entre 25 y 44 años de edad.

A raíz de un examen sobre la protección jurídica de los trabajadores a tiempo parcial, se aprobó la Ley de protección de los trabajadores (empleados fijos a tiempo parcial) 1991. Se amplió el ámbito de otras medidas legislativas protectoras a todos los empleados fijos a tiempo parcial, entendiéndose por tales los que han trabajado al menos 13 semanas para un empleador y trabajan un mínimo de ocho horas por semana.

Medidas positivas en el sector de la capacitación

FÁS, Organismo Nacional de Capacitación y Empleo, tiene asignada una función importante en la búsqueda de la igualdad de oportunidades en la capacitación.

En 1990, FÁS puso en marcha el Programa de Acción Positiva Atención a la Mujer con el fin de mejorar su situación en el mercado de trabajo. El programa tiene los siguientes objetivos:

- Promover la eliminación de las pautas tradicionales de segregación profesional alentando una mayor participación de la mujer en sectores del mercado de trabajo tradicionalmente dominados por los hombres;
- Promover la participación de la mujer en todos los niveles de los sectores del mercado de trabajo en crecimiento y orientados al futuro, en particular las ocupaciones técnicas y de gestión, con el fin de lograr una mejor utilización de los recursos humanos;
- Promover los conocimientos especializados entre las mujeres.

En 1986, el 34% de todas las personas que realizaron actividades de capacitación eran mujeres; esta proporción ascendió al 42,2% en 1995. Además, el 37,7% de las personas que se acogieron a los programas de empleo del FÁS eran mujeres en 1995. Desde 1990 FÁS ha organizado cursos preparatorios de capacitación orientados a equipar a la mujer de las experiencias y conocimientos básicos necesarios para que puedan competir en condiciones de igualdad por puestos en los cursos de capacitación de aprendizaje o de técnicas no tradicionales.

FÁS es el organismo nacional sobre el que recae la responsabilidad general de registro de todos los aprendices en los oficios registrados mientras dure su período de aprendizaje. Desde 1990 ha habido un aumento pequeño pero gradual del número de mujeres que han iniciado actividades de capacitación para el aprendizaje. En 1993 se introdujo un nuevo sistema de aprendizaje basado en la consecución de determinados niveles, en paralelo con el sistema ya existente de aprendizaje de acuerdo con criterios cronológicos.

De acuerdo con el sistema de aprendizaje basado en la consecución de determinados niveles, FÁS ya no participa directamente en el reclutamiento de los aprendices. Como consecuencia este cambio, en 1994 FÁS dejó de establecer los objetivos sobre el número de personas admitidas en los cursos de aprendizaje designados. No obstante, FÁS ha adoptado y continúa adoptando medidas para promover el reclutamiento de mujeres en los cursos de aprendizaje designados. Entre esas medidas figuran las siguientes:

- Se está preparando un programa de capacitación para personas con desventajas educativas, que se llevará a la práctica en los últimos meses de 1996. Su objetivo será ofrecer una segunda oportunidad real de educación y capacitación a personas que no reúnen los requisitos para inscribirse en los cursos normales de especialización de FÁS o para iniciar un curso de aprendizaje, debido a la falta de oportunidades como consecuencia de la edad, sexo o falta de madurez o de apoyo durante el

tiempo en que recibieron la educación. Se intentarán resolver algunas de las deficiencias características de la educación recibida por personas de uno y otro sexo, por ejemplo, en ciencias generales, dibujo, matemáticas y técnicas de tipo artesanal.

- FÁS ha continuado ofreciendo incentivos financieros a los empleadores, en forma de fondo de becas, para alentar la contratación de mujeres que han realizado cursos de aprendizaje. Ese fondo de becas se ha ampliado recientemente a los empleadores del sector público, de manera que ahora pueden recurrir a él todos los empleadores.
- Se ha distribuido ampliamente en el sector de la educación de segundo nivel un vídeo y un conjunto de material informativo orientado específicamente a alentar a la mujer a participar en todos los niveles del sector de la construcción.
- Se ha dado amplia difusión en las escuelas de segundo nivel y en los colegios a un vídeo, *The Real Thing*, en el que se promueven los cursos de aprendizaje basados en la adquisición de determinados niveles así como a las carreras profesionales en el sector del artesanado.
- Se ha elaborado un código de prácticas en consulta con los interlocutores sociales cuyo objetivo es eliminar la desigualdad en el reclutamiento de aprendices y promover el empleo como aprendices de personas que tradicionalmente han estado insuficientemente representadas en ese sector, incluidas las mujeres. Este código ha sido oficialmente ratificado por los interlocutores sociales.
- Se ofrecen mecanismos de apoyo a la mujer en cursos de aprendizaje y otros cursos de capacitación no tradicional mediante un proceso de supervisión en el trabajo administrado por los servicios de FÁS a la industria, en relación con los cursos de aprendizaje por niveles, y mediante un programa de acción positiva de FÁS en favor de las mujeres, que se revisa y reestructura anualmente.

Los cursos de regreso al trabajo se orientan a los desempleados de larga duración y a las personas que desean volver al trabajo después de un período prolongado de ausencia del mercado de trabajo, especialmente cuando se trata de mujeres. Este programa ayuda a los participantes a adquirir la confianza necesaria para regresar a la fuerza de trabajo, y es a la vez un importante programa de transición para avanzar a otros programas de FÁS. En 1995, el 92% de los participantes que terminaron estos cursos de capacitación eran mujeres. Además, el 63% de los participantes que terminaron los cursos de Capacitación Empresarial eran mujeres, y éstas representaban el 25% de los participantes en el Plan Empresarial, que ofrece asesoramiento y apoyo a la generación de ingresos para los desempleados que ponen en marcha nuevas empresas.

En el marco del programa de capacitación en técnicas especializadas, FÁS ofrece capacitación en servicios de guardería, acompañados del correspondiente certificado.

El perfeccionamiento y desarrollo de los conocimientos técnicos de las mujeres y empleadas es parte fundamental de la estrategia global para mejorar la

condición de la mujer dentro de la fuerza de trabajo. Una importante intervención de FÁS es el Plan de ayuda a la capacitación, que, mediante donaciones en apoyo de la capacitación de las personas con empleo, tiene como objetivo aumentar y mejorar la competitividad, calidad y productividad de las empresas irlandesas. En 1995, el 33% de los empleados cuyas actividades de capacitación habían recibido alguna de estas donaciones eran mujeres. En 1995 las iniciativas de capacitación en igualdad de oportunidades podían acogerse específicamente a esa ayuda.

CERT, organismo estatal de capacitación en servicios turísticos, ha adoptado una política encaminada a garantizar la igualdad de acceso a todos los programas de capacitación turística. Por ejemplo, todas las publicaciones y formularios de solicitud de CERT contienen una declaración positiva sobre la igualdad de oportunidades. En el material sobre posibilidades de carrera enviado a las escuelas de segundo nivel, oficinas de FÁS, centros comunitarios de información y bibliotecas públicas se incluyen cartas en las que se hace hincapié en la igualdad de oportunidades.

CERT se esfuerza por mantener un equilibrio en la proporción de hombres y mujeres que participan en sus recursos. En los programas para desempleados el coeficiente medio es de 42 hombres por cada 58 mujeres; en los cursos de capacitación inicial, hay 38 hombres por cada 62 mujeres, y en los de capacitación continua el porcentaje es respectivamente, del 55% y el 45%. Las únicas excepciones son el curso sobre derecho, en el que predominan los hombres (aproximadamente el 80%), y el curso de hostelería, que atrae una proporción muy elevada de mujeres (aproximadamente el 99%).

Las proporciones observadas en los programas de capacitación de CERT son muy semejantes a las posibilidades de empleo dentro del turismo, como demuestra la encuesta de mano de obra de CERT de 1992, en la que se observa que el coeficiente hombres/mujeres con empleo es de aproximadamente un 42% de hombres por un 58% de mujeres.

Dentro del sector propiamente turístico, CERT trata de alentar la participación en condiciones de igualdad en todas las categorías y de aumentar la conciencia de los empleados sobre las oportunidades de capacitación, para evitar que las mujeres se concentren en las ocupaciones peor remuneradas.

Los programas de educación de adultos preparados por CERT, cuyo contenido y estructura se adaptan especialmente a las mujeres, continúan aplicándose en algunos colegios regionales y técnicos. Estos cursos son organizados también por la Sección de Educación de Adultos de los Comités de Educación Profesional.

En el marco del actual programa NOW, CERT participa, en asociación con FÁS y Teagasc, en la elaboración de sistemas sobre igualdad de sexos para mejorar los procedimientos y prácticas en relación con la capacitación profesional. Dentro de ese proyecto se incluyen aspectos relacionados con el desarrollo de la capacidad de gestión, la capacitación de personal docente y el establecimiento de sistemas de seguimiento y examen en relación con la igualdad entre sexos.

Otras iniciativas de acción positiva

En virtud de lo dispuesto en la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, una de las funciones de la Agencia para la Igualdad en el Empleo es promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el empleo. Dicha Agencia desempeña esta función tratando de promover planteamientos positivos que favorezcan la igualdad en el plano orgánico dentro del sector público y privado. En particular, facilita asesoramiento y asistencia a varias compañías de ambos sectores, para que formulen declaraciones y políticas sobre la igualdad de oportunidades y para que establezcan métodos que les permitan adoptar medidas encaminadas a mejorar el equilibrio entre la participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo. La agencia presta asistencia en respuesta a solicitudes individuales y participa en reuniones y sesiones de información con varios grupos, en particular sindicatos, agencias de contratación, empresas individuales y alumnos.

La Agencia para la Igualdad en el Empleo organiza también seminarios y prepara publicaciones con el fin de sensibilizar a la opinión pública sobre los factores que influyen en la posición relativa del hombre y la mujer en el trabajo.

Dentro del actual programa de nuevas iniciativas para la mujer, la Agencia ha emprendido un proyecto conjunto con el Instituto de Perfeccionamiento del Personal, con el fin de elaborar módulos de capacitación especial sobre prácticas de igualdad, que se incluirán en el programa certificado actual orientado a los oficiales de personal. Además, se establecerán programas específicos para empresas del sector público y privado, que permitirán a las organizaciones introducir prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el personal.

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

Se ha establecido también -véanse los comentarios sobre el Artículo 3- un plan de donaciones para los padres sin pareja, a fin de ayudarles a regresar al trabajo o aprovechar una segunda oportunidad de educación.

El Departamento de Bienestar Social tiene en marcha un Plan de prestaciones para la vuelta al trabajo. Los interesados en participar en el programa suelen ser personas de 23 años de edad o más, que llevan 12 meses en el Registro actualizado y están recibiendo o tienen el derecho a recibir asistencia para el desempleo dentro de unos determinados límites cuantitativos o recibir un subsidio para padres sin pareja. El plan permite a las personas mantener una parte de sus beneficios durante 3 años junto con las prestaciones secundarias mientras están empleados o trabajan por cuenta propia. Las industrias/sectores que pueden ofrecer empleo con este fin son las que se encuentran en una de las siguientes áreas: artesanado, grupos de desarrollo comunitario, patrimonio, turismo, organizaciones voluntarias, empresas locales, horticultura y pesca.

- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

La Ley de Antidiscriminación (salarios), 1974, que entró en vigor el 31 de diciembre de 1974, estipuló el derecho legal a igual remuneración cuando una persona de un sexo empleada por el mismo empleador y en el mismo lugar de empleo efectúa "igual trabajo" que una persona del sexo opuesto. La "remuneración" en este contexto se define en el sentido de que incluye cualquier retribución, en efectivo o en especie, que un empleado recibe directa o indirectamente por su empleo del empleador. La Ley enuncia ciertos criterios relativos a la definición de "trabajo igual", uno de los cuales es que "el trabajo realizado por una persona es de igual valor que el realizado por otra en términos de lo que exige en materia de destreza, esfuerzo físico o mental, responsabilidad y condiciones de trabajo".

- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El código irlandés de seguridad social establece el mismo nivel de apoyo al hombre y a la mujer en el caso de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para el trabajo.

La Ley de vacaciones (empleados), 1973, prevé vacaciones pagadas - equivalentes a tres semanas de trabajo cuando ha habido doce meses reglamentarios de servicio- y vacaciones públicas para todos los trabajadores, independientemente del sexo. Las condiciones que rigen este derecho se aplican por igual a ambos sexos.

A partir del 15 de abril de 1996, cuando resulte que el cónyuge de una persona con derecho a la seguridad social se beneficie más que esta última de la participación en un plan/curso de capacitación, el cónyuge podrá participar y recibir un cursillo de capacitación equivalente al pago recibido por el titular de un derecho a prestaciones/asistencia en caso de desempleo. El titular del derecho no podrá recibir ninguno de estos pagos mientras que el cónyuge participe en el plan, pero podrá continuar percibiendo las contribuciones acreditadas. Esta decisión aumentará considerablemente el número de mujeres que podrán participar en esos programas.

- 1 f) El derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Los Estados partes adoptarán medidas apropiadas para:

- 2 d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado pueden resultar perjudiciales para ella.

La Sección 16 de la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, contiene una garantía de reserva para el trato especial en el empleo en relación con el embarazo. En ella se establece que "ninguna disposición de la presente ley impedirá que un empleador gestione o facilite un trato especial para la mujer en relación con el embarazo o el parto".

La Ley de protección de la maternidad, 1994, dispone que una mujer embarazada o una empleada que haya dado a luz recientemente o que esté amamantando a su hijo tendrá derecho a licencia para proteger su salud y seguridad, cuando su presencia en el lugar de trabajo o la realización de turnos nocturnos pueda representar un riesgo para ella, y cuando no sea posible ofrecer un trabajo alternativo idóneo. Durante las tres primeras semanas de la licencia por razones de salud y seguridad, las empleadas tienen derecho a recibir una remuneración de sus empleadores. Durante el resto de su ausencia las empleadas que reúnan los requisitos establecidos tendrán derecho a recibir prestaciones de la seguridad social.

La legislación de salud y seguridad en Irlanda es aplicable a todos los trabajadores. Además, se han dictado para la mujer normas suplementarias de salud y seguridad. Por ejemplo, cuando se conceden licencias para turnos de trabajo en la industria, el Departamento de Trabajo incluye una recomendación en el sentido de que las embarazadas inscritas en un turno de noche podrán escoger otro en función del asesoramiento médico. Esta recomendación es susceptible de negociación entre el empleador y el empleado. Igualmente, la embarazada no está obligada a trabajar con unidades de representación visual en la Administración Pública.

2 a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

Las leyes sobre despidos injustos, 1977-1995, estipulan que en general será injusto despedir a una trabajadora por motivo de su embarazo o cuestiones relacionadas con el mismo o porque una empleada ejerza algunos de sus derechos previstos en la Ley de protección de la maternidad, 1994. La Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, prohíbe toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo o estado civil. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo, el despido de una trabajadora por motivo de su embarazo representaría una discriminación directa en el sentido de dicha Ley.

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

2 b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

La Ley de protección de la maternidad, 1994, incorpora a la legislación irlandesa los aspectos de los derechos de empleo recogidos en la directiva de la Unión Europea sobre trabajadoras embarazadas. Dicha ley se aplica a todas las trabajadoras que están embarazadas, han dado a luz recientemente o están amamantando a sus hijos. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a catorce semanas consecutivas de licencia de maternidad, que en la mayor parte de los casos van acompañadas por pagos de la seguridad social, y durante ese período se le garantizan todos los derechos de empleo, excepto el derecho a la remuneración. Además, si lo desean, tienen también derecho a una licencia adicional de maternidad no retribuida durante cuatro semanas, que deben seguir inmediatamente a la licencia de maternidad. Durante el embarazo y en el período de catorce semanas posterior al mismo, las trabajadoras tienen derecho a

ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración para efectuar las visitas médicas pertinentes antes y después del parto.

En la Ley se establece que las trabajadoras tendrán derecho a licencia para proteger su salud y seguridad, cuando perciba algún riesgo para ella en el lugar de trabajo o como consecuencia de la participación en un turno de noche y cuando no sea posible ofrecer un trabajo alternativo idóneo. Durante las tres primeras semanas de la licencia por razones de salud y seguridad las trabajadoras tienen derecho a recibir remuneración de sus empleadores. Durante el resto de esa licencia, las trabajadoras podrán recibir prestaciones de la seguridad social.

Cuando una trabajadora se ausente del trabajo por alguna razón autorizada en virtud de la Ley, el empleo de la trabajadora está protegido y toda acción encaminada a rescindir el puesto de trabajo o a suspender de empleo a la trabajadora será nula. Después de esas ausencias, la trabajadora tiene derecho a regresar al trabajo con el mismo empleo y en las mismas condiciones anteriores a la licencia.

Además, la Ley considera que el despido de una trabajadora exclusiva o fundamentalmente por haber ejercido cualquiera de los derechos en ella reconocidos, o por cualquier otra razón vinculada con su embarazo, el parto o la práctica de la lactancia materna es un despido injusto a los efectos de la Ley sobre despidos injustos, 1977.

El subsidio de maternidad se paga a todas las trabajadoras que han recibido licencia de maternidad al amparo de la Ley de protección de la maternidad, 1994. Estos subsidios de maternidad se pagan mientras dure el derecho a la licencia de maternidad básica, es decir, 14 semanas. Si el niño nace más tarde de lo previsto, el pago del subsidio puede prolongarse durante otras 4 semanas. La solicitante debe reunir algunas condiciones relativas a las contribuciones a la seguridad social. El pago semanal se efectúa a razón del 70% de los ingresos semanales computables de la mujer en el año fiscal pertinente, siempre dentro de un mínimo y un máximo.

La Ley sobre licencia por adopción, 1995, entró en vigor el 20 de marzo de 1995. En ella se autoriza a la mujer (o a un hombre, en determinadas circunstancias) que va a adoptar a un niño a disfrutar de diez días de licencia por razones de adopción y hasta cuatro semanas de licencia adicional para la adaptación de un niño con fines de adopción. En la Ley se garantiza que las madres que adoptan reciban un trato semejante a las trabajadoras embarazadas en virtud de la Ley de protección de la maternidad, 1994, en lo que respecta a la licencia de maternidad y la protección de los derechos de empleo.

En la Ley de seguridad social, 1995, se estableció la introducción de un plan de subsidios por adopción para las personas que reciben licencia en virtud de la Ley sobre licencia por adopción, 1995, y que reúnen ciertos requisitos sobre contribuciones a la seguridad social. Este plan se introdujo el 19 de abril de 1995. El subsidio se paga durante un período ininterrumpido de 10 semanas a partir de la fecha de recepción del niño, es decir, mientras dure el derecho a la licencia de adopción de 10 semanas. Los pagos son semejantes a los indicados en el caso de los subsidios de maternidad.

- 2 c) Alentar el suministro de servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Es un hecho comúnmente aceptado que la prestación de servicios destinados al cuidado de los niños cuyos padres trabajan influye en el logro de la igualdad real en el mercado de trabajo y que el nivel de prestación de esos servicios en Irlanda es uno de los más bajos de la UE. En Irlanda, la tasa de participación en el mercado de trabajo de las madres con niños de menos de 10 años es una de las más bajas de la UE, pero entre 1985 y 1991 ha registrado el tercer aumento mayor en ese sentido, ya que se pasó del 18% en 1985 al 30% en 1991. La tasa de participación disminuye en forma proporcional con el número de hijos.

Si bien el Gobierno alienta la prestación en general de servicios de atención de los niños a través de sus actividades y políticas, es preciso que los empleadores, empleados y sus respectivas organizaciones colaboren con las comunidades y grupos de desarrollo local tanto del sector público como del voluntariado, para desarrollar la prestación de servicios de atención de los niños en respuesta a las necesidades locales.

El Gobierno es consciente de la contribución que estos servicios pueden hacer para promover la igualdad de oportunidades en el empleo. Si bien la prestación de servicios de atención a los niños es fundamentalmente responsabilidad de los padres, a fin de elaborar una estrategia que integre las diferentes variantes de los actuales mecanismos para la elaboración y prestación de servicios de atención a los niños y de educación temprana, se establecerá, en virtud del acuerdo Asociación 2000 (véase el Artículo 1 a)) un Grupo de Trabajo de expertos en el que participarán los grupos pertinentes bajo la presidencia del Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa, con el fin de trazar un marco nacional para el desarrollo del sector de la prestación de servicios destinados al cuidado de los niños.

Paralelamente al desarrollo de la estrategia de atención de los niños, el Gobierno tratará de respaldar el crecimiento de políticas de empleo favorables a la familia, de conformidad con las recomendaciones contenidas en el documento normativo Introducción de iniciativas favorables a la familia en el lugar de trabajo, publicado en 1996 por la Agencia para la Igualdad en el Empleo, y en el que se aborda el problema de la competitividad.

En lo que respecta a la ayuda prestada a los trabajadores para que puedan compaginar su vida laboral con las responsabilidades familiares, merecen especial atención los planes de trabajo compartido y de interrupción de la actividad profesional en la administración pública y en el sector público en general. A finales de diciembre de 1995, había aproximadamente 2.000 funcionarios públicos que compartían el trabajo y unos 900 funcionarios que habían interrumpido provisionalmente su actividad laboral. En ambos casos, la mayor parte del personal que había aprovechado esas oportunidades eran mujeres. A mediados de 1995 el 64% de los funcionarios que se habían acogido a la posibilidad de interrumpir la actividad laboral y el 97% de los que compartían el empleo eran mujeres.

El Ministro de Sanidad es el principal encargado en lo que respecta a los servicios de atención de los niños, y su atención se concentra casi exclusivamente en los niños en situación de riesgo. La opinión general es que la disponibilidad de estos medios contribuirá a mitigar las situaciones difíciles e impedirá la disolución de la familia, cuya consecuencia podría ser confiar los hijos en custodia. Las Juntas Sanitarias efectúan donaciones para cubrir el costo de los centros que prestan servicios de guardería para los niños de familias que necesitan ayuda especial. El resto del financiamiento procede de suscripciones de los padres y de actividades para acopiar fondos. El establecimiento de los centros suele incumbir a organizaciones voluntarias y a particulares.

Además, las autoridades locales pueden ofrecer, en relación con su programa de construcción de viviendas, las obras o servicios que, en opinión de la autoridad, puedan tener efectos beneficiosos en relación con las necesidades de las personas a quienes se destinan las viviendas. Entre estos servicios pueden incluirse las guarderías.

En 1994 el Departamento de Educación estableció un programa piloto de servicios preescolares en consonancia con el compromiso gubernamental formulado en el Libro Blanco sobre Política de Educación, en el que se afirma que dicho programa "es uno de los elementos del enfoque integrado de las iniciativas de educación, capacitación y empleo para toda la comunidad". El programa se orientaba inicialmente a siete áreas especialmente desfavorecidas. En 1995/96, el programa se amplió. El objetivo de esta iniciativa preescolar es conseguir que los niños pequeños tengan contacto con un programa educativo que fomente su desarrollo general y sienta las bases para una educación fructífera en los años futuros.

Con una pequeña asignación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el programa NOW desarrollará la estructura para apoyar la prestación de servicios de atención de los niños y el fomento de empresas para la mujer. Se experimentarán modelos de servicios de atención de los niños de carácter comunitario en zonas de elevado desempleo y desfavorecidas para facilitar la participación de las mujeres en la capacitación profesional y el empleo.

Las necesidades de servicios dedicados al cuidado de los niños se examinan también en el contexto del programa LEADER, de la UE. Esta iniciativa se ocupa de problemas de desarrollo rural, en particular la contribución de la mujer en esa esfera.

El Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa introdujo en 1994 una iniciativa experimental de servicios dedicados al cuidado de los niños, que se prolongó en 1995, 1996 y 1997. Este plan se proponía favorecer la iniciación de proyectos para el establecimiento, con carácter experimental, de medidas de cuidado de los niños en zonas desfavorecidas designadas, para permitir a los residentes locales aprovechar las oportunidades de educación, capacitación, reeducación y empleo, lo que le resultaría imposible en ausencia de esos servicios.

La mayoría de los grupos de juego son iniciados y administrados por los propios padres. La Asociación Irlandesa de Grupos Recreativos Preescolares (IPPA), que recibe una donación del Estado como ayuda para sufragar sus gastos,

tiene en marcha un sistema de registro voluntario. Existe también una red semejante de grupos recreativos para el aprendizaje del idioma, que recibe también apoyo financiero del Estado. Como en otros países, hay toda una gama de arreglos/instalaciones, por ejemplo, cuidados infantiles, guarderías privadas e instalaciones preescolares. Como no existe ningún sistema de registro, no se conoce su número. La Ley de ayuda a la infancia, 1991, autoriza al Ministro de Sanidad a adoptar reglamentos que regulen la prestación de servicios preescolares. Esa disposición se puso en práctica al final de 1996. Los reglamentos aprobados para los centros escolares con el fin de garantizar la salud, seguridad y bienestar y promover el desarrollo de los niños que asisten a los centros preescolares entraron en vigor el 31 de diciembre de 1996.

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

La sección 35 de la Ley sobre igualdad en el empleo, 1977, faculta a la Agencia para la Igualdad en el Empleo, entre otras cosas, a examinar el funcionamiento de la legislación sobre salario igual de 1974 así como la propia Ley de 1977 y a formular propuestas al Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa para modificar cualquiera de dichas Leyes o ambas. Las propuestas de enmienda formuladas por la Agencia son actualmente objeto de consideración por el Parlamento.

La sección 38 de la Ley de 1977 faculta también a la Agencia a realizar un examen de las disposiciones de la actual legislación protectora siempre que estime que es probable que la misma dificulte o impida la eliminación de la desigualdad en el empleo o la promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el empleo.

El examen emprendido sobre la legislación protectora de Irlanda ha dado lugar a cambios, y existen pruebas de la disponibilidad del Gobierno a revisar y actualizar la legislación protectora teniendo en cuenta los conocimientos científicos y tecnológicos y otros factores relevantes.

Artículo 12

- 1) Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
- 2) Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios adecuados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

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

Los servicios de salud representan en Irlanda una parte significativa del gasto público. Los gastos públicos no financieros en servicios de salud sumaron casi 2.300 millones de libras en 1995, es decir, el 15% del total de dicho gasto. Se asignaron otros 96 millones de libras para gastos de capital.

La responsabilidad de la política sanitaria a nivel nacional es del Ministro de Sanidad y el Departamento de Sanidad. Este Departamento evalúa los distintos efectos de las decisiones sobre políticas en el hombre y la mujer, cuando se proponen cambios de políticas. La administración de los servicios sanitarios a escala regional y local es competencia de ocho juntas sanitarias.

Los servicios relacionados con el embarazo, alumbramiento y el período posnatal se ofrecen de forma gratuita a todas las mujeres irlandesas. Irlanda tiene una de las tasas más bajas de mortalidad materna e infantil del mundo.

No hay discriminación entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la prestación de servicios sanitarios, aunque haya algunas esferas que son de especial interés para la mujer, y que se examinarán a continuación.

Plan para promover la salud de la mujer

El Departamento de Sanidad está concluyendo un Plan para promover la salud de la mujer, que se publicará a comienzos de 1997. Esta Plan se ha elaborado en respuesta a la preocupación creciente ante el hecho de que las necesidades sanitarias de la mujer no se tenían siempre en cuenta en los servicios de salud. En 1993 la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer recomendó que el Departamento de Sanidad respondiera a esta preocupación publicando un documento normativo sobre la salud de la mujer y que entablara una amplia consulta con las mujeres antes de preparar un plan encaminado a mejorar su condición sanitaria.

La primera parte de la recomendación se cumplió con la publicación de un documento de debate sobre Formulación de una política para promover la salud de la mujer en junio de 1995. En dicho documento se examinaban los servicios de salud desde el punto de vista de la mujer. Se analizaba la situación sanitaria de la mujer irlandesa, se señalaban las principales causas de mortalidad y morbilidad en la mujer y se identificaban las posibilidades de prevenir la mortalidad prematura y aumentar la salud y el bienestar social. Además, se llevaba a cabo un detallado análisis de la mayor parte de los problemas sanitarios de interés para la mujer y se proponían prioridades que deberían tenerse en cuenta en el Plan para promover la salud de la mujer.

Después de la publicación de ese documento de debate, se inició un proceso de consultas con una conferencia nacional sobre la salud de la mujer que tuvo lugar el 30 de junio de 1995. El proceso se consolidó notablemente gracias a la participación del Consejo Nacional de la Mujer. Éste, con financiamiento del Departamento de Sanidad, nombró un coordinador que se ocuparía de los aspectos estatutarios de la consulta. En cada una de las juntas sanitarias regionales el

consejo nombró "contrapartes" que deberían trabajar en estrecho contacto con las juntas sanitarias para organizar el proceso de consulta. A su vez, cada una de las juntas sanitarias nombró un coordinador de salud de la mujer, para impulsar las consultas.

Las consultas con mujeres para examinar los problemas sanitarios adoptaron numerosas formas. Se organizaron conferencias, cursillos, exposiciones y seminarios sobre todos los temas incluidos en el documento de debate o bien sobre temas específicos. Se solicitaron colaboraciones por escrito a un gran número de organizaciones interesadas en la salud de la mujer. Hubo también considerable atención por parte de los medios de comunicación, y el primer debate en el Dáil sobre la salud de la mujer comenzó el 9 de noviembre de 1995.

El Plan para promover la salud de la mujer responderá a las cuestiones planteadas durante el proceso de consulta y se basará en el análisis realizado en el documento de debate.

Derechos del paciente

De conformidad con las disposiciones de la Carta de derechos de los pacientes hospitalarios, los pacientes tienen el derecho a una reserva total en relación con sus antecedentes médicos. Tienen también derecho a solicitar al hospital que facilite algunas de las informaciones contenidas en sus registros médicos. Se hará todo lo posible por atender los deseos de los pacientes en este sentido, excepto cuando se considere que ello podría causar grave daño a su salud física o mental. En tales circunstancias, la información podrá comunicarse a través de un profesional de la salud, normalmente el doctor de familia.

La introducción de nuevas cartas de los derechos relativas a grupos como los niños, madres embarazadas, ancianos, personas con enfermedades mentales o con discapacidades mentales o físicas está siendo examinada por el Departamento de Sanidad, en el contexto de su documento de estrategia sanitaria.

Medicina preventiva

La Unidad de Promoción de la Salud, del Departamento de Sanidad, tiene la labor de elaborar una estrategia integrada de promoción de la salud en la que se contemplen las escuelas, la comunidad en general y el lugar de trabajo. Las iniciativas presentan numerosos aspectos y abarcan distintas secciones, en particular una gran variedad de organismos voluntarios y de derecho público. Esta Unidad patrocinó una importante encuesta nacional sobre las necesidades sanitarias de la mujer, que llevó a cabo el Hospital Nacional de Maternidad, en 1994, y se publicó en junio de 1996.

Cuestiones de especial interés para la mujer

Cáncer de mama

Irlanda ocupa una situación intermedia entre los países de la UE en lo que se refiere a las defunciones per cápita debidas a cáncer de mama. Ésta es la principal causa de fallecimientos por cáncer entre las mujeres irlandesas. En 1994, fallecieron por esa causa en Irlanda 657 mujeres; más del 50% de ellas

tenían 65 y más años. No es posible determinar cuál es la incidencia del cáncer de mama en Irlanda cada año, pero esta información se podrá conocer a partir de 1996 gracias a un nuevo Registro Nacional del Cáncer. Como todavía no se han podido determinar con claridad cuáles son las causas del cáncer de mama, se hace especial hincapié en la detección precoz en la fase preinvasiva y en el tratamiento precoz.

En Irlanda la mamografía se utiliza en gran parte como instrumento de diagnóstico para las mujeres sintomáticas o preocupadas y, en algunos casos, las mujeres "en situación de riesgo". Este servicio diagnóstico se ofrece a las mujeres previa indicación del médico. Actualmente, hay 18 unidades de mamografía diagnóstica en el país y ha aumentado la especialización en todos los aspectos de la detección precoz del cáncer de mama y su tratamiento. El Departamento de Sanidad ha respaldado y continúa respaldando muchas iniciativas en estas esferas.

El Departamento de Sanidad prestó su apoyo a un importante programa de detección del cáncer de mama, el Programa Eccles, en el marco de una red de planes experimentales sobre detección del cáncer de mama puestos en marcha en la Unión Europea. Este estudio se llevó a cabo en una determinada zona geográfica, integrada por el norte de Dublín y Cavan/Monaghan, que representan poblaciones tanto urbanas como rurales. Podían presentarse a este programa todas las mujeres de esas zonas con edades comprendidas entre 50 y 64 años. No se ha comprobado que las mujeres de edad inferior obtengan beneficios apreciables de los programas de detección mediante el uso de mamografías.

Los objetivos del Programa Eccles fueron los siguientes:

- Evaluar los efectos de la detección mamográfica sobre la mortalidad derivada del cáncer de mama entre las mujeres irlandesas;
- Documentar el cumplimiento de un programa de detección del cáncer de mama en las mujeres irlandesas;
- Comparar la especificidad, sensibilidad y valor predictivo de los programas de detección mediante mamografía con los valores registrados a nivel internacional.

El Programa Eccles fue el primer estudio de este tipo emprendido en el país, y los resultados se evaluaron en forma independiente. El informe de evaluación respaldó la decisión de introducir un servicio de detección del cáncer de mama, con sujeción al establecimiento de un registro de población. En octubre de 1995, el Ministro de Sanidad comunicó oficialmente la expansión gradual del Programa. La decisión de actuar en forma gradual fue consecuencia de la necesidad de:

- Consecución de niveles aceptables de cumplimiento entre la población destinataria;
- Evaluación constante del programa desde el punto de vista de la garantía de calidad, y

- Disponibilidad del personal clínico especializado necesario para realizar el programa.

La primera fase del programa ampliado examinará a mujeres de 50 a 64 años de edad residentes en las zonas de las Juntas Sanitarias del Este, Noreste y Midland. Aproximadamente 120.000 mujeres de la cohorte de edad de 50-64 años, es decir, cerca de la mitad de las mujeres de este país en ese grupo de edad, intervendrán en la primera fase, cuyos detalles se están ultimando. La ausencia de un registro de la población, junto con algunos problemas de protección de los datos, que podrían permitir utilizar la información sobre los individuos para otros fines no previstos, han planteado dificultades en la planificación de la primera fase. Suponiendo que se puedan superar estas trabas, el Ministro de Sanidad tiene previsto iniciar la primera fase del programa en 1997; el programa nacional de detección del cáncer de mama tendría lugar a principios de 1999.

La eficacia de un programa nacional de este tipo en lo que respecta a la reducción de la mortalidad sólo podrá establecerse después de muchos años, pues el seguimiento deberá prologarse durante largos períodos a fin de poder comparar en forma realista los resultados obtenidos entre los grupos que se han sometido o no al examen con los de otros grupos internacionales.

Cáncer del cuello del útero

Todas las mujeres pueden utilizar, en forma no selectiva, servicios de análisis del cuello del útero por frotis recurriendo a internistas, clínicas de planificación familiar, hospitales de maternidad y clínicas especiales organizadas por las juntas sanitarias.

El informe del Grupo de Trabajo sobre detección del cáncer del cuello del útero se publicó en noviembre de 1996. El Grupo examinó todos los aspectos de ese servicio de detección para determinar qué nuevas mejoras podrían introducirse en esa esfera. Las conclusiones del informe apuntaban sobre todo a que la detección de este tipo de cáncer es una medida de salud preventiva valiosa cuando se aplica en forma de programa de detección organizada para mujeres con edades comprendidas entre 25 y 60 años. El intervalo recomendado es de 5 años. En el informe se formulan también recomendaciones en lo que respecta a la capacitación del personal, organización de un programa de detección del cáncer del cuello del útero, garantía de calidad, etc. La aplicación de las recomendaciones del informe ha comenzado ya y se están adoptando medidas para preparar las bases para un programa nacional de detección de este tipo de cáncer. La fecha prevista de comienzo es no más tarde de 1999, y antes si los recursos lo permiten.

Asesoramiento genético

En 1994 se estableció un centro de genética médica en el Hospital de Nuestra Señora para Niños Enfermos de Dublín. Este servicio de asesoramiento cuenta con el respaldo de un laboratorio genético médico que se inauguró en 1995. El laboratorio ofrece servicios tanto de comprobación citogenética como de diagnóstico molecular. El laboratorio citogenético se dedica sobre todo a comprobar las anormalidades cromosómicas, como el síndrome de Downs, mientras que el laboratorio molecular efectúa diagnósticos de genes, considerando el DNA más que los cromosomas. En este campo se incluyen algunos trastornos heredados

específicos como la fibrosis quística y la distrofia muscular. El laboratorio ofrece también una gama completa de pruebas genéticas comunes.

Planificación familiar

La política del Gobierno irlandés en lo que respecta a la planificación familiar es ofrecer al individuo la mayor libertad posible para decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos.

Son muchos los servicios de planificación familiar que pueden utilizarse en todo el país. Dichos servicios son ofrecidos por internistas, farmacéuticos y organizaciones no gubernamentales. Puede obtenerse fácilmente información completa y asesoramiento sobre planificación familiar a través de otros profesionales de la salud, en medios tanto hospitalarios como comunitarios.

La prestación de servicios de planificación familiar está legislada por las leyes de sanidad (planificación de la familia), 1979 a 1993. En virtud de la Ley de sanidad (planificación de la familia) (enmienda), las Juntas Sanitarias deben ofrecer obligatoriamente un servicio completo de planificación familiar en sus zonas respectivas.

El objetivo de la política de planificación familiar de Irlanda es garantizar la prestación de servicios completos de planificación familiar a todas las personas que lo necesiten, y hacerlo en forma equitativa y accesible. Las juntas sanitarias deben ocuparse del logro de este objetivo estableciendo una estructura adecuada. Para ello, establecerán una combinación de varios o todos los componentes siguientes: dispensarios propios de las juntas sanitarias, internistas, organizaciones no gubernamentales, hospitales/unidades de maternidad y farmacias, así como servicios orientados específicamente a los grupos desfavorecidos y/o en situación de riesgo y a personas con necesidades especiales. En 1995 y 1996 se ofrecieron a las juntas sanitarias fondos adicionales para el establecimiento de servicios completos de planificación familiar. El Departamento de Sanidad examina periódicamente la aplicación de las directrices sobre planificación familiar para garantizar que los servicios se prestan en la forma recomendada.

El descenso del número de nacimientos en los últimos años [desde 74.064 (1980) hasta 48.530 (1995), lo que representa un descenso del 34,5%] y, en particular, la reducción del tamaño de las familias completas, indica hasta qué punto las parejas (en especial las mujeres) están controlando su fecundidad. Ilustra también en qué medida los servicios de educación, información y planificación familiar han influido en la vida de la población irlandesa.

En 1995 se enviaron a las juntas sanitarias directrices sobre el establecimiento de servicios completos de planificación familiar en sus áreas respectivas. Además, se amplió la gama de servicios ofrecidos por internistas a las personas pertenecientes a los grupos de condición socioeconómica inferior.

Aborto

El aborto está prohibido en Irlanda en virtud de la Ley de delitos contra la persona, 1861. La prohibición del aborto se plasmó en el Artículo 40.3.3 de la Constitución irlandesa de 1983, en el que se establece lo siguiente:

El Estado reconoce el derecho a la vida del no nacido y, teniendo debidamente en cuenta el derecho igual a la vida de la madre, garantiza en sus leyes respetar y, en la medida en que sea practicable, mediante sus leyes defender y proteger ese derecho.

Como consecuencia de una decisión de 1992 del Tribunal Supremo, relativa al Artículo 40.3.3 de la Constitución, la interrupción del embarazo es permisible cuando haya riesgo real y considerable para la vida, a diferencia de la salud, de la madre, que sólo se pueda evitar con esa interrupción y cuando haya riesgo real y considerable de suicidio. El Tribunal decidió en ese mismo caso que, si bien no se dictaría un mandato para impedir que una mujer viajara al extranjero para obtener un aborto cuando haya un riesgo real y considerable para su vida, podría dictarse ese mandato con el fin de impedir el viaje al extranjero para obtener un aborto cuando no haya tal riesgo. En casos anteriores, el Tribunal decidió también que la difusión de información sobre el aborto era ilegal, habida cuenta del Artículo 40.3.3 de la Constitución.

En 1992, se enmendó la Constitución mediante referéndum para garantizar que en el futuro no pudiera invocarse el Artículo 40.3.3:

a) Para impedir que una mujer viaje al extranjero, cualquiera que sea el objetivo de dicho viaje, ni

b) Para impedir la difusión, en las condiciones que deberá establecer la ley, de información de los servicios de aborto legalmente disponibles en otro Estado. (Las condiciones pertinentes se establecieron en una medida legislativa promulgada en 1995.)

Como resultado de la decisión del Tribunal Supremo mencionada más arriba, será preciso introducir medidas legislativas que regulen la posición sobre el aborto, teniendo en cuenta la sensibilidad de este tema en toda la comunidad.

Si bien en Irlanda no se ofrece el aborto, las mujeres irlandesas recurren a los servicios de aborto en otros países. Según la información más fiable, la tasa de aborto en Irlanda es del 9% de los nacidos vivos, nivel relativamente bajo en comparación con el resto de la UE. El Gobierno ha iniciado investigaciones para determinar por qué las mujeres optan por el aborto. Este estudio permitirá disponer de más información sobre la tasa de aborto.

Higiene dental

En 1987 el Gobierno amplió el tratamiento odontológico gratuito a los cónyuges - esposas en la mayoría de los casos - de los trabajadores asegurados, lo que extendía la posibilidad de acogerse a los servicios odontológicos a aproximadamente 300.000 cónyuges. Durante los dos primeros años de su ampliación, el costo medio del tratamiento odontológico para las mujeres acogidas al plan fue un 60% mayor que en el caso de los hombres. Esa diferencia es ahora próxima al 10%. La Unidad de Promoción Sanitaria, del Departamento de Sanidad, participa en proyectos que promueven la salud y la higiene dental. Estas iniciativas han permitido mejorar la salud dental de la mujer.

En el marco de la Estrategia de Sanidad, el Gobierno promulgó en mayo de 1994 un Plan de Acción de Higiene Dental que dará lugar a un nuevo desarrollo

de los servicios odontológicos de las juntas sanitarias con destino a las personas que reúnan las debidas condiciones. Este plan se está aplicando en forma gradual. En él se incluye un nuevo programa (el programa de servicios de tratamiento odontológico) para la prestación de servicios odontológicos a adultos con participación de odontólogos privados. A partir del 1 de junio de 1996 se ofrece, en el marco de ese programa, tratamiento odontológico habitual a todos los adultos con derecho a cartilla médica que se encuentren en los grupos de edad de 16-34 y 65 y más años.

Salud mental

Uno de cada diez irlandeses sufrirá, en algún momento de su vida, una u otra forma de trastorno psiquiátrico y aproximadamente el 16% del total del presupuesto que no es de capital se gasta en servicios psiquiátricos. En comparación con las cifras internacionales, las tasas irlandesas de enfermedad asociada a trastornos de humor, como la depresión y la psicosis maniaco-depresiva, son elevadas, y la depresión es la enfermedad mental más común entre las mujeres.

El informe del Grupo de Estudio sobre el Desarrollo de los Servicios Psiquiátricos, Planificación para el futuro, publicado en 1984, recomendaba un cambio en la prestación de servicios para enfermos mentales, sustituyendo en lo posible las instituciones por los servicios de base comunitaria. Este informe ha sido adoptado por sucesivos gobiernos y forma el esquema para el desarrollo de los servicios psiquiátricos en el siglo XXI. Una recomendación básica del informe es la prestación de un servicio psiquiátrico que sea completo, de base sectorial e integrado con la salud general. En Planificación para el futuro se establece una sólida base para el seguimiento y tratamiento de los problemas de salud mental que afectan a las mujeres.

Uso indebido de drogas

Si bien no hay datos seguros sobre el número de mujeres que usan indebidamente drogas, el informe más reciente de la Junta de Investigación Sanitaria, Treated Drug Misuse in the Greater Dublin Area, indicaba que el 21% de los clientes que reciben servicios de tratamiento son mujeres. Además de las mujeres que usan drogas, el problema del uso indebido de éstas repercute en la vida de muchas de ellas que deben encargarse de atender a sus parejas o a los hijos que consumen drogas o de los nietos cuyos padres son incapaces de hacerlo como consecuencia de graves enfermedades o fallecimientos debidos al uso indebido de drogas o como consecuencia del SIDA relacionado con ese hábito.

En respuesta a las decisiones gubernamentales de febrero de 1996, las juntas sanitarias están ampliando los actuales servicios para tratar de resolver este problema del uso indebido de drogas. El objetivo principal de la política gubernamental es colaborar con las comunidades para prevenir y tratar este problema y alentar a quienes lo padecen a someterse a programas de tratamiento con metadona como paso hacia un estilo de vida libre de drogas. La Junta Sanitaria del Este, que es la que está sufriendo más duramente el problema de la droga, está concediendo prioridad a las medidas encaminadas a alentar a las mujeres embarazadas que usan indebidamente drogas a que asistan a centros de tratamiento para ese problema. En colaboración con FÁS, se ha establecido un programa de rehabilitación de base comunitaria orientado a la mujer, el "SAOL".

Este programa ofrece a las personas que consumen habitualmente drogas un puente hacia los programas de educación y capacitación generales y de base comunitaria y hacia el empleo.

A raíz del Primer informe del grupo de trabajo ministerial sobre las medidas para reducir la demanda de drogas, en octubre de 1996 se asignaron 14 millones de libras para un programa de acción; de ese total, 11 millones se destinarán a servicio de tratamiento de drogas y 3 millones a mejorar las urbanizaciones. Un objetivo importante es eliminar la lista de espera para el trato con metadona en Dublín no más tarde de 1997.

Política sanitaria en relación con el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual

Hasta marzo de 1996 se habían producido un total de 514 de casos registrados de SIDA y 281 fallecimientos como consecuencia de esta enfermedad (casi el 55% del total registrado). Los consumidores de drogas por vía intravenosa representan el mayor número de casos (215, es decir, el 42%) de SIDA, los homosexuales/bisexuales representan 175 casos o el 34%, los heterosexuales 61 o el 12% y los 63 restantes (12%) corresponden a hemofílicos, niños y otros - véase el cuadro 12.1. En el cuadro 12.2 puede verse el desglose por edades y sexos de los casos de SIDA y de los fallecimientos por esa causa.

El Laboratorio de Referencia de Virus ha realizado un total de 109.922 pruebas sobre anticuerpos del VIH hasta final de marzo de 1996 y en 1.654 casos el resultado ha sido positivo. Las estadísticas sobre el VIH revelan que los toxicómanos que consumen drogas por vía intravenosa representan el 48% del total, los homosexuales el 21%, los heterosexuales el 15% y el resto (16%) está integrado por hemofílicos, niños y otros. Véase el cuadro 12.3.

Cuadro 12.1

Casos de SIDA y defunciones debidas a esa enfermedad,
hasta el 31 de marzo de 1996

	Casos	Defunciones
Homosexuales/bisexuales	175	87
Toxicómanos que consumen drogas por vía intravenosa	215	127
Homosexuales/bisexuales/toxicómanos que consumen drogas por vía intravenosa	9	6
Hemofílicos	31	24
Heterosexuales	61	27
Niños nacidos de toxicómanos que consumen drogas por vía intravenosa	11	7
Otros niños	6	-
Sin determinar	<u>6</u>	<u>3</u>
Total	514	281

Cuadro 12.2

Desglose por edades de los casos de SIDA y defunciones debidas
a esa enfermedad, por sexo, hasta el 31 de marzo de 1996

Grupo de edad	Casos de sida		Defunciones debidas al sida	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 1 año	2	2	1	1
1-4 años	4	5	2	0
5-9 años	3	2	1	2
10-12 años	1	0	1	0
13-14 años	2	0	2	0
15-19 años	8	0	8	0
20-24 años	26	6	16	3
25-29 años	115	33	64	21
30-34 años	113	28	61	17
35-39 años	76	7	38	4
40-49 años	59	2	30	1
50-59 años	18	0	8	0
60 + años	<u>2</u>	<u>0</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
Total	429	85	232	49

Cuadro 12.3

Total acumulado de muestras comprobadas en el Laboratorio de Referencia del Virus para la determinación de la presencia de anticuerpos del VIH (marzo a marzo de 1996)

Categoría	Total de pruebas	Individuos positivos	Porcentaje del total
Toxicómanos que consumen drogas por vía intravenosa	9 839	783	47,6
Hombres	(6 876)	(580)	(74)
Mujeres	(2 848)	(189)	(24)
Sin determinar	(115)	(14)	(2)
Niños en situación de riesgo	1 692	114	6,9
Homosexuales	4 884	350	21,3
Hemofílicos	1 106	114	6,9
Contactos hemofílicos	71	1	-
Personal hospitalario/riesgo profesional/jeringuilla	3 529	1	-
Transfusión*	389	1	-
Donantes de sangre (muestras enviadas por la Junta de Servicios de Transfusión de Sangre)*	2 738	20	1,2
Donantes de órganos*	4 820	0	-
Solicitudes de visado*	12 180	2	0,1
Seguros*	31 562	1	-
Reclusos*	578	16	1,0
Heterosexuales/riesgo no especificado	<u>36 534</u>	<u>242</u>	14,7
Total	109 922	1 645	

* Clasificados por el lugar más que por el riesgo.

Nota: Las cifras anteriores, presentadas por el Laboratorio de Referencia de Virus, se refieren a categorías de personas identificadas bien por los propios pacientes o por sus doctores.

El Departamento de Sanidad tiene una estrategia contra el SIDA que está de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, en la que se incluyen los siguientes aspectos:

- Educación/prevención
- Vigilancia
- Tratamiento y atención a los pacientes
- Investigación.

La Unidad de Promoción Sanitaria es miembro del Subcomité de Educación/Prevención del Comité Nacional de Coordinación de la Estrategia contra el SIDA.

La iniciativa de publicidad de esta Unidad supone el lanzamiento de mensajes de educación sobre el SIDA/VIH dirigidos específicamente a la mujer en los aseos de los dispensarios de salud de mujeres. Otros mensajes, también orientados a ellas, se colocan en los colegios de tercer nivel y algunos lugares seleccionados de diversión. Las mujeres participan también en la distribución de información sobre el VIH/SIDA en la campaña más reciente de la Unidad de prevención del VIH/SIDA a través de la radio y la televisión.

En 1990, se distribuyeron en todas las escuelas de segundo nivel materiales educativos sobre el SIDA para su utilización dentro del contexto más amplio del programa escolar de educación sobre las relaciones y la vida sexual. Se ofreció capacitación en el servicio a dos profesores de cada escuela para que ayudaran a realizar el programa. La Unidad de Promoción Sanitaria, en colaboración con la Asociación Irlandesa de Asistentes Sociales preparó un folleto destinado a los padres de niños con VIH. Desde 1984, esta Unidad ha difundido ampliamente un volante sobre enfermedades de transmisión sexual, en el que se informa también a las mujeres sobre las causas, síntomas y tratamientos de varias de esas enfermedades. La legislación sobre planificación de la familia se ha enmendado para eliminar las restricciones a la adquisición y venta de preservativos.

Un proyecto de salud de la mujer con sede en la zona de Dublín presta servicios sanitarios, asesoramiento e información para las mujeres relacionadas con la prostitución.

Violación y agresión sexual

En Dublín hay una unidad especial para la investigación y tratamiento especializado de personas que han sido objeto de violación o de agresión sexual. Dicha unidad contiene servicios para la recopilación y procesamiento eficaz de las pruebas forenses y un entorno estructurado para el examen y tratamiento de las víctimas de violación y agresión sexual. Este servicio está destinado fundamentalmente a atender las necesidades locales, pero se ofrece también a los residentes de otros lugares. Las víctimas de agresión sexual y violación tienen también acceso a los servicios de los hospitales generales y los internistas locales para recibir examen y tratamiento.

Previa evaluación y tratamiento médico inmediatamente después de la agresión sexual o la violación, las víctimas son remitidas a especialistas que les ofrecen asesoramiento y apoyo en forma continuada. En las juntas sanitarias regionales se han establecido equipos multidisciplinarios de profesionales de la salud que ofrecen apoyo psicológico a las víctimas de violación y agresión sexual bien mediante centros de asesoramiento especializado o un servicio de psiquiatría general.

Cada vez se reconoce más abiertamente la relación complementaria del voluntariado y del sector público en la prestación de servicios a las víctimas de violación y agresión sexual. Actualmente, hay cuatro centros de voluntarios especializados en asesoramiento y tratamiento de crisis en caso de violación, que reciben financiamiento del Estado y que están situados en varios lugares del

país. Sus servicios se orientan fundamentalmente al asesoramiento directo o por teléfono. De acuerdo con una recomendación de la Segunda Comisión sobre la Condición de la Mujer, desde 1995 en adelante se ha ofrecido financiamiento seguro a los centros en todas las juntas sanitarias regionales. La vinculación del financiamiento de estos centros con las juntas sanitarias ayudará a integrar todavía más los servicios a nivel regional.

Se ha establecido una Red de Centros para Crisis asociadas a los de violación con el fin de alentar la interconexión de los centros en todo el país.

Circuncisión femenina

Este procedimiento no se realiza nunca en Irlanda.

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

Se ofrece gratuitamente un servicio de maternidad y de atención infantil a todas las mujeres, independientemente de sus medios económicos. En esa prestación se incluyen los servicios del doctor de familia durante el embarazo y para la madre y el niño hasta seis semanas después del nacimiento. Se incluyen también servicios hospitalarios o de ambulatorio en una maternidad o en el pabellón de maternidad de un hospital general.

Se han conseguido notables mejoras en las tasas de mortalidad materna e infantil durante los últimos decenios. La mortalidad infantil ha bajado de 30,5 por 1.000 nacimientos vivos en 1961 a 8,8 en 1985 y a 6,3 en 1995. La mortalidad materna ha bajado de 0,25 por 1.000 en 1971 a aproximadamente 0,06 por 1.000 en 1985 y 0,02 por 1.000 nacimientos en 1994, hasta situarse en cero en 1993 y 1995. En general se acepta que, en gran medida, las mejoras conseguidas en el tratamiento especializado prenatal y obstétrico ha producido una reducción de la tasa de mortalidad materna.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

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

Irlanda conserva la siguiente reserva en relación con el Artículo 13 a):

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

Desde nuestro último informe se han producido varios cambios que ponen de manifiesto la evolución de la estructura familiar en Irlanda.

En 1989, se introdujo un pago de asistencia social para los viudos y maridos abandonados con niños a cargo, por un monto igual al ofrecido a las viudas y mujeres abandonadas.

En 1990, se introdujo un nuevo subsidio para padres sin pareja. En él se integraban varios subsidios anteriores, en particular los planes de subsidios para madres solteras, de pensiones para viudos (servicio no contributivo) y de subsidios para esposos abandonados así como los de pensiones para viudas (servicio no contributivo), el subsidio para esposas abandonadas y el subsidio para esposas de reclusos, en la medida en que se aplican a mujeres con hijos a cargo. Los hombres y mujeres con hijos a cargo están ahora autorizados a solicitar un subsidio para padres sin pareja si están viudos, separados o solteros o están casados con una persona reclusa. Se aplican las mismas condiciones y cuantía de pago a hombres y mujeres.

En la Ley de seguridad social, 1994, se dispuso la introducción de una pensión de supervivientes a partir de octubre de 1994. De acuerdo con este nuevo plan, los hombres y mujeres que quedan viudos tienen derecho a una pensión contributiva, en condiciones de igualdad. Anteriormente, los viudos no tenían derecho a una pensión financiada por cotizaciones.

En la Ley de seguridad social (No. 2), 1995, se establece que las personas divorciadas no deben encontrarse en desventaja en lo que respecta a sus derechos de seguro social. Las disposiciones de la Ley de seguridad social, 1996, que entraron en vigor en enero de 1997, establecen la introducción de un nuevo pago para familias con padres sin pareja, que sustituirá a actual prestación para esposas abandonadas o el subsidio para padres sin pareja. Los principales objetivos de este nuevo pago, que se ofrecen en condiciones exactamente iguales a hombres y mujeres son los siguientes:

- Abolir el concepto de abandono dentro del sistema de seguridad social irlandés, lo que eliminaría la necesidad de preguntas inoportunas asociadas con la demostración del abandono;
- Garantizar el mismo trato a las familias con un solo padre independientemente de que éste sea hombre o mujer;
- Evitar arbitrariedades en cuanto a las razones de la paternidad sin pareja, y
- Mejorar los incentivos para que los padres sin pareja aprovechen las oportunidades de trabajo.

Como consecuencia de la introducción del pago para familias con un solo padre, no podrán aceptarse nuevos solicitantes de los subsidios para esposas abandonadas o para esposas de reclusos. Para atender las necesidades especiales de las mujeres de más edad, el plan de subsidios previos a la jubilación se ha ampliado a las mujeres (y hombres) separadas de 55 o más años que no han tenido una vinculación a la fuerza de trabajo durante el período descrito por los reglamentos. Esta medida se llevará a la práctica en el próximo futuro.

Como consecuencia de las disposiciones de la Ley de seguridad social, 1996, descrita más arriba, la razón principal para mantener la reserva al Artículo 11.1 es el hecho de que, en lo que se refiere a las prestaciones familiares, el derecho a la prestación para los hijos normalmente recae sobre la madres. Además, en virtud de los mecanismos de transición relacionados con el plan de pagos a las familias de un solo padre algunas mujeres continuarán recibiendo trato más favorable hasta que se agoten sus derechos.

Desde julio de 1994 cada año completo de vida en el hogar (es decir, el tiempo pasado en casa mientras se cría a los hijos o se dedica atención en jornada completa a una persona incapacitada) autorizará a esa persona a descontar un año a los efectos de determinar el promedio anual para la pensión. Con ello se continúa su protección social y se le permite beneficiarse más plenamente cuando vuelva a percibir el seguro social una vez que regrese al trabajo. Los reglamentos pertinentes permiten acogerse a ese derecho a las mujeres que regresan al trabajo, que anteriormente quizá no tendrían derecho a una pensión por haber interrumpido durante un período prolongado su participación en los pagos a la seguridad social. El límite de edad para todos los hijos subió hasta 12 años, a partir del 6 de abril de 1995.

Se está examinando la disposición sobre el acceso a la cobertura de la pensión por derecho propio a las mujeres que trabajan a jornada completa en el hogar.

Prestaciones familiares

Los subsidios por hijo se pagan en todos los casos con respecto a los hijos de menos de 16 años de edad y a los de menos de 19 años que siguen educación a jornada completa o que están física o mentalmente discapacitados. El derecho al cobro del subsidio se suele conferir a la madre.

Durante los últimos años, se han elevado considerablemente las tasas de las prestaciones por hijos. En el conjunto de los dos últimos años se ha previsto un aumento del 45% con respecto a los dos primeros hijos y del 36% en el de los demás.

En el caso de partos múltiples, la cantidad correspondiente a las prestaciones por hijos es el doble de lo normal con respecto de cada hijo, cuando nacen tres o más niños. Se concede una donación única especial cuando nacen juntos cuatro o más niños, y una donación única cuando nacen trillizos.

El Gobierno se ha comprometido a efectuar una reforma sustancial del sistema de sostenimiento de los ingresos para los niños, con el objetivo especial de hacer que este apoyo sea más neutral con relación a la situación de

empleo de los padres. Una parte fundamental de este intento son las mejoras introducidas en las asignaciones por hijos a cargo, como se ha señalado antes.

El objetivo del suplemento a los ingresos familiares es crear un incentivo para que los trabajadores con familia que tienen un empleo poco remunerado prefieran seguir trabajando a acogerse a una prestación social, que les permitiría vivir en forma más desahogada. Por lo tanto, para acogerse a este plan es condición imprescindible que los candidatos tengan un empleo remunerado de al menos 19 horas a la semana. Hasta junio de 1996 se exigía que hubiera cumplido ese requisito al menos durante seis meses; a partir de esa fecha el plazo se ha reducido a sólo tres meses. Las personas que comparten un empleo pueden valerse también de este derecho a partir de junio de 1996. Se pueden combinar las horas trabajadas por el cónyuge o pareja de la persona implicada.

El Régimen suplementario de subvenciones para la seguridad social es administrado por las juntas sanitarias bajo la dirección general del Ministro de Seguridad Social. En virtud de este régimen, tiene derecho a prestaciones suplementarias de la seguridad social toda persona no excluida expresamente por la legislación, es decir, las personas con un empleo de plena dedicación, los que siguen educación a jornada completa, las personas implicadas en una diferencia comercial (aunque estas últimas pueden tener derecho a ayuda en relación con las necesidades de sus familiares a cargo), cuyos medios son insuficientes para atender sus necesidades y las de sus familiares a cargo.

Existe toda una gama detallada de regímenes de seguridad social destinados a proporcionar ingresos y otras ayudas, mediante un régimen contributivo o sin contribuciones. Las prestaciones en especie, como la electricidad gratuita y las prestaciones para el alquiler de teléfonos, licencias gratuitas de televisión y subsidios para el combustible, se ofrecen a algunos pensionistas de la seguridad social de más de 66 años y a determinadas categorías de los que no han cumplido todavía esa edad. Se ofrecen viajes gratuitos a todas las personas de más de 66 años y a algunas categorías de menos edad.

Se paga una prestación a las personas (mujeres en el 80% de los casos) que ofrecen a otros atención a tiempo completo y cuyos ingresos se sitúan por debajo de un cierto límite. En los últimos años se han introducido notables mejoras en este plan en lo que se refiere a la demostración de necesidad e ingresos no considerados. Además, en 1996 las tasas de pago subieron un 8%, nivel muy superior al aumento general del 3% en los pagos de la seguridad social.

En los cuadros 13.1 a 13.4 pueden verse algunos detalles de los pagos de la seguridad social.

Crédito financiero

No hay ninguna disposición concreta en la legislación irlandesa que rijan expresamente la obligación de los particulares de comportarse en forma equitativa en las esferas abarcadas por el Artículo 13 b) y c). Por esta razón, al acceder a esta Convención, Irlanda formuló la siguiente reserva:

Es objeto de examen la cuestión de complementar la garantía de igualdad contenida en la Constitución irlandesa con una legislación especial que rija el acceso al crédito financiero y a otros servicios y actividades

recreativas, cuando éstos son proporcionados por particulares, organizaciones o empresas. Por el momento Irlanda se reserva el derecho a considerar apropiadas la legislación y medidas vigentes en esta esfera para la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención.

En lo que atañe a las reclamaciones relativas al acceso por la mujer al crédito financiero, su número no ha sido muy grande. Además, en octubre de 1990 se nombró un mediador para las instituciones de crédito, lo que ofrecía un medio de fácil acceso para interponer recurso contra las prácticas discriminatorias.

A pesar de todo ello, el Gobierno está comprometido a promover una legislación que favorezca la igualdad y prohíba la discriminación por razones de sexo, estado civil y situación familiar, en relación con los bienes, servicios, instalaciones y educación, incluido el acceso al crédito financiero y a las instalaciones deportivas. Cuando se promulgue esta legislación, el Gobierno podría retirar su reserva al Artículo 13b) y c).

Deportes

El Departamento de Educación administra un programa de acción positiva encaminado a asignar fondos para las organizaciones deportivas femeninas; no se conceden donaciones a las organizaciones de deportes que aplican prácticas discriminatorias.

Vida cultural

La financiación de las artes contemporáneas en Irlanda es administrada por el Consejo de Artes, organismo establecido para estimular el interés público en las artes, promover el conocimiento, la estima y la práctica de éstas y ayudar a mejorar el nivel de calidad en ese ámbito.

El Consejo de Artes se propone como ideal una sociedad basada en los principios de la equidad y la igualdad de oportunidades. El Consejo ha aplicado una política de igualdad de oportunidades en sus prácticas de empleo y, en especial, se propone evitar que ningún empleado actual o posible reciba un trato más o menos favorable por razones de raza, color, origen étnico o nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad o afiliación religiosa. Una de las condiciones para poder recibir ayuda en forma de donaciones es que las organizaciones respaldadas por el Consejo acepten evitar toda forma de práctica discriminatoria y presten especial atención a promover la igualdad de oportunidades en todas las áreas de su labor.

El principio de Acceso, que es uno de los objetivos estratégicos fundamentales del Plan para las artes en 1995-1997, del Consejo de Artes, junto con el Plan de incentivos al desarrollo cultural hasta el año 1999 (véase el comentario sobre el Artículo 3), contribuirán enormemente a la modificación de las pautas culturales de la mujer y el hombre. La floreciente actividad artística y cultural que facilitarán estas medidas responderá plenamente, según las previsiones, a los objetivos de este Artículo.

Cuadro 13.1 a)

Subsidio para mujeres abandonadas - Número de beneficiarias el 31 de diciembre

Beneficiarias	1989	1990*	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Esposas abandonadas	5 271	1 793	1 895	1 971	2 051	2 095	2 125	2 138
Hijos a cargo de las esposas	8 816	-	-	-	-	-	-	-
Total	14 087	1 793	1 895	1 971	2 051	2 095	2 125	2 138

Subsidio social (padres solteros)

Padres solteros	16 564	18 761	21 366	24 077	26 735	29 987	33 824	37 506
Hijos a cargo	21 291	24 400	28 181	32 009	35 888	40 506	46 124	51 664
Total	37 855	43 161	49 547	56 086	62 623	70 493	79 948	89 170

Subsidio para esposas de reclusos

Esposas de reclusos	225	9	12	9	8	7	8	6
Hijos a cargo de las esposas	683	-	-	-	-	-	-	-
Total	908	9	12	9	8	7	8	6

* Desde 1990, los beneficiarios del subsidio de mujeres abandonadas y de mujeres de reclusos con hijos se ha transferido al subsidio para padres sin pareja. Las cifras correspondientes a las madres solteras incluyen, desde 1990, a los hombres y mujeres en la parte del subsidio para padres sin pareja que corresponde a los padres solteros.

Cuadro 13.1 b)

Subsidio para padres sin pareja, 1991-1996, número de beneficiarios

Tipo de subsidio	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Subsidio para padres sin pareja (padres solteros)	21 366	24 077	26 735	29 987	33 824	37 506
Hijos a cargo	28 181	32 009	35 888	40 506	46 124	51 664
Subsidio para padres sin pareja (cónyuges separados)	5 391	6 438	7 585	8 714	10 117	11 268
Hijos a cargo	13 090	15 472	18 071	2 044	23 428	25 887
Subsidio para padres sin pareja (viudos)	2 263	2 277	2 219	1 880	1 744	1 685
Hijos a cargo	4 782	4 886	4 667	3 859	3 486	3 384
Subsidio para padres sin pareja (cónyuges reclusos)	164	135	114	119	94	98
Hijos a cargo	498	365	332	332	285	252
Total de mujeres beneficiarias	28 033	31 643	35 221	39 384	44 466	49 127
Total de hombres beneficiarios	1 151	1 284	1 432	1 316	1 313	1 430
Total de beneficiarios	29 184	32 927	36 653	40 700	45 779	50 557
Total de hijos	46 551	52 732	58 958	65 141	73 323	81 187

Cuadro 13.2

<u>Discapacidad y maternidad</u>								
Personas que reciben prestaciones de discapacidad al comienzo de enero	55 521	52 765	49 726	47 733	43 924	41 869	41 830	42 460
Hombres	29 152	26 015	25 258	23 395	20 846	19 165	18 611	18 782
Mujeres	23 369	25 850	24 468	24 338	23 078	22 704	23 219	23 678
<u>Detalles sobre familia, hijos y costo de las prestaciones por hijos</u>								
Familias	471 837	473 232	476 411	476 086	482 300	482 592	491 520	497 252
Hijos	1 122 702	1 108 561	1 097 447	1 078 690	1 074 735	1 005 156	1 065 471	1 060 496
Costo de las prestaciones (millones)	€207,7	€209,7	€215,8	€219,1	€231,3	€265,5	€301,0	n.d.
<u>Subsidios para mujeres abandonadas</u>								
a) Esposas abandonadas	9 400	10 462	11 358	12 270	12 949	13 662	14 284	14 738
b) Hijos a cargo de las esposas	17 718	19 239	20 266	21 611	21 994	22 282	22 291	21 874
Total a) + b)	27 188	29 701	31 624	33 881	34 943	35 944	36 575	36 612

Cuadro 13.3

Pensiones para viudad y huérfanos: número de beneficiarios al 31 de diciembre de 1989-1996

	1989	1990*	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<u>Pensiones basadas en contribuciones</u>								
Viudas	83 162	84 011	84 493	85 503	86 371	90 671**	94 713**	96 107**
Hijos a cargo de viudas	14 725	14 131	13 383	13 475	13 207	15 259	16 529	16 849
Huérfanos	718	723	697	698	675	709	765	808
<u>Pensiones no basadas en contribuciones</u>								
Viudas	19 002	17 877	18 287	18 677	18 825	19 043	19 108	19 046
Hijos a cargo de viudas	3 349	-	-	-	-	-	-	-
Huérfanos	150	144	143	172	223	237	299	340
<u>Total</u>								
Viudas	102 164	101 888	102 780	104 180	105 196	109 714	113 821	115 153
Hijos a cargo de viudas	18 074	14 131	13 383	13 475	13 207	15 259	16 529	16 849
Huérfanos	868	867	840	870	898	946	1 064	1 148
Total	121 106	116 886	117 003	118 525	119 301	125 919	131 414	133 150

* A partir de 1990, los beneficiarios de pensiones para viudas con hijos a no basadas en contribuciones se transfirieron al subsidio para padres sin pareja.

** A partir del 28 de octubre de 1994 se incluyen también los viudos.

Cuadro 13.4

Plan de prestaciones sociales suplementarias y gastos incurridos en cada año

	1989	1990	1991	1992*	1993**	1994**	1995**	1996
<u>Servicios y gastos</u>								
Personas perceptoras de prestaciones sociales suplementarias al 31 de marzo	11 205	12 572	14 208	13 688	16 500	16 800	16 552	n.d.
Plan nacional de subsidios para el combustible	210 402	219 744	230 000	245 507	255 000	263 600	274 500	n.d.
<u>Prestaciones sociales suplementarias</u>								
Gasto (miles de libras) en cada año de enero a diciembre	36 485	48 900	61 925	89 598	97 759	108 106	119 539	n.d.
Plan nacional de subsidios para el combustible (miles de libras)	25 901	29 506	34 422	37 356	37 525	39 903	42 746	n.d.
<u>Asistencia social (subsidios para mujeres solteras), número de beneficiarias al 31 de diciembre</u>								
	2 366	2 187	1 981	1 809	-	-	-	-

* A partir del 5 de noviembre de 1992, las perceptoras de subsidios para mujeres solteras fueron transferidas al plan de subvenciones previas a la jubilación.

** Las cifras sobre subsidios para mujeres solteras son las correspondientes al final de diciembre.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:
 - a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

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

En Irlanda, según el Censo de Población de 1991, el total de la población urbana era el 57%, mientras que el 43% vivía fuera de las ciudades. En 1901, la población que vivía en las zonas urbanas representaba el 28,3% del total.

Según el Censo de 1991, vivían en Irlanda 1.314.565 mujeres de quince o más años, y de ese total las que vivían en zonas rurales sumaban más de medio millón (526.853), es decir, el 40% de todas las mujeres de esas edades. Los hombres son más que las mujeres en todos los grupos hasta los 65 años en las zonas rurales; después de los 65 años, hay más mujeres que hombres. Los principales indicadores demográficos de las zonas rurales y urbanas pueden verse en los cuadros 14.1 y 14.2.

Cuadro 14.1

Indicadores demográficos sobre la población femenina rural
y urbana de 15 o más años, 1991

	Rural	Urbana	Irlanda
Mujeres por 1.000 hombres	939	1 068	1 011
Porcentaje solteras	30,0	38,8	35,3
Porcentaje casadas	55,4	47,6	50,7
Porcentaje separadas	1,4	3,4	2,6
Porcentaje viudad	13,3	10,1	11,4
Porcentaje 65 y más años	20,0	15,7	17,4

Fuente: Censo de Población, vol. 2, 1991.

Cuadro 14.2

Población urbana y población rural total, desglosadas
por sexo y estado civil, 1991

	Urbana				Rural			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Menos de 65 años	Más de 65 años	Menos de 65 años	Más de 65 años	Menos de 65 años	Más de 65 años	Menos de 65 años	Más de 65 años
Solteros	550 995	13 593	528 618	28 260	438 455	28 709	347 623	17 192
Personas que han estado casadas en algún momento (excl. viudos)	338 216	49 088	365 288	36 567	243 004	53 419	264 043	34 946
Viudos	5 382	14 837	21 061	58 795	3 641	14 079	16 493	53 415
Total	894 593	77 518	914 967	123 622	685 100	96 207	628 159	105 553

Fuente: Oficina Central de Estadística, Censo de Población, 1991, Primera serie.

El número de mujeres participantes en la fuerza de trabajo que se clasificaron en 1993 como personas con ocupación agrícola fue de 11.000, es decir el 2,7% de la fuerza de trabajo femenina, frente al 3,4% en 1987 y el 14,7% en 1973.

En junio de 1991, la Oficina Central de Estadística realizó un Censo Agrario en el que se obtuvo por primera vez información completa sobre la aportación laboral de la mujer en las explotaciones agrícolas irlandesas. Se identificaban por separado todas las personas de 15 y más años que habían

/...

contribuido a las labores agrícolas durante los doce meses anteriores y se obtenían detalles sobre su aportación laboral.

El total de la fuerza de trabajo agrícola en 1991 se distribuía como sigue:

Cuadro 14.3

Total de la fuerza de trabajo agrícola

	Número de personas	Total UTA*	Promedio de UTA por persona	Porcentaje con otra actividad remunerada
Titulares de las explotaciones	169 893	142 948	0,84	26,6
Cónyuges de los titulares	72 080	52 989	0,74	26,5
Otros miembros de la familia	57 314	38 238	0,67	41,7
Total de miembros de la familia	299 287	234 176	0,78	31,9
Trabajadores fijos no pertenecientes a la familia	<u>13 442</u>	<u>11 023</u>	<u>0,82</u>	<u>-</u>
Total	312 729	245 199	0,78	

Cuadro 14.4

Personas que trabajan en explotaciones agrícolas

	Mujeres	UTA	Hombres	UTA
Titulares	16 414	11 675	153 479	131 273
Cónyuges	64 230	46 752	7 850	6 237
Otros trabajadores familiares	10 787	5 937	46 527	32 301
No pertenecientes a la familia	<u>1 886</u>	<u>1 248</u>	<u>11 556</u>	<u>9 775</u>
Total	93 317	65 612	219 412	179 587

Fuente: Censo agrícola, 1991, Oficina Central de Estadística.

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

En Irlanda hay enormes diferencias dentro del sector agrario en lo que respecta a la magnitud de las operaciones agrícolas y los ingresos derivados de las mismas. Muchas familias agrícolas viven gracias a ingresos obtenidos fuera de la agricultura o a los pagos de la seguridad social, como complemento de sus

/...

ingresos agrícolas. Al final de diciembre de 1996 había aproximadamente 9.000 beneficiarios de la asistencia para los pequeños propietarios en desempleo.

Es difícil estimar el número exacto de mujeres agricultoras en Irlanda, ya que las esposas no figuran como categoría independiente en el Censo de Población ni en las estadísticas sobre la fuerza de trabajo. En el Censo Agrícola de 1991 se observa que había 170.578 explotaciones, de las que 16.414 estaban en manos de mujeres. Como la mano de obra no remunerada no aparece clasificada, la mayor parte de las esposas de agricultores se incluyen en el grupo "dedicadas a las labores domésticas". Según el Censo Agrícola de 1991, aproximadamente 91.431 mujeres contribuyen a las labores de la explotación agrícola familiar; dentro de ellas, el grupo más numeroso corresponde a las esposas (64.230), que representan aproximadamente el 73 % del total de la aportación laboral de las mujeres de la familia, o aproximadamente el 27,5% de la aportación laboral de toda la familia. La Asociación de Agricultores de Irlanda cifra el valor de este trabajo en 467,5 millones de libras. En el cuadro 14.4 puede verse el desglose por sexo de las personas que trabajaban en las explotaciones agrícolas en 1991.

Si bien la explotación agrícola se considera como una operación familiar, el esposo ha ocupado tradicionalmente la posición de "jefe de la explotación". En lo que se refiere a la aportación laboral efectiva y la prestación de servicios de apoyo, la aportación de la esposa en la explotación familiar puede ser igual o mayor que la del esposo.

Son muy pocas las mujeres propietarias de explotaciones o con derechos de copropiedad. Según el Censo Agrícola de 1991, menos del 10% de los propietarios de las explotaciones eran mujeres. La transferencia de tierras ha tendido a efectuarse en forma patrilineal. El Censo Agrícola de 1991 revela que más del 75% de la tierra de los propietarios actuales fue adquirida mediante herencia (45%) o por transferencia familiar. La mayor parte de las mujeres casadas se incorporan a una explotación que el esposo ha adquirido por donación o herencia, siendo relativamente raros los casos de asociación o de derechos de copropiedad. Salvo en aquellas situaciones en que una pareja decide convertir la explotación en copropiedad, la mayor parte de las mujeres no tienen derecho de propiedad a la explotación familiar. El Gobierno abolió en 1990 el derecho de timbre aplicable a las donaciones entre cónyuges, por lo que no hay ningún costo que desincentive la conversión de la explotación en copropiedad. No obstante, ésta es todavía relativamente poco común.

2 a) El derecho a participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.

En la esfera de la planificación de la utilización de la tierra y del control del desarrollo industrial, no hay ninguna distinción entre zonas urbanas y rurales, ni entre los sexos, en la aplicación de la legislación pertinente. Las leyes del Gobierno local (planificación y desarrollo), de 1963-1993, prevén la participación pública en la formulación de las políticas y objetivos de los planes de desarrollo local. Los planes son elaborados y ejecutados por las autoridades locales; estos órganos son elegidos democráticamente por sufragio de adultos y pueden ser candidatos personas de ambos sexos. Las Leyes de planificación no contienen ninguna cláusula discriminatoria contra la mujer.

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

La mujer rural disfruta de las mismas instalaciones y servicios de atención que las mujeres que viven en la ciudad, como se explica con detalle en el comentario relativo al Artículo 12. Como consecuencia de la centralización de los servicios hospitalarios, la mujer rural a veces tiene que recorrer grandes distancias para desplazarse a los servicios de maternidad o a otros servicios prestados en hospitales. Véase también el comentario relativo a los Artículos 3 y 12.

La seguridad y prevención de accidentes en las explotaciones familiares es un problema de salud específico que afecta a las mujeres campesinas. El Organismo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y el Teagasc (organismo encargado de la ordenación de la agricultura y la alimentación) colaboran estrechamente con las organizaciones campesinas para elaborar programas eficaces de seguridad.

Los servicios de asistencia para ayudar a los agricultores están muy desarrollados y se ofrecen a todos ellos -hombres y mujeres- en caso de enfermedad y accidente.

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

No hay ninguna distinción entre la mujer urbana y rural con respecto al derecho a la seguridad social.

Las directivas de la UE en el ámbito de la seguridad social están basadas en el principio de igualdad de trato entre cónyuges. En la Directiva 86/613/EC sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre los hombres y mujeres que realizan una actividad, incluida la agricultura, en calidad de trabajadores por cuenta propia, y sobre la protección de las mujeres trabajadoras por cuenta propia durante el embarazo y la maternidad se afirma que los Estados miembros deberán ofrecer a los cónyuges la posibilidad de suscribirse voluntariamente a un plan de seguridad social basado en contribuciones cuando no estén protegidos por el plan de seguridad social para trabajadores por cuenta propia.

Los trabajadores por cuenta propia, incluidos los agricultores, pueden normalmente acogerse al seguro social en calidad de trabajadores autónomos. Un cónyuge que trabaja en la actividad familiar normalmente no puede acogerse a ese seguro. No obstante, cuando la esposa de un agricultor (o un cónyuge en cualquier otra actividad) es socia registrada en la actividad y recibe la mitad del ingreso de la misma, siempre que sea superior a 2.500 libras al año, puede clasificarse como trabajadora por cuenta propia y pagar las correspondientes contribuciones al seguro en calidad de persona que trabaja por cuenta propia. Las mujeres, incluidas las esposas de agricultores, puede recibir pagos como la asistencia para casos de desempleo y el subsidio suplementario de seguridad social, que están sujetos a la demostración de los medios de vida.

En relación con la Directiva de la UE sobre la aplicación de igualdad de trato para hombres y mujeres en los planes obligatorios y profesionales de seguridad social, los hombres y mujeres tienen derecho a una pensión de viudedad

en virtud de la legislación sobre seguridad social. Lo mismo ocurre con los planes de beneficios ocupacionales en virtud de la Ley de pensiones, 1990.

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

No hay discriminación ninguna entre las mujeres urbanas y rurales en lo que se refiere al acceso a la educación, tal como se especifica en el comentario sobre el Artículo 10.

El Departamento de Educación financia un programa nacional de educación comunitaria y alfabetización de adultos a través de los comités de educación profesional. La mayor parte de los participantes son mujeres. Se imparten también clases de alfabetización para adultos dentro de programas en los que hay una fuerte participación de la mujer.

Las jóvenes que viven en zonas rurales suelen emplear más tiempo en el sistema de educación académica que los muchachos de la misma procedencia hasta el final del segundo nivel. En cambio, son más los muchachos que continúan hasta el tercer nivel, el 4,2% frente al 3,8% de las jóvenes.

El Teagasc - organismo que se ocupa de la agricultura y la alimentación - tiene a su cargo la capacitación agrícola de las mujeres y hombres de zonas rurales, y en los cursos pueden participar tanto unas como otros. La participación en los cursos del Teagasc ha estado dominada por los hombres, por lo que este organismo está examinando el programa de estudios a fin de aumentar la participación de la mujer. Los proyectos sobre las actividades de capacitación se han concebido con el fin de alentar a la mujer a inscribirse en esos cursos.

La mayor parte de las actividades de capacitación del Teagasc son ofrecidas a través del "programa de capacitación para jóvenes y programa para agricultores adultos". En el cuadro 14.5 puede verse la participación de las mujeres en estos programas.

Cuadro 14.5

Programas de capacitación del Teagasc para agricultores

<u>Programa de capacitación para jóvenes</u>	<u>Porcentaje de mujeres participantes</u>
- Agricultura	4,4
- Horticultura	25,0
- Cursos especializados	16,0
- Aprendices agrícolas	1,5
Programas para agricultores adultos	14,0

Fuente: Mujeres y desarrollo rural - Informe del Comité Mixto del Oireachtas sobre los Derechos de la Mujer, en enero de 1994.

En los cursos relacionados con empresas alternativas, como las de turismo rural, empresas alimentarias de base rural, cría de caballos, producción de ciervos y silvicultura, promovidos por el Teagasc, la participación femenina ha sido superior al 50%.

El Teagasc ha puesto en marcha un programa de nuevas iniciativas para la mujer orientado específicamente a su promoción y capacitación. Este programa incluye también la realización de un estudio para determinar de qué manera se puede mejorar la participación de la mujer en el Teagasc.

Los cursos FÁS se ofrecen en condiciones de igualdad a las mujeres de zonas rurales y urbanas, pero en el primer caso los problemas de accesibilidad y la falta de servicios de apoyo pueden constituir un desincentivo. No hay estadísticas sobre la participación de mujeres desglosada por zonas urbanas y rurales.

Las mujeres representaban el 39% de los alumnos universitarios que se matricularon en los cursos de licenciatura de ciencias agrícolas y silvicultura en 1992-93.

2 e) El derecho a organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.

No hay barreras jurídicas que impidan a la mujer rural crear asociaciones, cooperativas o grupos de autoayuda. No obstante, hay pocas mujeres con cargos de relieve en dichas organizaciones. En ellas se observan las mismas estructuras que en otros ámbitos sociales.

Los cambios registrados en la Unión Europea han dado nuevo relieve al desarrollo rural como medio de fortalecer las economías de esas zonas. En este contexto, se están alentando a nivel comunitario y rural, sobre todo en los programas operacionales asociados con los fondos estructurales, el desarrollo de empresas alternativas, el turismo y el patrimonio cultural, las empresas comunitarias y las pequeñas empresas.

Las mujeres rurales participan en forma considerable en los proyectos de turismo y de nuevas empresas y en las iniciativas de desarrollo rural de base local. El desarrollo rural se ha incluido entre los objetivos específicos del programa NOW y entre las medidas financiadas figuran la capacitación de la mujer rural en la capacidad de mando y organización empresarial, así como la asistencia para el establecimiento de empresas y cooperativas.

Durante más de ochenta años la Asociación irlandesa de mujeres del campo ha contribuido en forma importante a mejorar las condiciones de vida de las campesinas, y ha progresado y evolucionado a lo largo de los años a medida que se ha transformado la vida rural. Los cursos de autovaloración se promueven ahora junto con la enseñanza de la artesanía, y dicha Asociación utiliza la fuerza que le dan sus numerosas seguidoras para participar en las cuestiones de política social y económica. Un resultado de ello es que las mujeres están formando grupos relacionados con las necesidades de sus propias comunidades. Estos grupos intervienen sobre todo en la educación de adultos y el desarrollo

personal mediante programas basados en las necesidades identificadas por las propias mujeres.

Un considerable número de grupos locales de la Asociación reciben donaciones en el marco de planes de donaciones para mujeres/padres sin pareja.

2 f) El derecho a participar en todas las actividades comunitarias.

No hay barreras jurídicas que impidan la participación de la mujer rural en las actividades de la comunidad.

En Irlanda la mujer - urbana y rural - suele participar más que el hombre en las organizaciones sociales, religiosas, educativas, culturales y comunitarias. Las mujeres forman el soporte principal de las asociaciones de padres y profesores, organizaciones de asistencia y grupos de autoayuda, que ayudan a configurar la sociedad y ponen en marcha reformas sociales. No obstante, las mujeres no están en el primer plano de las organizaciones agrarias y existe la idea de que las actividades agrícolas son competencia del hombre.

2 g) El derecho a obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibirán trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.

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

Las agricultoras irlandesas tienen acceso a los mismos servicios financieros que el agricultor.

La finalidad de la política gubernamental de la tierra es conseguir, en la medida de lo posible, que la propiedad y la administración de la tierra agrícola estén en manos de aquellas personas más aptas para trabajarlas con una ventaja óptima en el plano nacional. En la aplicación de esta política, el Gobierno no discrimina a la mujer.

2 h) El derecho a gozar de condiciones de vida apropiadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

En Irlanda, los servicios de vivienda social (es decir, la vivienda para quienes no pueden conseguir un alojamiento adecuado con sus propios recursos) son competencia de las autoridades locales. Éstas bien ofrecen alojamiento directamente o, cada vez más en los últimos años, ayudan a la prestación de esos servicios por organizaciones voluntarias o cooperativas.

El Departamento del Medio Ambiente ha publicado directrices completas en las que se establecen los procedimientos y normas a las que se deben atener las autoridades locales en la planificación y construcción de todos los planes de vivienda ofrecidos por ellas, en particular unas instalaciones suficientes y adecuadas, la proximidad a los servicios existentes y el ofrecimiento de una variedad de diseños y tamaños de casas para atender a las distintas necesidades de los ocupantes.

La estrategia global de las autoridades locales en la planificación de las urbanizaciones es asegurar el mejor aprovechamiento posible de la tierra disponible, junto con una variedad de trazados, buenos diseños y rigurosas normas de construcción, y alcanzar en la medida de lo posible los objetivos del programa de vivienda.

Desde mitad de los años ochenta se hace cada vez más hincapié en la urbanización de espacios intermedios y su integración con las comunidades ya existentes, y se han evitado en la medida de lo posible las urbanizaciones periféricas en gran escala.

Se reconoce también la necesidad de adoptar medidas para mitigar los efectos de una indebida segregación social en la vivienda y las autoridades locales deben, por ley, elaborar estrategias para resolver este problema.

Además, dentro de la campaña general para mejorar las condiciones generales de las urbanizaciones públicas, todas las autoridades locales están obligadas, por ley, a preparar declaraciones oficiales sobre sus políticas de administración y mantenimiento. La participación de los inquilinos en estas funciones tendrá efectos positivos.

Se están asignando abundantes recursos para la ejecución de un programa acelerado de obras de reparación en las viviendas de las autoridades locales y para instalar baños en aquellas que todavía no los tengan.

Actualmente hay más de 800 sistemas de abastecimiento de agua, que sirven a aproximadamente el 80% de la población (2,82 millones). El 20% restante utilizan planes colectivos privados o fuentes privadas individuales, sobre todo pozos. Se estima que aproximadamente el 98% de todas las viviendas del Estado tienen agua corriente, de uno u otro tipo.

Unos 600 sistemas de alcantarillado público prestan servicios sobre todo a la población urbana y a una parte considerable de la industria. Unos 2,32 millones de personas (población residente) están conectados a sistemas de recolección de desechos.

En virtud del Plan Nacional de Desarrollo de 1994-1999, el Gobierno irlandés ha comprometido, incluidos los compromisos de cofinanciamiento de la UE, más de 600 millones de libras para ampliar y mejorar los planes de abastecimiento de agua y alcantarillado en todo el país para el final del decenio.

El Programa de Inversión en Servicios de Abastecimiento de Agua, de 1996, se está aplicando en beneficio de todas las personas incluidos en el mismo, cualquiera que sea su sexo o condición social. Los principales objetivos del Programa, en conformidad con los del Marco comunitario de apoyo para Irlanda y con el Programa de Operaciones para los Servicios Ambientales de 1994-1999 son los siguientes:

- Mejorar la calidad de los abastecimientos de agua colectivos y públicos para garantizar que el actual nivel de conformidad de los servicios de abastecimiento de agua con la Directiva de la Unión Europea sobre el agua

potable pase del 94% actual a un nivel de conformidad total no más tarde del final del decenio;

- Aumentar la proporción de aguas residuales urbanas tratadas de conformidad con las prescripciones de la Directiva de la UE sobre el tratamiento de aguas residuales, a fin de pasar del 20% actual a aproximadamente el 80%;
- Atender las necesidades urbanas y rurales de servicios de calidad y volumen aceptables;
- Acabar con el vertido de fangos cloacales en el mar para el año 1998;
- En la medida de lo posible, eliminar la contaminación grave de los ríos, que actualmente abarca el 1% de la longitud de los cauces fluviales supervisados, e invertir y reducir la contaminación ligera y moderada, que actualmente se observa en el 21% de los cauces supervisados.

En el contexto rural, conviene señalar los siguientes elementos del Programa de Inversión en Servicios de Abastecimiento de Agua:

Planes colectivos de abastecimiento de agua

El Programa de planes colectivos de abastecimiento de agua, que está relacionada en gran medida con el abastecimiento de agua a los hogares rurales y las explotaciones agrícolas, forma parte integrante de la política nacional de abastecimiento de agua a las familias. En el marco de ese programa, los grupos de hogares (deben ser al menos dos hogares, pero pueden en algunos casos contar con más de 1.000 miembros) se unen para ofrecer agua potable mediante iniciativas basadas en la cooperación.

En este programa se ofrecen donaciones de hasta 1.600 libras por casa y 1.200 libras por explotación, siempre que no se pase de un máximo del 75% del costo (cualquiera que sea la cifra menor). Hasta ahora, más de 150.000 hogares rurales se han conectado a unos 9.000 planes colectivos. En 1995 el gasto en este Programa fue de 4,7 millones de libras.

Programa de planes de pequeña magnitud

Este programa tiene como finalidad principal atender las necesidades de las zonas rurales, y el Tesoro concede hasta 150.000 libras (75% del costo del plan o 75.000 libras, cualquiera que sea la cifra menor) y se entregan a cada ayuntamiento anualmente para los planes de abastecimiento de agua aprobados.

En 1995 se aprobaron 45 planes en todo el territorio nacional, con un costo de 4,5 millones de libras, que supusieron donaciones por valor de 3,1 millones de libras.

Subprogramas para servicios de abastecimiento de agua

En 1996, el Departamento del Medio Ambiente ha puesto en marcha varios subprogramas para facilitar el desarrollo social y económico, en particular el de las zonas rurales.

Se está examinando la posibilidad de adoptar sistemas innovadores de tratamiento de aguas residuales en tierras húmedas y cañaverales para solucionar los problemas de contaminación en las zonas rurales, donde, debido a la baja densidad de población, las soluciones de ingeniería tradicionales resultan antieconómicas. Esta iniciativa complementará otras emprendidas en el marco del Programa de operaciones para el desarrollo local urbano y rural con el fin de mejorar los servicios y lugares de esparcimiento locales, dado que la tecnología de autodepuración de aguas residuales en cañaverales es especialmente indicada para los establecimientos rurales de pequeña magnitud.

En el marco del Subprograma de iniciativas sobre lugares turísticos, se aprobaron propuestas para mejorar los servicios de abastecimiento de agua y alcantarillado en nueve centros turísticos costeros muy conocidos. Esta iniciativa tendrá un costo de más de 3 millones de libras en dos años y su gran variedad de medidas comprende sistemas nuevos y mejorados de recogida de aguas residuales y plantas de tratamiento, desaguaderos y rebosaderos para el agua de lluvia y obras de infraestructura para la sustitución de los sistemas de conducción del agua y control de las fugas y la presión.

En el marco del Subprograma de conservación de los recursos hídricos se han iniciado ya o se han previsto varios proyectos. Además, se ha previsto una estrategia nacional de conservación de los recursos hídricos, en la que se incluiría una evaluación de la situación de los mismos en todo el país. El objetivo de la estrategia es gestionar con mayor eficiencia los recursos hídricos y aplazar las obras de infraestructura costosas con el fin de mejorar la calidad y la cantidad de recursos hídricos en beneficio de todos los sectores de la comunidad.

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esta capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato y cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y la libertad para elegir su residencia y domicilio.

La igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado en la Constitución irlandesa. En el Artículo 40.1 se declara, entre otras cosas, lo siguiente:

Todos los ciudadanos serán considerados como personas humanas, iguales ante la ley.

En todas las etapas de los procedimientos en las cortes de justicia y en los tribunales, la mujer recibe el mismo trato que el hombre. En virtud de la Ley de la condición de la mujer casada, 1957, el marido y la mujer son tratados como dos personas separadas a todos los efectos de la adquisición de bienes. La mujer casada puede adquirir, poseer y enajenar bienes y tiene capacidad para contratar y es personalmente responsable con respecto a sus contratos y deudas.

La sección 36 de la Ley sobre el derecho de la familia, 1995, sustituye a la sección 12 de la Ley de 1957 y otorga nuevas facultades a los tribunales para la solución de diferencias entre cónyuges en torno al título o posesión de cualquier propiedad en litigio.

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

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

Se consideró que la formulación del Artículo 15.3 podía crear dificultades, en el sentido de que podría limitar el derecho a firmar contratos. Una de las interpretaciones posibles era que la mujer no sería libre de renunciar a sus derechos o a parte de su capacidad jurídica en un contrato u otro instrumento privado. De acuerdo con la legislación sobre contratos actualmente vigente, tanto el hombre como la mujer disfrutaban de esta libertad. Esta reserva puede deberse a un exceso de cautela y se está examinando la posibilidad de eliminarla, dada la interpretación reciente del Artículo.

En virtud del derecho irlandés, hombres y mujeres son libres de elegir su lugar de domicilio y residencia. Las cortes de justicia de Irlanda han establecido el derecho a la libre circulación dentro del Estado como uno de "los muchos derechos personales del ciudadano que derivan de la naturaleza cristiana y democrática del Estado que no están mencionados en absoluto en el Artículo 40 [de la Constitución]" (Ryan contra Fiscal General, Informes Irlandeses de 1965, 294). El derecho a viajar fuera del Estado ha sido también identificado en el Artículo 40 de la Constitución.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las materias relacionadas con las relaciones matrimoniales y familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres:
 - a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
 - b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
 - c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
 - d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
 - f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
 - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

A continuación sigue el comentario sobre las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para proteger a la mujer frente a la violencia en el hogar, tal como solicita el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la Recomendación General 12.

Violencia doméstica

Disposiciones legislativas:

En los últimos años se han adoptado en Irlanda varias disposiciones legislativas para combatir la violencia doméstica. Para ello se han promulgado leyes sobre las resoluciones judiciales de alejamiento, protección, atención del niño, violación y abusos deshonestos y la prestación de testimonio por los cónyuges.

El recurso más utilizado en casos de violencia interconyugal es un instrumento del derecho civil, una resolución judicial de alejamiento, introducida por primera vez mediante una medida legislativa en 1976. Esta se sustituyó por otra en 1981. El Departamento de Igualdad y Reforma Legislativa llevó a cabo un examen exhaustivo de la ley en relación con la protección de las personas frente a la violencia doméstica, teniendo en cuenta las comunicaciones presentadas por los grupos interesados y las recomendaciones contenidas en los informes de la Comisión de Reforma Legislativa³ y la Segunda Comisión Nacional sobre la Condición de la Mujer. A raíz de este examen, se comenzó en 1995 la formulación del proyecto de ley contra la violencia doméstica, que se promulgó en 1996. Esta Ley abrogaba y volvía a promulgar con enmiendas la Ley de 1981.

Las resoluciones de alejamiento pueden ser dictadas por las cortes de justicia previa solicitud de un cónyuge contra el otro, en los casos en que lo aconsejen la seguridad o bienestar del cónyuge demandante y, en su caso, de los niños. La corte de justicia puede indicar al cónyuge demandado que abandone el lugar donde reside el cónyuge demandante o el hijo.

Entre la presentación de una solicitud y la decisión al respecto, las cortes de justicia pueden emitir una orden de protección, como medida provisional. Estas órdenes prohíben al cónyuge demandado que utilice o amenace con utilizar la violencia, moleste o aterrorice al cónyuge demandante o a un hijo - no llega a impedir la presencia del cónyuge demandado en el hogar.

La resolución de alejamiento se limitaba, en virtud de la Ley de 1981, a las situaciones de violencia interconyugal, incluida la violencia contra los hijos de cualquiera de los cónyuges - no se aplicaba a la situación cada vez más frecuente en que las parejas viven juntas, como marido y mujer, aun sin haber contraído matrimonio.

La Ley de 1996 establece también la posibilidad de emisión de una orden semejante a la de protección (llamada orden de seguridad) por derecho propio y no, como hasta entonces, como medida provisional mientras no se dicte la orden de alejamiento. El tipo de personas incluido en esta legislación se ha ampliado a los cohabitantes y otros miembros del hogar, con ciertas condiciones. La facultad de los tribunales de distrito para dictar órdenes de alejamiento - limitada en la Ley de 1981 a doce meses, renovables por otros doce meses, previa solicitud - se ha ampliado a tres años, y las juntas sanitarias, con ciertas condiciones, pueden solicitar que se dicten órdenes para proteger a

³ La Comisión de Reforma Legislativa es un órgano de derecho público cuyas funciones son examinar la legislación y formular propuestas para su reforma.

las víctimas de la violencia doméstica. En virtud de la nueva Ley se otorgan a la Gardaí nuevas facultades de detención. Las sanciones por infracción de una orden de alejamiento o una orden de protección han aumentado -de 200 a 1.500 libras en el caso de las multas, y de seis a doce meses en el de la reclusión.

En el cuadro 16.1 se presentan datos estadísticos sobre las solicitudes de órdenes de alejamiento y protección, que son el recurso más utilizado en los casos de violencia doméstica.

Cuadro 16.1

	1992	1993	1994	1-8-94 a 31-7-95
Solicitudes de órdenes de alejamiento presentadas a los tribunales	4 321	4 318	4 457	4 448
Solicitudes de órdenes de protección presentadas a los tribunales de distrito	2 772	2 706	3 091	3 107

Asistencia letrada

El Plan de asesoramiento y asistencia letrada civil se presentó con carácter no oficial en 1980. De conformidad con ese plan, se ofrecen servicios de abogacía en forma gratuita o muy económica, previa determinación de los medios de vida. El Gobierno, consciente de la necesidad de ofrecer recursos adicionales a la Junta de asistencia letrada para que pudiera mejorar el nivel de los servicios que presta a los demandantes necesitados, elevó el monto de los fondos ofrecidos por el Tesoro a dicha Junta de 1,568 millones de libras en 1989 a 3,006 millones en 1993, 4,972 millones en 1994, 6,200 millones en 1995 y 6,5 millones en 1996. La Ley sobre asistencia letrada civil, 1995, dio a este Plan carácter oficial y se estableció una junta encargada de su aplicación, que asumió sus funciones el 11 de octubre de 1996. Los miembros de la Junta son nombrados por el Ministro de Igualdad y Reforma Legislativa.

Orientación matrimonial

Cuando las partes están de acuerdo, la orientación matrimonial puede ser sumamente valiosa en casos de conflicto familiar, y hay excelentes organizaciones de voluntarios que prestan ayuda a las personas en dificultad. La prestación de asistencia financiera a esas organizaciones es una de las formas en que el Estado puede abordar el problema de las rupturas matrimoniales, incluida la violencia doméstica. En 1994 y 1995 el Gobierno aportó 750.000 libras para agencias de orientación matrimonial, lo que representó un aumento del 250% con respecto a 1993. Para 1996 el financiamiento fue de 900.000 libras, y el plan se ha ampliado incorporando donaciones para actividades de orientación infantil. Un objetivo concreto de este financiamiento adicional fue permitir que las organizaciones dedicadas a la orientación matrimonial amplíen y desarrollen sus servicios.

Unidad encargada de la mujer y el niño

En 1993 el director de la Garda estableció en Dublín una nueva Unidad encargada de la mujer y el niño, que debía ocuparse específicamente de las denuncias de violencia doméstica. Esta unidad cuenta con por personal de la Gardaí, altamente especializado y experimentado en los problemas de la violencia doméstica y la agresión sexual. Sus funciones son, entre otras, las siguientes:

- Supervisar la investigación de los delitos de violencia doméstica, abuso sexual de menores y otros delitos sexuales y actos de violencia contra la mujer y los niños en el área metropolitana de Dublín. Se incluyen también prácticas de aplicación relativas a las órdenes de protección y de alejamiento.
- Enlace con organizaciones, tanto oficiales como voluntarias, que se ocupan de los actos de violencia o agresiones sexuales contra las mujeres y niños, redacción de un protocolo sobre la función de la Garda Síochána en estos casos y elaboración de procedimientos prácticos uniformes para la investigación y aplicación de las órdenes de protección y alejamiento.
- Establecimiento de un acervo de competencias de investigación que se puedan transmitir mediante programas de capacitación.

Refugios

En cada una de las ocho juntas sanitarias se ofrecen refugios o residencias, y el nivel de apoyo financiero ofrecido por las ocho juntas sanitarias representa aproximadamente el 90% del gasto total en esos servicios. Se ha ofrecido también ayuda financiera para servicios de asesoramiento y de ayuda telefónica para las víctimas de la violencia doméstica.

El Ministro de Sanidad está firmemente empeñado en continuar estableciendo servicios adecuados dentro del sector de la salud para las víctimas de la violencia doméstica. En un documento para debate titulado "Developing a Policy for Women's Health" los servicios para las víctimas de la violencia doméstica aparecen entre los más prioritarios que se pueden adoptar para proteger la salud de la mujer.

El Departamento de Sanidad prestó apoyo a un proyecto orientado a establecer un protocolo para la identificación, tratamiento y remisión de mujeres víctimas de violencia doméstica que acudían a los hospitales para recibir tratamiento. Este protocolo se está aplicando ahora en los departamentos de accidentes y de urgencia en los hospitales de la zona de la Junta Sanitaria del Este.

Grupo de Trabajo sobre la Violencia contra la Mujer

La Oficina del Tánaiste ha recibido la misión de coordinar, en el plano del gobierno central, las medidas para hacer frente al problema de la violencia contra la mujer. Ha establecido un Grupo de Trabajo encargado de preparar una respuesta y una estrategia coordinadas sobre la violencia mental, física o

sexual contra la mujer -con particular atención a la violencia doméstica. Dicho Grupo desempeñará las siguientes funciones:

- Examinará los servicios existentes y las medidas de apoyo (de urgencia, provisionales y a largo plazo) para las mujeres que han sido objeto de actos de violencia;
- Examinará la legislación referente a las víctimas y autores de actos de violencia doméstica;
- Efectuará recomendaciones sobre la forma de mejorar y hacer más eficaces la legislación, los servicios y las medidas de apoyo.

El Grupo examinará también las causas de la violencia contra las mujeres (incluida, en caso necesario, la iniciación de investigaciones) y formulará recomendaciones para una estrategia global de prevención, además de examinar posibles programas de rehabilitación para los autores de tales delitos.

El Grupo de Trabajo estará formado por miembros de los departamentos gubernamentales y organismos estatales pertinentes. Contará también con particulares, expertos y profesionales que presten servicios en áreas afines. El Grupo está presidido por Eithne Fitzgerald, Ministro de Estado en la Oficina del Tánaiste. El Grupo celebró su primera reunión el 15 de octubre de 1996 y ha recibido instrucciones de informar al Gobierno no más tarde de finales de febrero de 1997.

Los distintos departamentos y organismos gubernamentales seguirán encargándose del establecimiento y prestación efectiva de los servicios a las mujeres que han sido víctimas de actos de violencia.

Otras novedades legislativas

La ley sobre derecho penal (violación), 1990, representa una mejora significativa en la protección jurídica ofrecida a las víctimas de agresiones sexuales y constituye un reconocimiento de la importancia que el Gobierno y el poder legislativo conceden a tales delitos. En dicha ley se abolieron también algunas normas que se consideraban ofensivas para la mujer. Las principales disposiciones de la misma son las siguientes:

- Abolición de la norma en virtud de la cual un marido no puede ser declarado culpable de violar a su esposa;
- Creación de dos nuevos delitos de violación y agresión sexual agravadas en el marco de la sección 4 (para hacer frente a los delitos en que se produce penetración sexual que no se incluyen en la definición tradicional de violación), cada uno de ellos con una pena máxima de cadena perpetua;
- Ampliación de las disposiciones especiales sobre presentación de pruebas especiales y anonimato (que anteriormente sólo se aplicaban a las víctimas de violación) a todas las víctimas de agresión sexual.

En esta Ley se dispone también que los juicios por violación y agresión sexual agravada se celebren en el Tribunal Penal Central con exclusión del público pero no de los medios de comunicación. Durante el proceso, el demandante y el demandado pueden mantener el anonimato.

La Ley sobre presentación de testimonios en procesos penales, 1992, facilita a los testigos la presentación de testimonio en los casos penales que suponen abuso sexual o malos tratos, ya que permite que los testigos presten testimonio mediante conexión directa por televisión.

La Ley de justicia penal, 1993, permite apelar las sentencias indebidamente indulgentes y exige que, al determinar las sentencias por delitos sexuales y violentos, los tribunales tengan en cuenta el efecto sufrido por la víctima. Faculta también al tribunal a ordenar a un delincuente convicto a pagar una indemnización a la víctima.

La Ley sobre el derecho civil (procesos relacionados con casos de incesto), 1995, establece que, si bien los miembros del público estarán excluidos de los procesos relacionados con casos de incesto, la prensa podrá estar presente e informar sobre los mismos con la condición de que no se publique ninguna información que permita identificar a la víctima de un supuesto caso de incesto. Además, la Ley aumentó a cadena perpetua la pena máxima a que se puede condenar a una persona convicta de incesto.

En 1992 se registró un total de 127 casos de violación, pero sólo en 63 casos se incoaron procesos penales. En ese mismo año se registraron 300 casos de abusos deshonestos contra mujeres, y 160 de ellos fueron objeto de proceso penal. Véanse también los comentarios relativos al Artículo 12.

Investigación de casos de abuso sexual de menores

Los procedimientos que deben seguir las juntas sanitarias en la investigación de abusos sexuales contra menores son los establecidos en las Directrices sobre el maltrato de menores promulgadas por el Departamento de Sanidad en 1987. Dichas directrices se revisaron en 1995 y el resultado fueron las Directrices para la notificación de los supuestos casos de maltrato de menores entre las Juntas de Sanidad y el Gardaí en relación con las circunstancias en que las Juntas de Sanidad y el Gardaí deben notificarse mutuamente los supuestos casos de maltrato de menores y en relación con las consultas que deben celebrarse entre ambos organismos cuando se reciba una notificación.

En febrero de 1996 el Departamento de Sanidad publicó un documento de debate sobre la información obligatoria titulado Putting Children First, como base para la celebración de amplias consultas con varios grupos de interés. En dicho documento se establecen los principales argumentos en favor y en contra de la introducción de una nueva legislación sobre la información obligatoria, que obligaría jurídicamente a algunos profesionales a comunicar a las autoridades competentes los casos conocidos o supuestos de maltrato de menores. Dentro del proceso de consulta, se invitaba a los órganos y particulares interesados a que presentaran comunicaciones sobre las cuestiones planteadas en el documento.

El proceso de consulta culminó en septiembre de 1996 en un foro consultivo sobre la presentación de informaciones relativas al maltrato de menores y la importancia de la obligatoriedad de la información.

En respuesta al primer debate, se recibieron más de doscientas colaboraciones de grupos y particulares. Fueron invitadas al foro todas las personas o grupos que efectuaron una colaboración. Las distintas colaboraciones reflejaban la enorme diversidad de opiniones sobre la información obligatoria, y esta divergencia de opinión se puso también de manifiesto en el foro consultivo.

El Ministro de Estado para la Sanidad examinó atentamente las opiniones expresadas en el foro y en enero de 1996 distribuyó el documento Putting Children First - Promoting and Protecting the Rights of Children. Comunicó su decisión de no introducir la información obligatoria en el futuro inmediato. No obstante, el Ministro de Estado especificó una serie de iniciativas basadas en los puntos de vista expresados durante el proceso de consulta, que promoverán los derechos del niño y protegerán su bienestar. El ministro se ha comprometido a hacer que las iniciativas se revisen después de tres años para valorar la eficacia de su repercusión en los mecanismos de información en los supuestos casos de maltrato de menores.

1 a) El mismo derecho para contraer matrimonio.

Otro derecho personal no especificado, que está latente en el Artículo 40 de la Constitución, es el derecho a contraer matrimonio (Ryan contra Fiscal General, Informes Irlandeses de 1995, 294). Este derecho se encuentra también implícito en el Artículo 41.3.1 en el que se pide concretamente al Estado que defienda

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

El Grupo de Examen de la Constitución (véase el párrafo 2.1 de la Parte I), al mismo tiempo que se declara partidario de un compromiso expreso del Estado a proteger el matrimonio, no aconseja la conservación de las palabras "base de la familia" en el artículo 41.3.1º. En su opinión, esas palabras han dado lugar a una definición de la familia basada exclusivamente en el matrimonio, que ya no está totalmente de acuerdo con la estructura social de Irlanda. El Grupo propuso una revisión del Artículo 41 en la que se incluirían, entre otros, los siguientes elementos:

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

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

El propio matrimonio no viene definido en la Constitución irlandesa. Sin embargo, el derecho consuetudinario define el matrimonio como la "unión voluntaria por vida de un hombre y una mujer con exclusión de todos los otros". En el derecho consuetudinario, un matrimonio será nulo si falta el consentimiento.

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

Los derechos y responsabilidades mutuos de los cónyuges y de los padres para con sus hijos derivan ante todo de los Artículos 40 a 42 de la Constitución, pero están además regulados por el derecho escrito.

La Ley de reforma del derecho relativo a la familia y la separación judicial abolió la acción a mensa et thoro y la sustituyó por una nueva acción de separación judicial. Han aumentado las razones que permiten presentar una demanda de separación, y han mejorado bastante las condiciones para los cónyuges e hijos a cargo. Un cónyuge puede solicitar ahora una separación judicial por uno o varios de los motivos siguientes:

- El otro cónyuge ha cometido adulterio;
- El otro cónyuge se ha comportado de tal manera que no se puede esperar razonablemente que el demandante viva con él;
- El otro cónyuge ha abandonado al demandante ininterrumpidamente durante un período no inferior a un año inmediatamente antes de la fecha de solicitud de una sentencia. En el abandono se incluye toda conducta por parte del otro cónyuge que haya dado lugar a que el demandante, con justa causa, abandone al otro cónyuge y viva apartado de él;
- Los cónyuges han vivido por separado durante un período continuado de al menos un año inmediatamente antes de la fecha de solicitud, cuando el otro cónyuge acepta que se pronuncie una sentencia;
- Los cónyuges han vivido por separado durante un período continuado de tres años inmediatamente antes de la fecha de solicitud;
- El matrimonio se ha deteriorado hasta el punto de que no ha existido una relación marital normal entre los cónyuges durante un período de al menos un año inmediatamente antes de la fecha de solicitud.

Antes de la Ley de 1989, las facultades de los tribunales en los procesos de divorcio a mensa et thoro para emitir órdenes en apoyo de un cónyuge o de los hijos a cargo eran muy limitadas. En virtud de la Ley de 1989, los tribunales reciben amplias facultades para ordenar medidas de socorro financiero, entre ellas las siguientes: a) ordenar medidas relativas a los alimentos, lo que supone la inmovilización de activos de capital de manera que continúen disponibles para pagar los alimentos ordenados por el tribunal; b) ordenar el pago de cantidades globales; c) ordenar el traspaso de propiedad, incluido el

hogar familiar, entre los cónyuges y a los hijos a cargo y permitir a un cónyuge ocupar el hogar familiar mientras viva. El tribunal recibió también facultades para ordenar la venta de propiedades siempre que emita una sentencia relacionada con activos de capital (por ejemplo, una cantidad global, el traspaso de propiedad o una orden de pagos periódicos garantizados). El tribunal debía ejercer sus facultades de emitir órdenes relativas a la propiedad y disposiciones financieras de tal manera que garantice que dichas disposiciones se adopten en favor de cualquier cónyuge e hijo a cargo que se considere oportuno y razonable, habida cuenta de todas las circunstancias. Al adoptar tales decisiones, el tribunal debía tener en cuenta consideraciones como los ingresos disponibles y la capacidad de obtenerlos, las propiedades y otros recursos financieros de los cónyuges y la contribución de un cónyuge a atender a la familia y cuidar el hogar familiar.

Si bien una sentencia judicial de separación tiene el efecto de eliminar la obligatoriedad de cohabitación de los cónyuges, no pone fin jurídicamente al matrimonio y, en consecuencia, no permite que se vuelva a contraer matrimonio.

La Ley sobre el derecho de la familia, 1995, derogó y aprobó con enmiendas las disposiciones de la Ley de 1989 sobre las facultades de los tribunales para ocuparse de las consecuencias de una separación judicial y amplió esas facultades a los casos en que una sentencia de divorcio o separación emitida en el extranjero debe ser reconocida en territorio nacional. Además, la Ley introdujo un nuevo tipo de resolución judicial llamada de indemnización económica, en virtud de la cual el tribunal puede asignar una póliza de seguro de vida en favor de un cónyuge y de los hijos a cargo, y otra denominada de ajuste de pensiones en virtud de la cual el tribunal encargado de los procesos de separación puede asignar una participación en una pensión laboral a un cónyuge y a los hijos a cargo.

La Ley autoriza a los tribunales, por primera vez, a que adopten las pertinentes disposiciones financieras para la protección y apoyo de las personas estrechamente vinculadas con Irlanda cuyo matrimonio se ha disuelto en el extranjero y cuya sentencia de divorcio debe reconocerse en Irlanda.

En virtud de la Ley sobre domicilio y reconocimiento de los divorcios extranjeros, 1986, el derecho irlandés reconocerá un divorcio concedido en una jurisdicción extranjera si una de las partes estaba domiciliada en esa jurisdicción en el momento de incoarse los trámites de divorcio. Cuando se concede el divorcio en un país dentro de aquel donde está domiciliado uno de los cónyuges, el divorcio será reconocido a tenor del derecho irlandés si es reconocido por la legislación del país donde están domiciliados ambos cónyuges, o, en el caso en que estén domiciliados en países diferentes, si es reconocido por la legislación de esos dos países. Cuando el divorcio se concede en Inglaterra y Gales, Escocia, Irlanda del norte, las Islas del Canal o la Isla de Man se reconocerá en Irlanda si uno de los cónyuges está domiciliado en cualquiera de esas jurisdicciones, independientemente de que ésta sea o no la jurisdicción en que se otorga el divorcio.

En 1992 el Gobierno publicó un Libro Blanco sobre las rupturas matrimoniales y algunas reformas que podían introducirse en ese terreno (Marital Breakdown - a Review and Proposed Changes). En él se reflejaba el resultado de un amplio estudio realizado por varios departamentos gubernamentales sobre la

evolución del derecho de la familia desde 1986 y se indicaba la necesidad de introducir nuevos cambios. Contenía distintas posibilidades de enmienda de la Constitución con el fin de eliminar la prohibición del divorcio y un compromiso por parte del Gobierno de celebrar un referéndum sobre la posible supresión de la misma.

El referéndum se celebró el 24 de noviembre de 1995, y fue ganado por una pequeña minoría. Lo que en él se proponía era la eliminación del Artículo 41.3.2º, en el que se establecía lo siguiente:

2º No se promulgará ninguna ley que prevea la disolución del matrimonio.

y su sustitución por el siguiente:

2º Un tribunal designado de acuerdo con lo dispuesto en la legislación puede conceder la disolución de un matrimonio en el caso, y sólo en el caso, de que se den las siguientes condiciones:

- i) En la fecha de la incoación de los trámites, los cónyuges hayan vivido separados durante un período o varios períodos que sumen en total al menos cuatro años durante los cinco últimos años;
- ii) No haya ninguna perspectiva razonable de reconciliación entre los cónyuges;
- iii) Las disposiciones que el tribunal considere oportunas habida cuenta de las circunstancias se den ya o se vayan a dar en el futuro con respecto a los cónyuges, los hijos de uno de ellos o de ambos y cualquier otra persona designada por la ley, y
- iv) Se den todas las demás condiciones establecidas por la ley.

El resultado del referéndum se confirmó tras un intento de recusación del mismo ante el Tribunal de Apelación. La decisión de este tribunal se confirmó el 12 de junio de 1996 tras una apelación ante el Tribunal Supremo.

La Ley sobre la familia (divorcio), 1996, en la que se prevén facultades semejantes a las de la Ley sobre el derecho de la familia, 1995, para los procesos de separación, a fin de que se puedan tener en cuenta las consecuencias económicas del divorcio, se aprobó el 27 de noviembre de 1996 y entrará en vigor el 27 de febrero de 1997.

Ayuda letrada/Asesoramiento/Mediación

En respuesta a los problemas relacionados con las rupturas matrimoniales, el Gobierno ha asignado considerables sumas para ayuda letrada, asesoramiento y mediación.

Se ha puesto en marcha un plan ambicioso de ayuda letrada de gran alcance geográfico. En el marco de un plan gubernamental se otorgan donaciones a algunas organizaciones voluntarias que ofrecen servicios de asesoramiento y orientación matrimonial. Véanse los comentarios sobre la asistencia letrada supra.

El Servicio de Mediación Familiar, establecido en 1986 con carácter experimental, es ahora permanente. Dicho Servicio ayuda a los esposos y esposas cuyo matrimonio ha fracasado a que lleguen a un acuerdo voluntario (sin necesidad de que intervenga un tribunal) sobre cuestiones como las disposiciones relativas a los hijos, la propiedad, el hogar familiar, las pensiones alimentarias y los derechos de sucesión. Desde 1994 se ha puesto en marcha un plan de desarrollo de ese Servicio.

- 1 d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- 1 f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.

En el Artículo 42.5 de la Constitución se reconocen

Los derechos naturales e imprescriptibles del niño.

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

Irlanda opina que la consecución en el país de los objetivos de la Convención no necesita ampliar a los hombres derechos idénticos a los reconocidos por el derecho a las mujeres con respecto a la tutela, adopción y custodia de hijos nacidos fuera del matrimonio y se reserva el derecho a aplicar la Convención con sujeción a esta interpretación.

A raíz de una decisión del Tribunal Supremo (el Estado (Nicolaou) contra An Bord Uchtála (Junta de Adopción), se considera que un padre natural no tiene ningún derecho constitucionalmente protegido a su hijo.

En virtud de la Ley de la tutela de los hijos, 1964, un tribunal, al decidir una cuestión relativa a la custodia, tutela o educación de un hijo debe considerar el bienestar de éste como la consideración primera y primordial.

En la Ley de 1964 se establece que el padre y la madre de un niño nacido dentro de un matrimonio serán los tutores conjuntos del hijo y que la madre de un hijo nacido fuera del matrimonio será la tutora de este hijo. En la Sección 12 de la Ley sobre la condición de los hijos, 1987, se enmendaba la Ley de tutela de los hijos, 1964, y se disponía lo siguiente:

cuando el padre y la madre de un niño no estén casados entre sí el tribunal podrá, previa solicitud del padre, dictar una orden que le declare tutor del hijo.

El trámite judicial es sencillo si existe acuerdo entre el padre y la madre.

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

El Grupo de Examen de la Constitución se ocupó de este tema. Reconoció que han sido muchas las críticas expresadas contra el constante ostracismo constitucional de los padres naturales. El Grupo estimaba que esas críticas se pueden entender fácilmente cuando se trata de padres naturales que o viven en una relación estable con la madre natural o han establecido una relación con el hijo. En cambio, llegó a la conclusión de que no parece haber ninguna justificación para otorgar derechos constitucionales a todos los padres naturales sencillamente por la existencia de vínculos biológicos, pues ello supondría, entre otras cosas, el reconocimiento de la paternidad resultante de violación, incesto o donación de esperma.

El Grupo de Examen consideró que la solución parece estar en el adoptar el enfoque del Artículo 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos cuando garantiza a toda persona el respeto de la "vida familiar", en la que se incluiría la vida familiar no marital pero se exigiría la existencia de vínculos familiares entre la madre y el padre. Ello puede constituir una manera de reconocer derechos constitucionales a los padres que mantienen o mantuvieron una relación con la madre antes del nacimiento, o con el niño después de su nacimiento, al mismo tiempo que se niegan esos derechos a las personas que son sólo padres biológicos y no han mantenido ninguna relación. En el contexto de la Constitución irlandesa, convendría aclarar que la referencia a la vida familiar incluye la vida familiar no basada en el matrimonio.

Un niño puede ser colocado bajo la protección de un tribunal, en cuyo caso todas las medidas importantes en relación con el niño sólo podrán adoptarse con autorización del tribunal. El concepto de "custodia" de un niño es desconocido en la legislación irlandesa.

Se está redactando un proyecto de ley para actualizar la legislación sobre algunos aspectos de la tutela de los niños.

La adopción legal es permanente y debe hacerse en beneficio de los hijos. El bienestar de éstos será la consideración primordial. La legislación actual permite la adopción de huérfanos y de niños nacidos fuera del matrimonio, incluidos, en determinadas circunstancias, los niños cuyos padres naturales se unieron luego en matrimonio. Además, en casos excepcionales, el Tribunal de Apelación puede autorizar la adopción de hijos cuyos padres no han cumplido sus deberes hacia ellos. Los niños nacidos dentro del matrimonio pueden ser adoptados en el marco de esta disposición.

La legislación regula la admisibilidad de las personas para adoptar. Normalmente, los solicitantes deben ser una pareja casada que viva junta o la madre o el padre o un familiar del niño (la relación con un hijo nacido fuera del matrimonio se investiga únicamente a través de la madre) o una viuda o viudo. Se puede conceder una orden de adopción en favor de una persona soltera o separada en casos excepcionales, cuando ello redunde en beneficio del niño.

La Junta de Adopción (organismo de derecho público independiente) no puede emitir una orden de adopción si no ha podido comprobar que cada uno de los padres que adoptan es una persona idónea para tener la patria potestad y cumplir sus deberes hacia el niño.

Normalmente se requiere el consentimiento de toda persona que sea padre o tutor del niño o tenga a éste a su cargo o bajo su control. Como la mayor parte de los niños adoptables han nacido fuera del matrimonio, normalmente sólo se requiere el consentimiento de la madre natural.

Se requiere el consentimiento del padre natural en los casos en que:

- a) Contraiga matrimonio con la madre natural después del nacimiento del niño, o
- b) Sea nombrado tutor del hijo o se le conceda la custodia del mismo en virtud de una orden judicial o de alguna otra manera.

Actualmente el Dáil Éireann (Cámara de Representantes de Irlanda) está estudiando la nueva legislación sobre adopción en la que se prevé un nuevo procedimiento para la consulta de los padres de los nacidos fuera del matrimonio. La necesidad de esta legislación deriva de una disposición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en un caso incoado contra el Gobierno irlandés por el padre de un hijo nacido fuera del matrimonio, que fue adoptado contra el deseo del padre (Keegan contra Irlanda (1994)).

1 e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.

El derecho del hombre y la mujer a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos está consagrado en la legislación irlandesa.

En virtud de las directrices enviadas en marzo de 1995 a las juntas sanitarias por el Departamento de Sanidad sobre el establecimiento de servicios generales de planificación familiar, deben ofrecerse las siguientes posibilidades:

- Educación, asesoramiento y orientación sobre todos los métodos anticonceptivos legales;
- Métodos naturales de planificación familiar;
- Anticonceptivos médicos, como la píldora y los espermicidas;
- Anticonceptivos no médicos, como preservativos, dispositivos intrauterinos y diafragmas;
- Servicios de esterilización de hombres y mujeres, a saber, vasectomías y ligaduras de las trompas.

Dichos servicios deben ser accesibles y ofrecerse en condiciones equitativas.

Además, el Plan general de servicios médicos, que ofrece atención médica gratuita para personas de bajo ingreso, se ha ampliado con el fin de incluir, además de la píldora anticonceptiva, los siguientes servicios gratuitos para las mujeres que los necesiten:

- Dispositivos anticonceptivos intrauterinos;
- Casquetes anticonceptivos;
- Diafragmas anticonceptivos;
- Anticonceptivos y jalea lubricante espermicidas, cuando se utilicen en asociación con dispositivos anticonceptivos.

Véanse también los comentarios sobre el Artículo 12.

- 1 g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.

Al contraer matrimonio, ambos cónyuges pueden conservar su apellido, y el apellido utilizado puede ser el de cualquier cónyuge o una combinación de ambos. La legislación irlandesa relativa al matrimonio no exige que una mujer tome el nombre del marido al contraer matrimonio.

Los hombres y mujeres tienen iguales derechos para elegir profesión y ocupación. Estos derechos están garantizados en la Constitución.

- 1 h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

En virtud de la sección 2 de la Ley sobre la condición jurídica de la mujer casada, 1957, la mujer casada tiene la misma condición jurídica que una soltera y que su marido, en lo que atañe a la adquisición y disposición de los bienes. En Irlanda no existe un sistema de comunidad de bienes.

Con respecto a la propiedad del hogar de la familia, la mujer casada cuando contribuye con dinero a la adquisición de los bienes por su marido en el solo nombre de éste o contribuye directa o indirectamente al reembolso a plazos de la hipoteca (un pago indirecto podría constituir una contribución al fondo general familiar), tendrá derecho, a menos que un acuerdo o arreglo especifique lo contrario, a una parte de los beneficios de estos bienes que será proporcional a su contribución.

Sin embargo, cuando el marido aporta una contribución para la adquisición de los bienes en el solo nombre de su mujer se supondrá que él, por presunción juris tantum, tenía la intención de hacer un anticipo a su mujer y no tendrá derecho a ninguna parte de los beneficios de los bienes a menos que se refute la presunción. De manera análoga, cuando un marido contribuya directa o indirectamente al reembolso de las cargas hipotecarias sobre bienes que son la

propiedad legal de su mujer habrá una presunción de anticipo y sólo en el caso de que se refute esta presunción tendrá el marido derecho a una parte de los beneficios de los bienes.

En 1993 se intentó promulgar una medida legislativa encaminada a ofrecer a ambos cónyuges la igualdad de derechos de propiedad en el hogar matrimonial y en los enseres del mismo (proyecto de ley sobre el hogar familiar, 1993). El proyecto no llegó a plasmarse en ley debido a que el Tribunal Supremo consideró que estaba en contradicción con las disposiciones del Artículo 41 de la Constitución relativas a la familia. Se están examinando vías alternativas para alentar la propiedad común del hogar familiar.

En virtud de la sección 25 de la Ley de vivienda, 1988, las donaciones para viviendas nuevas que normalmente sólo eran pagaderas en el caso de los ocupantes que eran a la vez los primeros propietarios podrán ser también pagaderas cuando un propietario-ocupante adquiere una nueva casa después de una ruptura matrimonial.

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

En virtud del derecho irlandés un matrimonio es nulo a menos que haya consentimiento de ambas partes. La Ley sobre el derecho de la familia, 1995, elevó la edad mínima para el matrimonio a 18 años y eliminó la necesidad de consentimiento de los padres para el matrimonio de personas de menos de 21 años. En dicha Ley se establece también, con ciertas condiciones, la notificación previa del matrimonio tres meses antes de su celebración.

En virtud de la Ley de inscripción de matrimonios (Irlanda), 1863, es obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Apéndice 1

TEXTO DE LAS RESERVAS RESTANTES DEL GOBIERNO IRLANDÉS A LA CONVENCIÓN

Artículo 13 b) y c)

Se está examinando la cuestión de suplementar las garantías de igualdad contenidas en la Constitución irlandesa mediante legislación especial que rijan el acceso al crédito financiero y a otros servicios y actividades recreativas, cuando éstos son facilitados por empresas, organizaciones o personas privadas. Por el momento Irlanda se reserva el derecho a considerar su legislación y medidas en esta esfera apropiadas para la consecución en Irlanda de los objetivos de la Convención.

Artículo 15

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

Artículo 16, 1 d) y f)

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

Artículos 11 1) y 13 a)

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

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