



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

Distr. general  
23 de septiembre de 2010  
Español  
Original: inglés

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial**

**Informes presentados por los Estados partes en  
virtud del artículo 9 de la Convención**

**Informes periódicos tercero y cuarto que los Estados partes  
debían presentar en 2008\***

**Irlanda\*\* \*\*\***

[21 de diciembre de 2009]

---

\* El presente documento contiene los informes periódicos tercero y cuarto de Irlanda, que debían presentarse el 28 de enero de 2008. El informe inicial, el segundo informe periódico y las actas resumidas de las sesiones en que el Comité examinó esos informes figuran en los documentos CERD/C/460/Add.1 y CERD/C/SR.1687, 1688 y 1699.

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

\*\*\* Los anexos de este informe pueden consultarse en los archivos de la Secretaría.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Generalidades .....	1-46	3
II. Respuestas a las observaciones y recomendaciones del Coordinador encargado del seguimiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial .....	47-134	11
A. Aspectos jurídicos y técnicos .....	49-86	11
B. Grupos vulnerables .....	87-97	18
C. Educación.....	98-125	20
D. Consulta y diálogo permanente .....	126-134	27
III. Información sobre la aplicación de los artículos 1 a 7 de la Convención.....	135-475	29
Artículo 1.....	135-146	29
Artículo 2.....	147-203	31
Artículo 3.....	204-207	39
Artículo 4.....	208-226	39
Artículo 5.....	227-382	42
Artículo 6.....	383-403	73
Artículo 7.....	404-475	74
IV. Consulta.....	476-545	84
A. Reunión de consulta celebrada el 25 de noviembre de 2008 con el sector de las organizaciones no gubernamentales sobre los informes tercero y cuarto combinados de Irlanda, en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial .....	476-483	84
B. Comentarios generales.....	484-545	85
Bibliografía.....		92

## I. Generalidades

### 1. Introducción

1. El Gobierno de Irlanda agradece la oportunidad de transmitir al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial un informe actualizado acerca de las medidas para hacer efectivos los compromisos contraídos en virtud del artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y, como lo recomendó el Comité en sus observaciones finales relativas al informe inicial y al segundo informe periódico de Irlanda, el Estado parte ha presentado sus informes periódicos tercero y cuarto conjuntamente.

### 2. Antecedentes

2. Irlanda firmó la Convención en 1968. A raíz de la promulgación de la Ley de igualdad en el empleo, de 1998, y de la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000, Irlanda ratificó la Convención, que entró en vigor en enero de 2001. Ese instrumento engloba las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que es preciso aplicar a fin de dar cumplimiento a sus disposiciones y compromete a los Estados "a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas".

3. Irlanda presentó su primer informe nacional en marzo de 2004. El Comité consideró ulteriormente que ese documento constituía el informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda<sup>1</sup>. Se invitó también a las ONG a presentar un informe paralelo.

4. En marzo de 2005, el entonces Ministro de Estado a cargo del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, Sr. Frank Fahey, T.D., presidió la delegación irlandesa ante las Naciones Unidas en Ginebra para dialogar con el Comité acerca del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda. Posteriormente, ese mismo mes, el Comité publicó sus observaciones finales (CERD/C/IRL/CO/2)<sup>2</sup> relativas al informe inicial y al segundo informe periódico de Irlanda. Las observaciones finales contenían una serie de recomendaciones respecto de nuevas medidas en relación con la aplicación por parte de Irlanda de la Convención.

5. En junio de 2006, Irlanda fue objeto de un proceso de seguimiento y, con miras a facilitararlo, preparó un informe adicional destinado al Coordinador encargado del seguimiento de las recomendaciones del Comité contenidas en las observaciones finales sobre el informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda<sup>3</sup>. Tras su visita a este país, el Coordinador encargado del seguimiento, Sr. Morten Kjaerum, presentó su informe (CERD/C/69/Misc.9)<sup>4</sup>. El Comité aprobó oficialmente el informe del Coordinador

---

<sup>1</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/1st-National-Report-Elim-of-Racism.pdf/Files/1st-National-Report-Elim-of-Racism.pdf>.

<sup>2</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/CERD-Concluding-Observations.pdf/Files/CERD-Concluding-Observations.pdf>.

<sup>3</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Ireland%20Follow%20Up%20Report.doc/Files/Ireland%20Follow%20Up%20Report.doc>.

<sup>4</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/CERD\\_%20C%20\\_%2069\\_%20Misc.9.pdf/Files/CERD\\_%20C%20\\_%2069\\_%20Misc.9.pdf](http://www.justice.ie/en/JELR/CERD_%20C%20_%2069_%20Misc.9.pdf/Files/CERD_%20C%20_%2069_%20Misc.9.pdf).

encargado del seguimiento en su 69º período de sesiones (31 de julio a 18 de agosto de 2006). En la Parte II de este informe se expone la postura actual de Irlanda en relación con las recomendaciones del Coordinador. La Parte II ofrece asimismo la información adicional solicitada por el Comité en sus observaciones finales (CERD/C/IRL/CO/2). La Parte III contiene información sobre la aplicación de los artículos 1 a 7 de la Convención.

6. Todos los documentos mencionados pueden descargarse del sitio web del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y la Oficina del Ministro de Integración<sup>5</sup> en los sitios web citados en las notas de pie de página.

### 3. Nota sobre el texto

7. Los datos recogidos en el presente informe vienen a completar la información suministrada en los anteriores informes al Comité.

8. En referencia al Apéndice 1, es menester señalar que, como ya se indicó en el informe inicial y en el segundo informe periódico de Irlanda, en los últimos años, algunos órganos que representan a los nómadas han solicitado que el Estado los reconozca explícitamente como una minoría étnica. La base concreta sobre la que se apoya esta afirmación no está clara. La opinión del Gobierno irlandés es que los nómadas no constituyen un grupo diferenciado de la población en su conjunto en términos de raza, color, ascendencia u origen étnico. No obstante, el Gobierno de Irlanda acepta el derecho de los nómadas a su identidad cultural, independientemente de si la comunidad nómada deba ser descrita apropiadamente como grupo étnico. Con arreglo a esta opinión, el Gobierno se compromete a aplicar igualmente a los nómadas todas las medidas de protección otorgadas a las minorías étnicas por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Tal como se expuso en el informe de Irlanda relativo al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los nómadas de Irlanda, en virtud de la Constitución, tienen los mismos derechos civiles y políticos que otros ciudadanos y no existen restricciones a ningún grupo semejante en lo tocante al disfrute de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión y a utilizar su propia lengua.

9. En una serie de disposiciones legislativas, administrativas e institucionales de instrumentos de derechos humanos, el Gobierno ha reconocido la situación especial de la comunidad nómada de Irlanda con miras a proteger sus derechos y mejorar su condición. Tanto si se considera que los nómadas constituyen un grupo étnico diferenciado en la sociedad irlandesa como si no, el planteamiento carece de significado jurídico a nivel nacional. Las medidas fundamentales antidiscriminación, la Ley sobre la incitación al odio, 1989<sup>6</sup>, las Leyes de 1997 sobre el despido improcedente<sup>7</sup>, y las Leyes de igualdad en el empleo y sobre la igualdad de condición identifican específicamente a los nómadas como un grupo cuyos intereses están protegidos por la legislación. La Ley de igualdad, de 2004<sup>8</sup> (que transpone la Directiva relativa a la Igualdad Racial de la UE) aplica todas las medidas de protección de dicha Directiva por los nueve motivos recogidos en la legislación, incluido el de pertenencia a la comunidad nómada.

10. El Gobierno de Irlanda tiene la voluntad de combatir la discriminación contra los nómadas y ha determinado que la pertenencia a la comunidad nómada es uno de los posibles motivos particulares de discriminación ilegal previstos en la legislación de

---

<sup>5</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-UNCERD-en>.

<sup>6</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1989/en/act/pub/0019/index.html>.

<sup>7</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1977/en/act/pub/0010/index.html>.

<sup>8</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/act/pub/0024/index.html>.

igualdad. No se pretende con ello rebajar el grado de protección que reciben los nómadas en comparación con la que reciben los integrantes de las minorías étnicas. Al contrario, el hecho de que constituyan una categoría independiente en la legislación de igualdad les garantiza una protección expresa.

11. Cabe señalar también que en el informe de 1995 del Grupo de Tareas sobre la Comunidad Nómada, en cuya elaboración participaron representantes de diversos departamentos del Gobierno y representantes de la sociedad civil y de organizaciones de nómadas, no se recomendó que se calificara a los nómadas de minoría étnica. Además, el Comité Consultivo del Convenio marco del Consejo de Europa para la protección de las minorías nacionales, en su segunda opinión sobre Irlanda (2006), determinó también que clasificar a los nómadas como grupo étnico no era el único planteamiento válido a la hora de adoptar las medidas pertinentes de protección de los derechos humanos.

12. El presente informe se ha redactado siguiendo la base de las "Directrices de las Naciones Unidas relativas al documento específicamente destinado al Comité que deben presentar los Estados partes de conformidad con el párrafo 1 del artículo 9 de la Convención" (CERD/C/2007/1)<sup>9</sup>. Ha sido elaborado por la Oficina del Ministro para la Integración, en estrecha colaboración con diversos departamentos del Gobierno y otros organismos y a raíz de consultas con la sociedad civil, tal como lo recomendó el Comité. En la Parte IV de este documento figura un informe sobre la reunión de consulta con la sociedad civil.

13. El Gobierno de Irlanda confía en que la presentación de este informe facilitará otro diálogo abierto, sincero y constructivo entre el Estado parte y el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial sobre los progresos realizados y los retos que llevará aparejados la lucha contra el racismo.

14. El Gobierno de Irlanda está firmemente decidido a promover una sociedad integrada y a eliminar todas las formas de discriminación racial. El país ha experimentado un enorme cambio demográfico y social en un período muy breve de tiempo. Entre 2002 y 2006, la población no irlandesa se elevó de 224.000 a 420.000 personas (+ 87%). Más del 10% de la población irlandesa actual está constituida por personas no irlandesas que provienen de 188 países diferentes. Entre las categorías que muestran un crecimiento más rápido se encuentran los ciudadanos de la UE, en especial los de Europa oriental y los Estados bálticos, junto con las personas que proceden de África y de Asia (censo de 2006). A continuación se incluyen datos más detallados sobre los resultados del censo de 2006. Entre otros desafíos con los que se enfrenta actualmente Irlanda, hay que citar la crisis económica, el número creciente de desempleados inscritos en el registro y los importantes recortes del gasto público.

#### **4. Censo de población de 2006**

15. La población contabilizada de Irlanda en abril de 2006 ascendía a 4,24 millones de personas, lo que representa un incremento de 323.000 personas o del 8,2 %, en comparación con las cifras del censo de abril de 2002, cifra que marca el nivel más alto de población desde 1861.

16. De los 4,17 millones de residentes habituales en el Estado el 23 de abril de 2006, 420.000 (o sea el 10%) tenían una nacionalidad distinta de la irlandesa, lo que significa un aumento de 224.000 personas (o del 5,8%) frente a cuatro años antes.

---

<sup>9</sup> <http://daccess-ods.un.org/TMP/7176285.html>.

17. Comparando los resultados de los censos sucesivos y teniendo debidamente en cuenta el número de nacimientos y defunciones registrado en ese período, es posible obtener una medida de la migración neta, es decir, de la diferencia entre la inmigración y la emigración. Entre 2002 y 2006, la corriente neta estimada de inmigración fue de 191.000 personas, lo que supone un promedio anual de 48.000 personas.

18. Se considera que un poco más de dos tercios de esta entrada neta se produjo en los dos años posteriores a la adhesión a la UE de los diez nuevos Estados miembros, en mayo de 2004.

19. Según el censo, la población no irlandesa presenta un perfil demográfico muy diferente del irlandés. Entre los no irlandeses abundan las personas de edades comprendidas entre los 20 y los 40 años, con un fuerte predominio de los hombres sobre las mujeres. La desproporción entre los sexos resulta más marcada en los grupos más jóvenes, en los que se encuentran las cifras más elevadas, aunque se observan siempre más hombres que mujeres en todos los grupos de edad menores de 70 años (excepto para el grupo de 15 a 19 años). Hay pocos niños y ancianos entre los no irlandeses. El predominio de personas en edad laboral justifica otras diferencias entre los grupos irlandeses y no irlandeses en sectores como las tasas de participación de la población activa y los niveles de educación alcanzados<sup>10</sup>.

## 5. Datos de 2006 relativos a las estimaciones de población y migración<sup>11</sup>

20. Se estima que el número de inmigrantes llegados a Irlanda en los doce meses anteriores a abril de 2006 se elevó a 107.800, lo que constituye la cifra más alta registrada desde que se inició en 1987 la actual serie de estimaciones anuales de la migración. Durante este período, los hombres inmigrantes superaron en 13.000 a las mujeres. En esa misma época, salieron de Irlanda 36.000 emigrantes, con un saldo migratorio neto de 71.800 personas.

21. La migración representó alrededor de dos tercios del crecimiento de la población en el año que finalizó en abril de 2006. Prácticamente la mitad de los inmigrantes procedía de los 12 Estados que se habían adherido recientemente a la UE, diez de los cuales lo hicieron el 1º de mayo de 2004 y los dos restantes el 1º de enero de 2007.

22. El 22% de todos los inmigrantes provenía de fuera de la UE y de los EE.UU. Más de la mitad de los inmigrantes tenían entre 25 y 44 años de edad, mientras que otro 29% se encontraba entre los 15 y los 24 años. Aproximadamente 1 de cada 10 inmigrantes eran niños menores de 15 años.

23. Había 419.733 no irlandeses residentes y presentes en el Estado la noche del censo, el 23 de abril de 2006. Alrededor de 276.000 eran nacionales de un país de la UE, 24.000 del resto de países de Europa, 35.000 de África, 47.000 de Asia y 21.000 de América.

24. El 87,4% de los residentes habituales se clasificó por su adscripción cultural en la categoría de "blanco irlandés", el 1% en la de "africano", el 0,1% en la de "negro de otra procedencia", el 0,4% en la de "chino", el 0,9% en la de "asiático de otra procedencia" y el 1,1% en la de "otra, incluida una procedencia mixta".

25. Otra serie importante de cifras que debe examinarse en relación con el tema de la inmigración es la de los cambios habidos en la población entre 2002 y 2006 por

<sup>10</sup> Fuente: Censo de 2006, "Non Irish Nationals Living in Ireland" (No irlandeses que viven en Irlanda), publicado por la Oficina Central de Estadística (junio de 2008).

<sup>11</sup> Las fuentes de los datos de 2006 son el censo de 2006 y las Population and Migration Estimates (Estimaciones de la población y la migración), publicadas en septiembre de 2009.

adcripciones religiosas. Por ejemplo, se ha registrado un crecimiento del 70% en la población musulmana y del 100% en la población ortodoxa<sup>12</sup>. En el sitio web de la Oficina Central de Estadística se desglosa de forma detallada la población, clasificada por religión y nacionalidad en el censo de 2006<sup>13</sup>.

26. Esas cifras reflejan la complejidad de la identidad étnica y cultural en Irlanda, en la que pueden tener cabida todas o algunas de las siguientes categorías: nacionalidad, lugar de nacimiento, idioma, afinidad regional y religión.

## 6. Datos de 2009 relativos a las estimaciones de la población y migración<sup>14</sup>

27. La Oficina Central de Estadística publicó el 22 de septiembre de 2009 una serie de estimaciones de la población y la migración, que indica que se ha reanudado actualmente la migración neta al exterior. Se estima que el número de emigrantes del país en el año que finalizó en abril de 2009 se incrementó en casi el 44%, pasando de 45.300 a 65.100, mientras que el número de inmigrantes siguió bajando durante ese mismo período, de 83.800 a 57.300. La suma de estos cambios arroja una vuelta de Irlanda a la migración neta (-7.800 personas), por primera vez desde 1995.

28. Entre las principales características de las cifras correspondientes a 2009 cabe citar:

- De las 65.100 personas que emigraron en el año que finalizó en abril de 2009, los 12 países de la Unión Europea, 15 constituyeron, con gran diferencia, el origen del grupo más numeroso, del que procedían 30.100 personas, seguido de los irlandeses, con 18.400;
- La inmigración de todos los grupos no irlandeses experimentó un descenso, que afectó en mayor medida a los 12 países de la UE, que pasaron de 33.700 personas en abril de 2008 a 13.500 en abril de 2009, lo que supone una disminución de 20.200.

## 7. Estadísticas relativas a los números de identificación personal de la administración

29. El número personal de identificación de la administración es un número exclusivo de referencia para cada persona. Es necesario para solicitar prestaciones y obtener rápida y fácilmente información de los órganos de la administración del Estado, lo que incluye servicios como los de seguridad social, hacienda, atención de salud y educación. Constituye también un buen indicador de la cantidad de nuevos migrantes que han llegado a Irlanda.

30. En 2008 se tramitaron 247.325 números personales de identificación. Tras deducir los 91.280 otorgados a irlandeses, queda un total de 156.045, asignados a beneficiarios de otros países. En el mismo período de 12 meses en 2007, se concedieron 218.051 números de identificación a beneficiarios de otros países.

<sup>12</sup> Tomado de "Migration Nation" (Nación de emigración) —Apéndice "Composite Statement of the new demographics based on the 2006 Census and subsequent revised Population and Migration Estimates"— publicado el 18 de diciembre de 2007.

<sup>13</sup> <http://www.cso.ie/statistics/popclassbyreligionandnationality2006.htm>.

<sup>14</sup> La fuente de los datos de 2009 son las "Population and Migration Estimates", publicadas en septiembre de 2009.

<sup>15</sup> Los 12 países de la UE son los que se adhirieron el 1º de mayo de 2004, es decir, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y República Checa e incluye 2 nuevos Estados que se adhirieron a la UE el 1º de enero de 2007 (Bulgaria y Rumania).

31. En septiembre de 2009, se asignaron 6 506 números personales de identificación a beneficiarios de otros países. Al cotejar esa cantidad con la cifra de altas en septiembre de 2008 (13.843), se observa una disminución del 53% en comparación con el mismo mes del año anterior.

## 8. Constitución de órganos nacionales

### Servicio Irlandés de Naturalización e Inmigración<sup>16</sup>

32. El Servicio Irlandés de Naturalización e Inmigración se creó en abril de 2005, con objeto de abrir una "ventanilla única" para tramitar las solicitudes de asilo, inmigración, nacionalización y visados.

33. Fue establecido por decisión del Gobierno con carácter no oficial. El Servicio Irlandés de Naturalización e Inmigración es una oficina ejecutiva en el seno del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y ha asumido ahora las funciones de asilo, inmigración y nacionalización de dicho Departamento.

### Oficina del Ministro para la Integración<sup>17</sup>

34. El Gobierno de Irlanda nombró al primer Ministro de Estado para la Integración en junio de 2007, con motivo de la creación de una nueva Oficina del Ministro para la Integración. El Ministro de Estado asume la responsabilidad especial de la política de integración en los Departamentos de Asuntos Comunitarios, Rurales y de Expresión Gaélica, de Educación y Ciencia, y de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica. El Ministro tiene el mandato de desarrollar, impulsar y coordinar la política de integración entre los departamentos, organismos y servicios del Gobierno.

35. El 1º de mayo de 2008, el entonces Ministro para la Integración hizo pública una declaración sobre la política de integración, titulada "*Migration Nation: Statement on Integration Strategy and Diversity Management*"<sup>18</sup> (Nación de migración: Declaración sobre la estrategia de integración y gestión de la diversidad). En ese documento se reconoce que el Gobierno y la sociedad irlandesa han de afrontar el reto fundamental de integrar a las personas de diferentes culturas, origen étnico, idioma y religión, a fin de que puedan convertirse en los nuevos ciudadanos irlandeses del siglo XXI. El eje de la nueva política de integración gira en torno al papel de las autoridades locales, organismos deportivos, confesiones religiosas y partidos políticos, con miras a crear comunidades integradas y su objetivo estriba en obtener financiación para esos sectores. La declaración establece los principios clave que configurarán y sustentarán la política estatal en materia de integración.

36. Esos principios clave son los siguientes:

- Un enfoque basado en la colaboración del Gobierno y las organizaciones no gubernamentales, así como los órganos de la sociedad civil, a fin de potenciar y promover las oportunidades de integración;
- Un fuerte vínculo entre la política de integración y unas medidas, estrategias e iniciativas estatales más amplias de inclusión social;
- Una clara orientación de las políticas públicas que evite la aparición de sociedades y comunidades paralelas y guetos urbanos, es decir, un enfoque integrador de la prestación de servicios a los migrantes;

---

<sup>16</sup> [www.inis.gov.ie](http://www.inis.gov.ie).

<sup>17</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

<sup>18</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/omi-publications-en>.

- El compromiso de adoptar mecanismos locales eficaces de prestación de servicios a los migrantes que los equiparen a los de las comunidades irlandesas.

### **Dependencia de Lucha contra la Trata de Personas, Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica<sup>19</sup>**

37. En el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica se ha establecido una Dependencia de Lucha contra la Trata de Personas, gestionada por un Director Ejecutivo. La función de la Dependencia estriba en garantizar que la respuesta del Estado ante la trata de personas sea eficaz y proporcionada a la escala y el alcance del problema en Irlanda. Sobre ella recae la responsabilidad fundamental de coordinar las políticas y la actuación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, a fin de potenciar al máximo la eficiencia de las iniciativas nacionales e internacionales. Además de prestar apoyo a las partes interesadas y fomentar la cooperación entre las diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que combaten la trata de personas, la Dependencia desempeñará así mismo un papel protagonista en la recopilación y análisis de los datos relativos a casos potenciales, sospechosos y confirmados de trata de personas.

38. En junio de 2009, el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica publicó un Plan de Acción Nacional destinado a prevenir y combatir la trata de personas en Irlanda (2009-2012), que contiene un proyecto para la respuesta del Estado a la trata de personas. El Plan establece las políticas y las estructuras que Irlanda necesita para luchar contra esa lacra por lo que hace a la prevención, la protección de las víctimas y el enjuiciamiento de los traficantes. También se hace especial hincapié en el Plan en combatir la trata de niños.

39. "Blue Blindfold" (Venda azul para los ojos) es el nombre de la campaña desarrollada por el Centro del Reino Unido contra la Trata de Seres Humanos durante la Operación Pentameter. La campaña de sensibilización irlandesa "Blue Blindfold" fue lanzada por el Comisionado de la An Garda Síochána (policía irlandesa) el 21 de octubre de 2008, con una duración de tres semanas. Se diseñó con la finalidad de que la opinión pública y los organismos encargados de velar por el cumplimiento de la ley cobraran conciencia del problema de la trata de personas y de desincentivar la demanda de los servicios de las víctimas de explotación. Se publicaron anuncios en los periódicos al principio y al final de la campaña, se distribuyeron muchos carteles, folletos y tarjetas comerciales en las comisarías de la Garda (policía), bibliotecas, centros de salud, hospitales, centros del Organismo de Recepción e Integración, etc., y se pusieron anuncios en los Luas (tranvías), en el sitio web de la Radio Teilifís Éireann (RTE) y en los programas/revistas de deportes, se creó una línea telefónica gratuita atendida 12 horas al día por miembros de la An Garda Síochána (policía irlandesa) y un sitio web: [www.blueblindfold.gov.ie](http://www.blueblindfold.gov.ie).

## **9. Irlanda y los instrumentos internacionales de derechos humanos**

40. En 2007, Irlanda firmó cinco nuevos instrumentos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención de las Naciones Unidas para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, el Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos y el Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexual<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/WP09000005>.

<sup>20</sup> <http://www.dfa.ie/home/index.aspx?id=318>.

## 10. Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia

41. La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) publicó su tercer informe sobre Irlanda el 24 de mayo de 2007. En términos generales, el informe era positivo y reconocía los progresos logrados desde la elaboración del segundo informe en 2001.

42. La ECRI celebró una Mesa Redonda en Dublín el 15 de noviembre de 2007. Entre los temas que se debatieron en esa ocasión figuran:

- El tercer informe de la ECRI sobre Irlanda;
- La promoción de la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo;
- La salvaguardia de los derechos de la comunidad nómada en el contexto del Convenio marco para la protección de las minorías nacionales.

## 11. Medidas adoptadas en la legislación nacional

### Ley de justicia penal (Trata de seres humanos) de 2008<sup>21</sup>

43. La Ley de justicia penal (Trata de seres humanos) de 2008 entró en vigor el 7 de junio de 2008 y tipifica el delito de captar, transportar, trasladar a otra persona, acoger o facilitar la entrada, el desplazamiento en su territorio o la salida de un Estado de una persona con el fin específico de su explotación sexual o laboral o de extracción de los órganos de dicha persona. Prevé sanciones que pueden llegar a la pena de cadena perpetua para todos los que trafiquen con otras personas a los efectos de explotación laboral o sexual o de extracción de los órganos de una persona.

44. La ley tipifica como delito requerir los servicios sexuales de una víctima de la trata si el que lo hace sabe, o tiene motivos razonables para saber, que dicha persona ha sido objeto de trata. El acto puede darse en cualquier parte, en público o en privado. Todo aquél que acepte o acceda a aceptar cualquier tipo de pago por la prostitución de la víctima de la trata cometerá también un delito. Se impondrán multas de hasta 5.000 euros y penas de hasta 12 meses de prisión si la persona es condenada en un juicio sumario y una multa ilimitada y una pena de hasta 5 años de prisión si el autor es condenado en un juicio celebrado tras la presentación de una acusación formal. La ley prevé asimismo que si un ciudadano irlandés o una persona que resida habitualmente en Irlanda es acusado de haber cometido un delito de trata en el extranjero, el Estado parte aceptará la competencia para juzgar el delito allí. En ese caso también se aplican sanciones que pueden llegar hasta la cadena perpetua.

45. Con la promulgación de esa ley, Irlanda ajusta su legislación a los elementos de la legislación penal o de aplicación de esa legislación contenidos en:

- i) La Decisión marco de la Comisión Europea relativa a la lucha contra la trata de seres humanos;
- ii) El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de personas;
- iii) El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

---

<sup>21</sup> <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/bills28/acts/2008/a0808.pdf>.

## 12. Proyecto de ley de inmigración y residencia

46. El proyecto de ley de inmigración, residencia y protección<sup>22</sup>, que se publicó el 24 de enero de 2008, aporta un código unificado de disposiciones en materia de inmigración que substituye a la actual legislación, que se remonta en algunos casos a 1935. Proporciona un marco integrado para desarrollar y aplicar las futuras políticas de inmigración del Gobierno. El proyecto de ley ha sido presentado ante ambas Cámaras del Oireachtas (Parlamento) para su examen. En los párrafos 168 y siguientes del presente informe figuran datos adicionales al respecto.

## II. Respuestas a las observaciones y recomendaciones del Coordinador encargado del seguimiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial<sup>23</sup>

47. Las observaciones finales del Coordinador encargado del seguimiento se han desglosado bajo los siguientes epígrafes:

- a) Aspectos jurídicos y técnicos;
- b) Grupos vulnerables;
- c) Educación;
- d) Consulta y diálogo permanente.

48. Las observaciones finales van desde recomendaciones a comentarios y figuran en los párrafos 5 a 26 del informe del Coordinador encargado del seguimiento. La Parte II del presente informe contiene las respuestas de Irlanda a las observaciones finales y ofrece un panorama de las medidas tomadas para abordar cada una de las cuestiones planteadas.

### A. Aspectos jurídicos y técnicos

#### Respuesta a las recomendaciones contenidas en el párrafo 5 del informe del Coordinador encargado del seguimiento

49. El Gobierno de Irlanda toma nota de la recomendación del Coordinador, pero señala también que la Convención no impone a los Estados Partes la obligación de incorporar las disposiciones de ese instrumento a la legislación interna. Irlanda considera que cuenta con medidas adecuadas para hacer frente al racismo y la discriminación racial en su legislación interna, que incluye la Ley de 2003 sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Constitución. Estima, por tanto, que no necesita incorporar la Convención a la legislación interna.

50. En cuanto a la sensibilización de la opinión pública respecto de la Convención, sírvanse consultar la respuesta contenida en el párrafo 129 a la observación final que figura en el párrafo 23 de las observaciones del Coordinador encargado del seguimiento.

<sup>22</sup> Puede consultarse un ejemplar del proyecto de ley en: <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?DocID=8701&&CatID=59>.

<sup>23</sup> CERD/C/69/Misc.9.

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 6 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

51. No existe en la actualidad ninguna disposición de derecho penal que tipifique los delitos racistas en la legislación irlandesa. El Centro de Investigación en materia de Derecho Penal de la Universidad de Limerick estuvo estudiando esa cuestión. El 18 de diciembre de 2008 publicó sus conclusiones.

52. El informe, titulado "Combating Racism and Xenophobia through the Criminal Law" (Combatir el racismo y la xenofobia con el derecho penal) solicita, entre otros, a los jueces que impongan condenas más severas a los que cometan delitos en los que el racismo constituya una circunstancia agravante. Los autores del informe de investigación afirmaron también que no bastaría con introducir modificaciones en la legislación penal. Dijeron que estaba claramente demostrado, tanto a nivel nacional como internacional, que sería mucho más rentable invertir recursos más cuantiosos en medidas sociales y educativas. Puede consultarse el informe en el sitio web de la Oficina del Ministro para la Integración<sup>24</sup>.

53. Se están examinando las recomendaciones del informe en el contexto de la revisión en curso de la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989. Véase asimismo la respuesta de Irlanda relativa al artículo 4 2) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en los párrafos 210 a 214 de la Parte III del presente informe.

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 7 del informe del Coordinador encargado del seguimiento****1. Oficina del Defensor de la Prensa y del Consejo de la Prensa de Irlanda<sup>25</sup>**

54. El 2 de enero de 2008 se creó, a iniciativa del sector de la prensa, la Oficina del Defensor de la Prensa y el Consejo de Prensa de Irlanda. Estos órganos aportan un nuevo sistema de normas independientes para los medios de comunicación impresos en Irlanda. El Consejo de Prensa de Irlanda es el órgano que designa al Defensor de la Prensa. Toma decisiones en los casos de mayor repercusión o complejidad remitidos por el Defensor de la Prensa y también en los recursos contra decisiones del Defensor. La misión de este último consiste en investigar las quejas por infracción del nuevo Código de Prácticas que el sector de los medios de comunicación escrita firmó en 2007.

55. La Oficina del Defensor procurará, en primer lugar, resolver la cuestión mediante contactos directos con el editor de la publicación de que se trate. Se encargará de la denuncia contra la publicación y tratará de solucionar el problema mediante un proceso de conciliación. Si la conciliación no da resultados, el Defensor examinará el caso y adoptará una decisión. El nuevo mecanismo de quejas ofrece al público una vía rápida, justa y gratuita de resolver cualquier queja que pueda tener en relación con los periódicos y demás publicaciones que infrinjan el Código.

56. En 2008, la Oficina examinó un total de 246 quejas admisibles<sup>26</sup>.

57. En 113 de esos casos sólo se celebró una audiencia preliminar, ya que los reclamantes desistieron de su queja en el plazo previsto (es decir, tres meses a partir de la publicación del artículo o de la actuación del periodista).

<sup>24</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

<sup>25</sup> Para más información sobre el Consejo de Prensa y la Oficina del Defensor de la Prensa, ver <http://www.pressombudsman.ie/v2/default.htm>.

<sup>26</sup> [www.presscouncil.ie/v1/publications/statistics2008.pdf](http://www.presscouncil.ie/v1/publications/statistics2008.pdf).

58. En los siguientes cuadros se indica la situación de las 133 quejas que se estaban tramitando o ya se habían tramitado el 31 de diciembre de 2008:

Cuadro 1

**Quejas al Defensor de la Prensa tramitadas en 2008***En tramitación*

Lectores que escriben al editor para quejarse	28
En fase de conciliación	12
Presentadas al Defensor de la Prensa para que adopte una decisión	1
<b>Total</b>	<b>41</b>

Cuadro 2

**Quejas ya tramitadas por el Defensor de la Prensa en 2008***Ya tramitadas*

Desestimadas en primera lectura	26
Resueltas gracias a la conciliación	12
Retiradas por el reclamante	11
Aplazado su examen debido a actuaciones procesales	6
Decisiones adoptadas por el Defensor de la Prensa	35
Remitidas al Consejo de Prensa por el Defensor de la Prensa	2
<b>Total</b>	<b>92</b>

59. Entre enero y junio de 2009 se recibieron 164 quejas admisibles.

60. En septiembre de 2009, el Defensor de la Prensa declaró que las cifras correspondientes al primer semestre de 2009 reflejaban una mayor concienciación y comprensión de la función de la Oficina.

**Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 8 del informe del Coordinador encargado del seguimiento****2. El Tribunal de la Igualdad**

61. En 2007, habida cuenta de que la dotación de personal prevista en un principio para el Tribunal de la Igualdad no se ajustaba a la demanda actual, se aprobó la contratación de personal suplementario para agilizar la tramitación de los casos acumulados por dicho Tribunal. Se contrató y se formó para finales de 2008 a nueve empleados más. Además, el Tribunal ha logrado elevar considerablemente la productividad. En 2008, se dictaron cerca de 200 resoluciones (con un incremento del 16% en 2007) y el Tribunal resolvió más de 850 expedientes (con un aumento del 41% en comparación con 2007).

**3. Comisión de Derechos Humanos**

62. En el caso de la Comisión irlandesa de Derechos Humanos, el Gobierno de Irlanda seguirá apoyándola a fin de que pueda desempeñar sus funciones reglamentarias y respetará su independencia en el ejercicio de las funciones establecidas en las Leyes de 2000 y 2001 relativas a la Comisión de Derechos Humanos. En lo tocante al nombramiento de cualquier nuevo miembro del personal, la Comisión requerirá el consentimiento del Ministro de

Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y del Ministro de Finanzas, como se indica en las disposiciones pertinentes.

*Investigación sobre los problemas y desafíos de la contratación y selección de trabajadores inmigrantes en Irlanda*

63. En julio de 2009 se publicó un informe de investigación titulado *Issues and Challenges in the Recruitment and Selection of Immigrant Workers in Ireland* (Problemas y desafíos de la contratación y selección de trabajadores inmigrantes en Irlanda) que contó con la financiación parcial de la Oficina del Ministro para la Integración y de la Comisión de Nombramientos Públicos. En la investigación se ha tenido en cuenta a los solicitantes de empleo de una serie de minorías étnicas, se han analizado sus experiencias a la hora de buscar trabajo en Irlanda y se han identificado los retos y obstáculos concretos con que han tropezado. La investigación se ha centrado específicamente en los grupos de Europa oriental, Asia/China y África que viven en Irlanda (para una información más detallada sobre esa investigación, se ruega ver los párrs. 382 a 384).

**Respuesta a la observación contenida en el párrafo 9 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

64. Se ha llevado a cabo un estudio titulado *A Conceptual Framework and Principles to Guide Core Funding for Organisations Representing the New Communities in Ireland* (Marco conceptual y principios con miras a orientar la financiación básica destinada a las organizaciones que representan a las nuevas comunidades en Irlanda) en torno a los mecanismos pertinentes de financiación para las organizaciones de minorías étnicas. El informe es fruto de un encargo del Plan de Acción Nacional contra el Racismo y ha sido realizado por Fitzpatrick Associates. La Oficina del Ministro para la Integración lo está examinando en el contexto general de las medidas de financiación dirigidas a promover la integración.

65. La Oficina del Ministro para la Integración sigue facilitando una financiación específica a las autoridades locales, organismos deportivos y grupos de confesiones religiosas. Algunos de esos grupos financian posteriormente a una serie de organizaciones no gubernamentales y grupos comunitarios de su zona.

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 10 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

66. La Ley de permisos de trabajo de 2006, que se puso en marcha en febrero de 2007, comprende una serie de garantías fundamentales adicionales para los trabajadores migrantes. La posibilidad de cambiar de empleador constituye un factor importante para luchar contra la explotación de los migrantes y, en circunstancias excepcionales, cabe anular la restricción de un año. En general, sin embargo, la duración del período durante el cual el trabajador migrante permanece vinculado a su primer empleador obedece a la necesidad de tener en cuenta el tiempo que tardará este último en recobrar parte de la cantidad invertida en la contratación de dicho migrante. Aunque ese plazo puede variar en función de los distintos casos, parece razonable calcular un período inicial de un año.

67. En aras de una mayor claridad, y con arreglo a la Ley de igualdad en el empleo de 1998, modificada por la Ley de igualdad de 2004, el Gobierno de Irlanda está en condiciones de afirmar que la protección de los empleados del servicio doméstico migrantes es idéntica a la de los ciudadanos irlandeses que desempeñan ese mismo trabajo.

#### 4. Dirección Nacional de Derechos de Empleo<sup>27</sup>

68. En febrero de 2007 se creó la Dirección Nacional de Derechos de Empleo, con carácter provisional, a raíz del acuerdo de participación social *Towards 2016* (Hacia el 2016) y de la necesidad de promover el cumplimiento de los derechos en materia de empleo. La Dirección se estableció bajo el patrocinio del Departamento de Empresas, Comercio y Empleo.

69. En abril de 2008, el Ministro de Asuntos Laborales anunció el nombramiento del Consejo Asesor de la Dirección Nacional de Derechos de Empleo. La misión del Consejo estriba en ofrecer asesoramiento, insumos y sugerencias en materia de política a la Oficina por lo que hace a los aspectos de cumplimiento y aplicación.

70. Desde sus comienzos, la Dirección Nacional de Derechos de Empleo ha logrado realizar grandes progresos en lo tocante a sus objetivos de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de fomentar una cultura con tal fin en Irlanda, basada en cinco ejes principales:

- Información – El papel de la Dirección Nacional de Derechos de Empleo consiste en brindar una información gratuita y sin sesgos sobre los derechos laborales a los empleadores, empleados y otras partes interesadas.
- Inspección – Los inspectores de la Dirección Nacional de Derechos de Empleo están facultados por ley para examinar la documentación de los empleadores, fotocopiarla y entrevistar y solicitar información a cualquier persona implicada. Los inspectores operan a escala regional en todo el país.
- Cumplimiento – En determinadas circunstancias, la Dependencia de Servicios de Cumplimiento puede intervenir para que se cumpla una resolución del Tribunal Laboral o del Tribunal de Apelación en materia de Empleo a través del Servicio Judicial.
- Procedimiento – Cuando se detecta una infracción de los derechos laborales, el papel primordial de los Servicios de Inspección de la Dirección Nacional de Derechos de Empleo consiste en velar por la aplicación de la legislación y por corregir la situación, lo que incluye una reparación a los empleados afectados y el pago de cualquier atraso.
- Protección de los jóvenes – El objetivo de la Ley de protección de los jóvenes (empleo), de 1996, consiste en velar por la salud de los jóvenes trabajadores y en garantizar que el trabajo realizado durante los años de escolarización no ponga en peligro su educación.

71. El número de inspectores en activo en 2007, el año en que se creó la Dirección Nacional, fue de 31. La Dirección Nacional de Derechos de Empleo cuenta en la actualidad con 74 inspectores. Entre ellos, hay 9 que hablan con soltura una serie de lenguas de Europa oriental. Los idiomas que dominan esos inspectores son el polaco, el lituano, el checo y el ruso. Los inspectores de la Dirección Nacional han sido nombrados recientemente funcionarios autorizados en virtud de las Leyes de permisos de trabajo de 2003 y 2006. Desde julio de 2009, entre sus tareas de inspección, se encargan de controlar el cumplimiento de las normas laborales.

72. La Dirección Nacional tiene su sede en Carlow, con oficinas regionales en Cork, Dublín, Shannon y Sligo.

<sup>27</sup> <http://www.employmentrights.ie/en/>.

73. El Ministerio de Empresas, Comercio y Empleo lanzó en enero de 2008 una campaña de publicidad a gran escala, titulada "Derechos de empleo que necesita conocer" para informar de sus derechos a los trabajadores. La finalidad de la campaña publicitaria en todos los medios de comunicación reside fundamentalmente en plantear la cuestión de los derechos laborales a los empleadores y los empleados y en hacer hincapié en el papel de la Dirección Nacional como fuente de información. La campaña, con una duración de 12 meses, incluyó información en directo, a través de la radio y la televisión, así como en paneles publicitarios y en los medios de comunicación impresos.

74. Los servicios de información de la Dirección Nacional atendieron más de 73.000 consultas telefónicas y 5.973 correos electrónicos en el período que media entre enero y junio de 2009. En su sitio web ([www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)) figura información global y actualizada sobre los derechos de empleo y, durante ese mismo período de seis meses, recibió más de 840.000 visitas. Contiene datos en 13 idiomas distintos, incluido el chino, el español y el polaco. Sus servicios de información han participado en 13 conferencias, exposiciones y seminarios nacionales y locales durante el primer semestre de 2009, incluida la Conferencia Nacional del Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda.

**Respuesta a la observación contenida en el párrafo 11 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

75. De conformidad con la Ley de la Garda Síochána (Policía) de 2005, se ha creado un organismo independiente de quejas contra la policía, la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána<sup>28</sup> (policía), que ha venido a substituir a la Junta de quejas de la Garda Síochána (policía). En 2007, la Comisión del Ombudsman indicó que eran 11 las quejas formuladas contra los miembros de la Garda en las que el autor había facilitado una descripción de la discriminación como el motivo percibido de las supuestas faltas. Esa cifra representa aproximadamente el 0,53 % del total de casos registrados ese año. (N.B. La Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána empezó a funcionar en mayo de 2007).

76. En 2008, se presentaron 2.681 quejas a la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía). El autor proporcionó una descripción del motivo percibido como causa de la supuesta falta en 477 casos, de los cuales 61 se calificaron como casos de discriminación.

77. En los Cuadros 3 y 4 se indican los resultados de los casos.

**Cuadro 3**

**Resultados de las quejas presentadas a la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía) en 2008 en las que se ha alegado como motivo la discriminación**

<i>Recomendación oficial</i>	<i>Nº de casos</i>
Casos abiertos	19
Asesoramiento ofrecido a los miembros de la Garda	1
No resulta necesario ni razonablemente viable seguir investigando	17
No se ha detectado una infracción de las normas disciplinarias	8
No se ha verificado en la investigación en virtud del artículo 98 que algún miembro haya cometido una falta	1
Inadmisibles	12
Reducción de la remuneración no superior a la paga de 2 semanas	3
<b>Total</b>	<b>61</b>

<sup>28</sup> Cabe encontrar más información sobre la Comisión en el sitio web siguiente: <http://www.gardaombudsman.ie/>.

78. Hasta finales de agosto de 2009, la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána había recibido 1.458 quejas. El autor facilitó una descripción del motivo percibido en 672 casos, de los que 82 fueron calificados de casos de discriminación.

Cuadro 4

**Resultados de las quejas presentadas a la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía) entre enero y agosto de 2009 en las que se ha indicado como motivo la discriminación**

<i>Recomendación oficial</i>	<i>Nº de casos</i>
Retirada de la queja	1
Casos cerrados y resueltos extraoficialmente	1
No se requieren más investigaciones ni resultan razonablemente viables	7
No se ha verificado en la investigación en virtud del artículo 98 que algún miembro haya cometido una falta	5
Inadmisibles	19
Casos abiertos	49
<b>Total</b>	<b>82</b>

79. La discriminación en estas circunstancias comprende los nueve motivos enumerados en la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000. En este momento, por desgracia, el sistema de gestión de los casos no permite determinar qué tipo de discriminación se ha alegado, ya que los datos disponibles no han sido aún objeto de un análisis lo suficientemente minucioso. Se está debatiendo la forma de mejorar el sistema, a fin de ofrecer un desglose más detallado.

## 5. Ampliación del alcance de la Ley sobre la igualdad de condición

80. Como se indicó en la página 39 del informe adicional de Irlanda (junio de 2006), el asunto de la ampliación del ámbito de aplicación de la Ley sobre la igualdad de condición para dar cabida a las funciones de control del Estado plantea cuestiones fundamentales. Si se admite esa idea entonces habría que aceptar también las medidas que adoptaran el Director del Ministerio Público y el poder judicial, pero si se otorga a un funcionario encargado de cuestiones de igualdad la facultad de revisar las decisiones de detención, enjuiciamiento y condena, se atentaría contra la independencia del Director y del poder citados.

81. La persona agraviada que denuncie haber sido víctima de discriminación por parte de los Gardai (policía) o de cualquier otro órgano del Estado será libre de impugnar una decisión, interponiendo una demanda de inconstitucionalidad ante el Tribunal Superior o solicitando la revisión de las actuaciones judiciales.

82. El Ombudsman<sup>29</sup> puede investigar cualquier medida adoptada por un órgano público específico o en su nombre y su actuación se define en el artículo 1 1) de la Ley del Ombudsman, de 1980<sup>30</sup>:

Por "actuación" se entiende la decisión, la falta de acción y la omisión y se definirán los términos similares en consonancia con lo anterior.

<sup>29</sup> Se ruega consultar el párrafo 207 del informe inicial y del segundo informe de Irlanda, así como los párrafos 75 y ss. del presente informe.

<sup>30</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1980/en/act/pub/0026/sec0001.html>.

83. La posible competencia del Ombudsman no se limita, por tanto, a los servicios establecidos en la Ley sobre la igualdad de condición.

84. El artículo 5 1) e) i) de la Ley del Ombudsman de 1980 prevé que éste no investigará las actuaciones emprendidas en aplicación de la Ley de extranjería o de naturalización.

**Respuesta a la observación contenida en el párrafo 12 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

85. Sírvanse consultar la información sobre el proyecto de ley de inmigración, residencia y protección en los párrafos 46, 268, 287 y 512 a 514 del presente informe.

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 13 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

86. Sírvanse consultar el párrafo 25 del informe adicional de Irlanda (junio de 2006) al respecto. No existe ningún indicio en la actualidad de la existencia de algún fallo de las medidas nacionales en este sector o de la necesidad urgente de que Irlanda modifique su postura anterior. Hay que señalar que ningún Estado Miembro de la UE ha firmado o ratificado la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y que sólo seis de sus actuales miembros han ratificado el Convenio Nº 97 sobre los trabajadores migratorios (revisado) y que en los diez últimos años no se ha registrado ninguna de esas ratificaciones. No obstante, seguirá estudiando su postura.

## **B. Grupos vulnerables**

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 14 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

87. El Gobierno de Irlanda no tiene intención de modificar las políticas actuales relacionadas con la manutención directa o el acceso al mercado de trabajo de los solicitantes de asilo, mencionadas en detalle en las páginas 12 a 16 del informe adicional de Irlanda (junio de 2006). La política del Gobierno de manutención directa surgió de la necesidad de proporcionar comida y vivienda a los solicitantes de asilo, en consonancia con las obligaciones asumidas por el Estado en virtud de la Convención de Ginebra de 1951 sobre el estatuto de los refugiados, modificada por su Protocolo de 1967. El sistema de manutención directa permite al Estado garantizar el mantenimiento de servicios adecuados de alojamiento, alimentación y de otra índole. El Gobierno de Irlanda está convencido de que se trata de un sistema justo y humanitario para satisfacer las necesidades de los solicitantes de asilo y de que está a la altura de las medidas adoptadas en ese ámbito por otros Estados miembros de la UE.

88. En lo tocante al acceso al mercado de trabajo, los solicitantes de asilo no están autorizados a desempeñar un empleo remunerado hasta que no se tome una decisión definitiva sobre su solicitud. El motivo es que, según la Ley del refugiado de 1996 (enmendada), los solicitantes de asilo sólo cuentan con un permiso temporal para residir en el Estado hasta que se resuelva su solicitud. A los candidatos admitidos, es decir aquellos que consiguen obtener el estatuto de refugiado, les asisten fundamentalmente los mismos derechos que a los ciudadanos irlandeses en todos los aspectos, incluido el derecho a buscar un empleo.

### **Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 15 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

89. En la Estrategia Nacional de la Mujer 2007-2016<sup>31</sup> se reconoce que en Irlanda existen unos grupos a los que cabría describir como grupos de necesidades especiales o que son víctimas de múltiples discriminaciones, a causa, por ejemplo, de su cultura, orientación sexual, localización geográfica, etnia, o discapacidad. Se señala que algunos de esos grupos han sido ya objeto de determinadas iniciativas gubernamentales en materia de políticas y se recomienda que, en el control de los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia Nacional de la Mujer, de carácter trienal, se tengan especialmente presentes las necesidades de esas mujeres.

90. Pasando a las migrantes, en la Estrategia se indica que es imprescindible que los servicios sociales/de atención de Irlanda continúen adaptando sus folletos de información y otros instrumentos de apoyo a la nueva comunidad multilingüística irlandesa. El aislamiento puede ser un problema para las esposas dependientes y que no han ingresado en el mercado de trabajo. Se afirma también que debe alentarse a los grupos comunitarios a seguir prestando una asistencia específica a las migrantes, con miras a facilitarles la adquisición de las aptitudes necesarias, incluido el conocimiento de la lengua, a fin de que puedan integrarse adecuadamente en su nueva comunidad.

91. En cuanto a las nómadas, en la Estrategia se hace referencia a las recomendaciones concretas del informe del Grupo de Tareas sobre los Nómadas (informe del Grupo de Tareas sobre la Comunidad Nómada, 1995, publicado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica). La Estrategia señala que la discriminación continúa siendo un grave problema para los miembros de la comunidad nómada y sugiere que se necesitarán esfuerzos concertados para resolverlo y superar los obstáculos existentes.

### **Respuesta a las recomendaciones contenidas en el párrafo 16 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

92. Sírvanse consultar los párrafos 8 a 11 y el Apéndice I de la nota sobre el texto en los párrafos 7 a 14 del presente informe.

### **Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 17 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

#### **1. Formación**

93. La salvaguardia de los derechos humanos ocupa un lugar destacado en la Estrategia Corporativa de la Garda Síochána "A Time for Change (2007–2009)" (La hora del cambio)<sup>32</sup>. Ese documento insta a los Gardaí (agentes de policía) a comprometerse con una cultura del servicio público basada en la honradez, la integridad, el respeto, la profesionalidad y la rendición de cuentas. Insta asimismo a cumplir las exigencias éticas más rigurosas de los derechos humanos y del servicio.

94. Hay cuestiones como las relativas a los derechos humanos y los aspectos constitucionales, que forman parte integrante de los principios rectores del cuerpo de policía. Se imparte una formación en materia de derechos humanos en el contexto de la función y el papel de la Garda Síochána (cuerpo de policía) y se hace hincapié en las normas indispensables en todas las actuaciones de la Garda (policía).

<sup>31</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/National\\_women's\\_strategy\\_2007-2016](http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/National_women's_strategy_2007-2016).

<sup>32</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3096&Lang=1>.

95. La Garda Síochána (cuerpo de policía) cuenta con un sistema global de enseñanza, capacitación e información para el desarrollo profesional de todos sus miembros. Ese programa de desarrollo incorpora una formación en materia de derechos humanos, que se imparte tanto a los estudiantes de la Garda como a los cursos de supervisión y fomento de la gestión. Además, se está elaborando un nuevo Código Deontológico de uso oficial.

96. En el Apéndice II se incluyen detalles de los insumos de derechos humanos en los programas de formación impartidos en la Academia de la Garda (policía).

#### **Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 18 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

### **2. Funcionarios de inmigración**

97. En colaboración con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) se elaboró un programa de capacitación en derechos humanos y refugiados, de un día de duración, para el personal de inmigración. Ese programa se puso en marcha en 2006, con objeto de formar a todo el personal de la Garda (policía) en contacto con los inmigrantes. El programa se impartió en cooperación con un instructor del ACNUR y concluyó en diciembre de 2007, al finalizar la capacitación de todos los funcionarios de inmigración a tiempo completo en la Oficina Nacional de Inmigración de la Garda y en todas las divisiones de la policía (Garda). El personal civil destinado en la Oficina Nacional de Inmigración de la Garda ha recibido también esta formación. Además, la Oficina Nacional de Inmigración de la Garda, junto con los representantes en Irlanda del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ha capacitado a un miembro de la An Garda Síochána (cuerpo de policía) como instructor para impartir esa formación a todo el personal, tanto de la Garda (policía) como civil, destinado a la Oficina Nacional de Inmigración de la Garda (policía).

## **C. Educación**

#### **Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

### **1. Promoción de la diversidad y multiculturalismo en las escuelas**

98. Se cuenta con toda una serie de medidas/recursos para promover el multiculturalismo en las escuelas. Algunos de ellos se enumeran *infra*, mientras que otros se recogen en detalle en las respuestas a los artículos 5 E) 5) y 7 A) en la Parte III. Debido al gran número de recursos disponibles, el Departamento de Educación y Ciencia elaboró el portal "AIM" (Acceso al Material Intercultural), con miras a facilitar el acceso a la información relativa a los recursos educativos para los recién llegados, ya sean padres, estudiantes, educadores o investigadores y los interesados por el tema de la enseñanza a los recién llegados. El portal se aloja en los sitios web del Departamento de Educación y Ciencia ([www.education.ie](http://www.education.ie)) y de la Oficina del Ministro para la Integración ([www.integration.ie](http://www.integration.ie)).

#### *a) Para escuelas primarias y postprimarias*

99. Un recurso fundamental para las escuelas son los profesores de "Inglés segunda lengua". En 2008/2009, había más de 2.100 profesores de esa materia en las escuelas primarias y posprimarias, con un costo de más de 120 millones de euros, lo que representa un aumento en comparación con los 262 profesores de 2001/2002. Los profesores de Inglés segunda lengua ayudan a las escuelas a trabajar con los padres y los profesores de aula, a

detectar a los alumnos que requieren un apoyo suplementario, a administrar el material de evaluación, a elaborar programas adecuados de lengua/socialización, a impartir los programas y registrar y controlar el progreso de los alumnos.

100. Debido a las actuales circunstancias económicas, la modificación de los criterios de distribución de los profesores de apoyo de Inglés segunda lengua para 2009/2010 conllevará una reducción de esas plazas. Se trata, sin embargo, de un recurso importante y el reto está en utilizarlo de la manera más eficaz posible (véanse también los párrafos 120 y 124). En virtud de las nuevas medidas anunciadas en el presupuesto de octubre de 2008, el número de profesores de apoyo de Inglés segunda lengua se limitarán a un máximo de dos por escuela, salvo que las circunstancias aconsejen aumentarlo. Si es así, la escuela deberá exponer su caso al Departamento y solicitar la ampliación de las plazas docentes y pedirle también un incremento del apoyo lingüístico que supere el plazo de dos años previsto y se contabilizará a los alumnos beneficiarios del apoyo superior a dos años sobre la base de tres por uno, a los efectos de satisfacer los criterios mínimos de distribución.

101. Entre otras iniciativas fundamentales en la esfera de la educación cabe citar:

a) La información sobre el sistema educativo irlandés, que está disponible en el sitio web del Departamento de Educación y Ciencia, [www.education.ie](http://www.education.ie), en varios idiomas incluido el polaco, el letón, el lituano, el ruso, el español y el alemán;

b) El Departamento de Educación y Ciencia está llevando a cabo un análisis de la rentabilidad de la inversión en Inglés segunda lengua. Se trata de determinar si se cuenta con los apoyos necesarios para los alumnos de Inglés segunda lengua. El informe estará terminado a finales de 2009;

c) La elaboración de una estrategia de educación multicultural, que se estudia más a fondo en la respuesta a la observación final, que figura en el párrafo 21 del informe del Coordinador encargado del seguimiento;

d) En 2008/2009 se ofreció a todos los profesores de Inglés segunda lengua un curso de desarrollo profesional permanente y hay personal especializado que visita las escuelas para prestar un apoyo más intenso;

e) Más de 1.600 profesores participaron en un curso nacional en línea sobre la enseñanza del inglés segunda lengua en el verano de 2007. En 2007/2008 se ofreció ese curso a otros 250 profesores;

f) El Departamento de Educación y Ciencia financia una Asociación de profesores de apoyo de lengua inglesa<sup>33</sup>;

g) El Organismo de Recepción e Integración<sup>34</sup> ayuda a los solicitantes de asilo y la Oficina del Ministro para la Integración<sup>35</sup> hace lo propio con los refugiados acogidos al programa para su integración en las escuelas.

102. Entre el material más importante que se ha elaborado, se debe mencionar:

a) El Consejo Nacional para el Plan de Estudios y la Evaluación ha redactado unas directrices multiculturales tanto para las escuelas primarias como para las posprimarias que brindan ejemplos de las mejores prácticas para configurar un aula intercultural y facilitan demostraciones en línea en su sitio web ([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie)); véase también la respuesta ofrecida en el artículo 7 A) 4) para más detalles. Además de las directrices relativas al Inglés segunda lengua, destinadas a los maestros de enseñanza

<sup>33</sup> <http://www.elsta.ie/>.

<sup>34</sup> <http://www.ria.gov.ie/>.

<sup>35</sup> <http://www.integration.ie/>.

primaria general, el Consejo Nacional para el Plan de estudios y la Evaluación ha elaborado también un folleto y un DVD para los padres sobre el plan de estudios de la enseñanza primaria en varios idiomas;

b) Integrate Ireland Language and Training (Capacitación integral en lengua irlandesa) ha redactado unas directrices para el Inglés segunda lengua dirigidas a los maestros de segundo nivel. En el sitio web de la NCCA ([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie)) se puede encontrar material auxiliar preparado por Integrate Ireland Language and Training;

c) Se han elaborado unas carpetas de evaluación de la lengua inglesa para las escuelas primarias y posprimarias, que se han enviado a todas los centros escolares. Esas carpetas permiten a los maestros valorar objetivamente la competencia lingüística de los alumnos y establecer planes de aprendizaje individualizados basados en el Marco común europeo de referencia para las lenguas;

d) El Departamento de Educación y Ciencia y las autoridades educativas de Irlanda del Norte elaboraron un *Estuche de herramientas para la diversidad en las escuelas primarias – Juntos hacia la integración*<sup>36</sup> y lo enviaron en 2008 a todas las escuelas de la isla. Contribuye al fomento de la capacidad a nivel escolar en lo tocante al aprendizaje y a la docencia, el papel de los padres y la comunidad, la evaluación y el control del progreso de los alumnos y la promoción del principio de integración en las escuelas.

b) *Para adultos*

103. Más de 12.000 migrantes están aprendiendo inglés en las clases impartidas por la red nacional de Comités de Educación Profesional con un coste superior en 2008 a 10 millones de euros.

c) *Escuelas y diversidad*

104. Hay factores como la tasa creciente de natalidad desde 1995, la migración interna y el incremento de la participación (en especial una vez superada la edad de escolarización obligatoria) que han repercutido en un aumento de la matrícula escolar.

105. Con miras a hacer frente al crecimiento de la demanda, el Gobierno va a facilitar 4.500 millones de euros para infraestructuras escolares durante la duración del Plan de Desarrollo Nacional (2007-2013). Los gastos de capital en las escuelas en 2007 y 2008 se elevaron casi a 1.300 millones de euros. La partida para 2009 asciende a 614 millones de euros.

d) *Cifras escolares y patrocinio*

106. La Oficina Central de Estadística ha proyectado un incremento anual por término medio, entre 2011 y 2026, del 1,5% de la población nacional, que pasará, según las previsiones, de 4.233.000 a 5.696.000 personas durante ese período.

107. El Departamento de Educación y Ciencia está emprendiendo un examen exhaustivo de los criterios y procedimientos para reconocer y crear nuevas escuelas primarias. Entre tanto, se están estableciendo nuevos centros y se mantiene el programa normal de modernización, sustitución o ampliación de las escuelas existentes.

108. Hay aproximadamente 3.300 escuelas primarias y 750 escuelas posprimarias en el país y la inmensa mayoría son de propiedad y de gestión privadas, pero están financiadas por el Estado. El panorama actual del sistema escolar irlandés refleja la realidad histórica de

---

<sup>36</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/usefullinks-irish-DepartmentEducationportaleducators-en>.

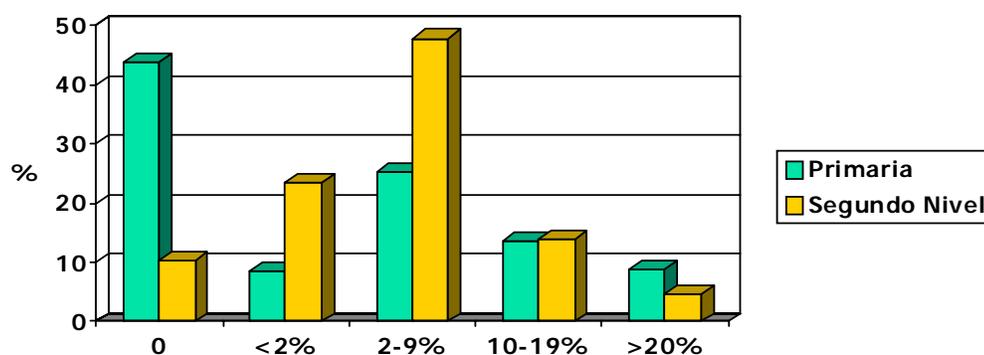
que la gran mayoría de las escuelas primarias de Irlanda fueron fundadas por las autoridades religiosas. Esas escuelas han acogido tradicionalmente a alumnos de todas las procedencias, incluidos los hijos de los inmigrantes y muchas cuentan con grandes cantidades de alumnos de otras confesiones.

109. A nivel de la enseñanza primaria, el 92% de las escuelas está patrocinado por la iglesia católica. En muchas escuelas católicas, se ha elevado matrícula de niños recién llegados, con una gran cantidad de confesiones religiosas. El Departamento de Educación y Ciencia sigue apoyando esa práctica, garantizando la existencia de suficientes plazas escolares en todas partes. La propia iglesia católica ha subrayado la necesidad de una mayor pluralidad escolar para hacer frente con eficacia a la evolución de las necesidades sociales.

110. El Instituto de Investigación Económica y Social ([www.esri.ie](http://www.esri.ie)) publicó en junio de 2009 el informe "Adapting to Diversity: Irish schools and newcomer students" (Adaptación a la diversidad: escuelas irlandesas y alumnos recién llegados). Se trata de un estudio general, a escala nacional, de las escuelas primarias y posprimarias. Uno de los resultados fundamentales ha sido la distribución entre las escuelas de los nuevos alumnos, como se indica en el gráfico *infra*, tomado del informe:

Figura 1

**Representación de los recién llegados entre las escuelas (Instituto de Investigación Económica y Social, 2009)**



111. Así pues, el 40% aproximadamente de las escuelas primarias y alrededor del 10% de las escuelas de segundo nivel no cuentan con alumnos recién llegados. Ello se debe al hecho de que en el país hay muchas escuelas rurales pequeñas, sobre un total de más de 3.000 escuelas primarias con zonas de captación muy reducidas. Además, los nuevos alumnos de segundo nivel asisten a menudo a escuelas más grandes, de carácter urbano. En ese nivel hay alrededor de 730 escuelas y, por ello, disponen de zonas de captación mucho mayores.

e) *Mayor oferta de escuelas*

112. Una característica creciente de la planificación educativa es la demanda parental de que sus hijos accedan a escuelas en donde las materias se impartan en irlandés y a escuelas pluriconfesionales o interconfesionales. El criterio de atender a la diversidad y de permitir la elección ha sido una característica de la educación irlandesa desde el decenio de 1970, en particular en las escuelas comunitarias y de enseñanza profesional y general, y ahora forma parte integrante del panorama de planificación escolar.

113. La evolución de la sociedad está planteando al sistema educativo irlandés exigencias nuevas y complejas. Los cuadros 4 y 5 ofrecen información detallada sobre las nuevas escuelas creadas desde 2003.

f) *Nuevo modelo de patrocinio*

114. Como ya se ha indicado, la evolución de la sociedad irlandesa somete a nuevas exigencias a la respuesta del sistema educativo. Se estima que el papel tradicional de las iglesias en la enseñanza reviste un enorme valor, al igual que la función cada vez más importante de otros patrocinadores. La respuesta del Gobierno irlandés ha consistido en brindar la sede del Departamento de Educación y Ciencia para una conferencia sobre los *Desafíos para la gobernabilidad de las necesidades futuras de las escuelas primarias* en 2008, a fin de explorar el encaje entre el perfil de las necesidades escolares y la configuración de las nuevas comunidades a las que trata de atender. El Ministro de Educación y Ciencia está celebrando consultas oficiales al respecto con sus colaboradores en materia de enseñanza. El Ministro sopesará cuidadosamente sus opiniones a la hora de elaborar respuestas de política. Las novedades en ese ámbito habrán de tener asimismo en cuenta el incremento de la diversidad demográfica y las restricciones económicas.

115. El factor clave estriba en garantizar que todos los niños tengan acceso a una educación de la máxima calidad.

116. En 2008 se inauguraron dos escuelas nacionales de la comunidad, la Scoil Choilm Community National School, Porterstown y la Scoil Ghráinne en Phibblestown, ambas en Dublín. Los nuevos centros son interconfesionales y plenamente integrados, lo que ofrece a los padres más posibilidades de elección.

Cuadro 4  
Tipos de escuelas primarias reconocidas entre 2003 y 2008

	<i>Católica</i>	<i>Gaelscoil católica</i> <sup>37</sup>	<i>Gaelscoil interconfesional</i>	<i>Gaelscoil multiconfesional</i>	<i>Iglesia de Irlanda</i>	<i>Multiconfesional</i>	<i>Otras</i>	<i>Total</i>
2003	2	2					6	<b>10</b>
2004	1		1		1		4	<b>7</b>
2005	3	3	1				5	<b>12</b>
2006			3	2			4	<b>9</b>
2007	6	2		3			1	<b>13</b>
2008	2	3	1				12	<b>23</b>
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>32</b>	<b>74</b>

Cuadro 5  
Desglose del patrocinio/idiosincrasia de las escuelas primarias en 2005 y 2008

	<i>Católico</i>	<i>Iglesia de Irlanda</i>	<i>Presbiteriano</i>	<i>Metodista</i>	<i>Multiconfesional</i>	<i>Interconfesional</i>	<i>Musulmán</i>	<i>Judío</i>	<i>Otro</i>	<i>Escuela nacional de los comités de educación profesional (VEC) de la comunidad</i>	<i>Total</i>
2005	3 039	183	14	1	34	5	2	1	0	0	<b>3 279</b>
2008	3 027	183	14	1	58	9	2	1	5	2	<b>3 302</b>

\* En este grupo figuran las escuelas de Educate Together (Educar juntos).

<sup>37</sup> Escuelas en las que la enseñanza se imparte en irlandés.

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 20 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

117. Sírvanse consultar el Apéndice dedicado a los nómadas (Apéndice I).

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 21 del informe del Coordinador encargado del seguimiento**

118. Sírvanse consultar la información en los párrafos 101 y 450 relativa a los profesores de apoyo lingüístico.

**2. Educación integradora**

119. El Departamento de Educación y Ciencia está preparando una estrategia de educación multicultural. En 2008 se celebró una conferencia para iniciar el proceso de consultas. Posteriormente se organizaron siete foros de consulta sectoriales, a los que asistieron más de 200 delegados y en los que se recibieron más de 50 comunicaciones escritas. La estrategia de educación multicultural estará concluida en 2010.

120. El desarrollo de la estrategia se basa en varios documentos clave de investigación, entre los que figuran el estudio del Instituto de Investigación Económica y Social "Adapting to Diversity: Irish Schools and Newcomer Schools" (Adaptación a la diversidad: escuelas irlandesas y escuelas para recién llegados) (véase la respuesta al párr. 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento) y una evaluación de la Inspección del Departamento de Educación y Ciencia de la calidad de la enseñanza y aprendizaje del Inglés segunda lengua en las escuelas. (El informe final sobre esta evaluación se publicará en 2009). Como se menciona asimismo en la respuesta al párrafo 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento, el Departamento de Educación y Ciencia está llevando a cabo un análisis de la rentabilidad del gasto en Inglés segunda lengua y las conclusiones se examinarán en el contexto de la estrategia. Irlanda es también uno de los seis participantes en un examen temático de la OCDE acerca de la enseñanza a los migrantes, sobre el que se publicará un informe conjunto en la primavera de 2010. El informe independiente de Irlanda se publicará a finales de 2009.

121. El Departamento ha hecho suyo un enfoque integrador para satisfacer las necesidades de los que tienen discapacidades y requisitos especiales, los alumnos nómadas y los recién llegados. En la respuesta al párrafo 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento se esboza una serie de iniciativas y recursos articulados en ese ámbito. Incluyen, entre otras medidas:

a) La diversidad de temas de lengua para los exámenes del ciclo elemental y del certificado de estudios de enseñanza secundaria;

b) La opción de lengua, no incluida en el plan de estudios en el nivel superior del certificado de estudios de enseñanza secundaria. Se trata de lenguas que no forman parte del plan de estudios, aunque los alumnos pueden presentarse a ese examen si reúnen ciertos criterios. La lista de idiomas está en continua expansión y los textos se basan en el examen final escrito de la primera lengua extranjera del bachillerato europeo. En 2009, se ofreció la posibilidad de examinarse en 16 lenguas y en 2008 se presentaron a esas pruebas 886 alumnos, en comparación con 254 en 2007.

**3. Enseñanza de la lengua materna**

122. La Directiva 77/486/CEE<sup>38</sup> de la UE prevé que los Estados Miembros deberán:

---

<sup>38</sup> [www.ipex.eu/ipex/webdav/.../COM\\_COM\(2008\)0423\\_EN.doc](http://www.ipex.eu/ipex/webdav/.../COM_COM(2008)0423_EN.doc).

- Ofrecer enseñanza gratuita en su territorio, adaptada a las necesidades específicas de esos niños y, en particular, la enseñanza de una lengua oficial del país de acogida; y
- Promover, en coordinación con la enseñanza normal, una enseñanza de la lengua materna y de la cultura del país de origen, en cooperación con los Estados de origen.

123. En el Libro Verde de la Unión Europea *Inmigración y movilidad: Retos y oportunidades de los sistemas educativos de la UE* (2008)<sup>39</sup> se advierte que " su aplicación [de la Directiva] ha sido desigual". El contenido de la Directiva formó parte del proceso de consulta para la elaboración del Libro Verde en diciembre de 2008 y sus conclusiones se debatieron en una conferencia de las partes interesadas, celebrada en Bruselas en octubre de 2009.

124. Los equipos permanentes de promoción profesional del Departamento de Educación y Ciencia han subrayado siempre la importancia de la lengua materna en su labor en las escuelas y específicamente con el Inglés segunda lengua. La competencia lingüística en la lengua materna ayuda a los alumnos recién llegados a mejorar su desarrollo cognitivo y contribuye a potenciar su identidad y autoestima.

125. Hay, por ejemplo, varias escuelas polacas que ofrecen clases de lengua, historia y geografía polacas los fines de semana. La enseñanza abarca a alumnos de todas las edades, que también asisten a escuelas irlandesas a tiempo completo. La mayoría de las clases son supervisadas por el Ministerio de Educación de Polonia y los alumnos reciben diplomas reconocidos por dicho Ministerio. Otros países de origen de alumnos residentes en Irlanda organizan también clases de otras lenguas.

## D. Consulta y diálogo permanente

### Respuesta a las recomendaciones contenidas en el párrafo 22 del informe del Coordinador encargado del seguimiento

#### 1. Diálogo con las ONG

126. Sírvanse consultar los párrafos 187 y ss. (para alentar, cuando proceda, a las organizaciones no gubernamentales y a las instituciones que luchan contra la discriminación racial y fomentan el entendimiento mutuo) y los párrafos 275 y ss. (el grado en el que los grupos de víctimas potenciales o reales de la discriminación racial participan en el desarrollo y aplicación de las políticas y programas que les afectan).

127. En el contexto de la redacción de la estrategia nacional relativa a la violencia en el hogar, sexual y de género, dos organizaciones no gubernamentales, el Consejo de Inmigrantes de Irlanda y Akidwa contribuyeron con ponencias escritas y Akidwa está representada en el Comité Directivo Nacional contra la Violencia de Género.

#### a) *Diálogo con la comunidad nómada*

128. Sírvanse consultar la Nota sobre el texto, en los párrafos 8 a 11 del presente informe y el Apéndice específico para los nómadas (Apéndice I).

### Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 23 del informe del Coordinador encargado del seguimiento

129. El texto de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial está disponible en el sitio web del Departamento de Relaciones

<sup>39</sup> [http://ec.europa.eu/education/news/news490\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news490_en.htm).

Exteriores, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y la Oficina del Ministro para la Integración<sup>40</sup>. Existe también un enlace de los sitios web del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, el Departamento de Relaciones Exteriores y la Oficina del Ministro para la Integración con el sitio web de las Naciones Unidas. Todo el material relativo a la obligación de Irlanda de presentar informes de conformidad con la Convención, así como estos últimos, están disponibles en el sitio web de la Oficina del Ministro para la Integración<sup>41</sup>, a fin de potenciar un mayor entendimiento del compromiso contraído por el Gobierno de combatir el racismo.

- b) *Información adicional solicitada por el Comité tras su examen del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda en su 66º período de sesiones*

**Respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 15 de las observaciones finales anteriores del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD/C/IRL/CO/2)**

130. Sírvanse consultar al respecto el párrafo 15 del informe adicional de Irlanda (junio de 2006).

131. El cuadro 6 ilustra el cómputo y el número de días que las personas han estado detenidas en los 6 últimos años por problemas de inmigración.

Cuadro 6

**Cómputo y número de días que las personas han estado detenidas por problemas de inmigración**

	<i>0 a 3 días</i>	<i>4 a 7 días</i>	<i>8 a 14 días</i>	<i>15 a 30 días</i>	<i>31 a 50 días</i>	<i>51+ días</i>	<i>Total</i>
2003	1 140	324	6	12	3	367	<b>1 852</b>
2004	414	195	127	75	65	70	<b>946</b>
2005	484	140	88	86	43	19	<b>860</b>
2006	439	255	167	138	55	59	<b>1 113</b>
2007	632	205	89	99	67	53	<b>1 145</b>
2008	513	193	89	71	52	43	<b>961</b>

132. En 2008, hubo 1.034 autos de prisión motivados por problemas de inmigración, que afectaron a 961 detenidos, lo que representa una disminución del 16% respecto de los 1.145 detenidos en 2007 por esa causa. De esos autos de prisión, 759, o sea el 73%, fueron inferiores a 8 días. En 2008, el promedio diario de personas bajo custodia en esta categoría fue de 17.

**2. Programa de retorno voluntario asistido y reintegración**

133. El principal instrumento para el regreso de los solicitantes de asilo y de los migrantes ilegales de países que no pertenecen a la UE es el programa de retorno voluntario asistido y de reintegración, financiado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y gestionado por la Organización Internacional de Migración. El programa está abierto a los que desean volver a su casa voluntariamente, pero que carecen de medios, incluida la documentación necesaria para hacerlo. La asistencia prestada en virtud del programa puede incluir una ayuda para obtener documentos de viaje válidos, gastos de

<sup>40</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-UNCERD-en>.

<sup>41</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

viaje y acceso a la ayuda para la reintegración. Esta ayuda (normalmente hasta 600 euros por persona o 1.200 por familia) se destina, por lo general, a la creación de pequeñas empresas, formación profesional, educación, etc.

134. Desde 2001, aproximadamente 2.000 personas se han beneficiado de los programas de retorno voluntario asistido para regresar a su país de origen. En 2009, se espera que unas 450 personas que toman la decisión de volver voluntariamente a su país, reciban la ayuda de los programas de retorno voluntario asistido y de reintegración.

### **III. Información sobre la aplicación de los artículos 1 a 7 de la Convención**

#### **Artículo 1**

135. En las Leyes de igualdad en el empleo de 1998 a 2008 y sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, se prohíbe en términos generales la discriminación entre personas por nueve motivos, incluida la raza, es decir, que sean de diferente raza, color, nacionalidad u origen étnico o nacional. En las Leyes de pensiones de 1990 a 2004 se incluye una prohibición similar.

#### **Referencias:**

- Artículo 6 2) h) de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 (Nº 21 de 1998);
- Artículo 3 2) h) de la Ley sobre la igualdad de condición de 2000 (Nº 8 de 2000);
- Artículo 66 de la Ley de pensiones de 1990, enmendada.

136. Las Leyes de igualdad en el empleo de 1998 a 2008 y las Leyes sobre la igualdad de condición de 2000 a 2008 prohíben la discriminación directa, indirecta o la discriminación contra las personas debido a su asociación con otra persona y el hostigamiento.

137. La definición de discriminación directa comprende las diferencias de trato por uno de los nueve motivos especificados (incluida la raza), que existe, existió pero ya no existe, puede existir en el futuro, o se imputa a la persona de que se trate.

138. En la Ley de pensiones de 1990 enmendada figuran prohibiciones similares.

#### **Referencias:**

- Artículo 6 1) a) y b) y el artículo 31 de la Ley de igualdad en el empleo de 1998 (Nº 21 de 1998), enmendada;
- Artículo 3 1) a), b) y c) de la Ley sobre la igualdad de condición de 2000 (Nº 8 de 2000), enmendada;
- Artículos 66 y 68 de la Ley de pensiones de 1990, enmendada.

139. La legislación irlandesa en material de igualdad cuenta con un campo de aplicación muy amplio. Las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, prohíben la discriminación en la esfera del empleo y la ocupación, las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, prohíben la discriminación en el acceso y el suministro de bienes y servicios, mientras que las Leyes de pensiones, de 1990 a 2004, prohíben la discriminación en los planes de pensiones ocupacionales. Esa legislación se aplica tanto al sector público como al sector privado.

140. Las excepciones a la prohibición general de las diferencias de trato incluyen disposiciones para equilibrar los requisitos de combatir la discriminación con la protección

de otros derechos y libertades, como la libertad de expresión, la libertad de asociación y el derecho a una vida privada y familiar.

141. La Ley de igualdad en el empleo prevé que la diferencia de trato por motivos de raza no constituye una discriminación ilegal en ciertas circunstancias, incluidas las siguientes:

- El acceso al empleo, para las personas que trabajan en el hogar de otra persona, suministrando servicios personales que afectan a la vida privada o familiar y que quedan excluidos de la aplicación de las Leyes de igualdad en el empleo, a fin de lograr un equilibrio justo y adecuado entre el derecho a la vida privada en las casas particulares y el derecho a la igualdad de trato. Una vez conseguido el empleo, éste queda plenamente cubierto por las Leyes.
- Los órganos de capacitación/formación profesional permiten un trato distinto por lo que hace a la remuneración y la asignación de plazas a los nacionales de un Estado miembro de la UE y a la asistencia a determinadas categorías de personas a través de patrocinios, becas y bolsas de estudio, pero sólo en la medida en que esa asistencia esté razonablemente justificada, a tenor de consideraciones tradicionales e históricas.
- La Ley de permisos de trabajo de 2003 exceptúa cualquier medida tomada sobre la base de la nacionalidad.

142. La Ley sobre la igualdad de condición establece que la diferencia de trato por el motivo específico de la raza no constituye una discriminación ilegal en ciertas circunstancias, incluidas las siguientes:

- El principal supuesto viene determinado por los casos requeridos por la normativa o por la legislación de la UE. Esa excepción no cubre las circunstancias en que exista un elemento optativo o discrecional, relativo a la forma en que se prestan los servicios. Hay casos específicos por motivos de nacionalidad en lo tocante al trato dispensado por las autoridades públicas a algunos no irlandeses.
- Las diferencias de trato que sea razonable exigir por razones de autenticidad, de estética, de tradición o de costumbre en relación con una representación teatral o cualquier tipo de espectáculo.
- Las diferencias de trato basadas en la nacionalidad o en el origen nacional, en relación con la celebración u organización de un acto o acontecimiento deportivo, en la medida en que sean razonablemente necesarias, habida cuenta del carácter y finalidad del acontecimiento.

143. En términos más generales, cabe permitir diferencias de trato en el ámbito de la Ley sobre la igualdad de condición:

- En la esfera de los seguros (que comprende la renta vitalicia, las pensiones, las pólizas de seguros y otras cuestiones relacionadas con la evaluación de riesgos, pero sólo si las diferencias se basan en datos actuariales o estadísticos u otros factores pertinentes de suscripción o comerciales y resultan razonables a tenor de los datos o de otros factores procedentes);
- Cuando se dispone de bienes por vía de testamento o por donación;
- Cuando se prestan servicios con el objetivo primordial de promover con fines y procedimientos de buena fe, los intereses particulares de las personas de una determinada categoría, pero sólo en la medida en que el trato diferente sea razonablemente necesario y
- Cuando se suministren bienes y servicios que puedan considerarse razonablemente adecuados a las necesidades exclusivas de ciertas personas.

144. Las Leyes de igualdad en el empleo y sobre la igualdad de condición establecen que las diferencias de trato basadas en la ciudadanía o en la condición de inmigrante no constituyen una discriminación ilegal, según dichas Leyes, siempre que estén amparadas por la ley.

145. Las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, permiten adoptar medidas destinadas a garantizar en la práctica la plena igualdad entre los empleados, prevenir o compensar las desventajas derivadas de cualquiera de las causas de discriminación (como la raza) o crear o mantener servicios para salvaguardar o promover la integración de dichas personas en su entorno laboral (véase artículo 33).

146. Las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, autorizan un trato preferente o la adopción de medidas positivas con miras a fomentar de buena fe la igualdad de oportunidades para las personas que están en situación de desventaja, en relación con otras, o que no han estado ni estarán probablemente en condiciones de aprovechar las mismas oportunidades que esas otras personas. También se permiten esas medidas para atender las necesidades especiales de las personas o de una categoría de ellas que, debido a sus circunstancias, pueden necesitar instalaciones, estructuras, servicios o asistencia no requeridos por las personas que no tienen esas necesidades especiales (véase artículo 14 1) b)).

## Artículo 2

147. Las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, prohíben la discriminación directa e indirecta y el acoso laboral por nueve razones, que son el género, la edad, el estado civil, la situación familiar, la orientación sexual, las creencias religiosas, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad nómada. Las leyes contienen una regulación exhaustiva y abordan todos los ámbitos relativos al empleo, incluidos el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la remuneración, los ascensos, el despido del empleo y la formación profesional.

148. Las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, prohíben la discriminación por las mismas nueve razones, incluida la raza.

149. Las Leyes sobre la igualdad de condición se aplican al acceso y suministro de los bienes y servicios, incluidos los servicios públicos, la vivienda, la atención de salud y la educación.

150. En las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008 (artículo 37 2)) se exceptúan las diferencias de trato por motivos de raza cuando la raza sea una calificación ocupacional para el puesto de que se trate, por ejemplo, por razones de autenticidad, de estética, de tradición o de costumbre en relación con determinada obra teatral u otro espectáculo.

151. A finales de 2009 se examinará el impacto de la legislación de Irlanda en materia de igualdad, tras lo cual se celebrará una conferencia internacional el año siguiente. La investigación estará patrocinada conjuntamente por la Dirección de la Igualdad, el Tribunal de la Igualdad y el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica.

152. Desde que el Estado presentó su último informe al Comité, Irlanda ha adoptado una serie de medidas importantes para combatir el racismo y potenciar la integración.

### 1. Plan de Acción Nacional contra el Racismo

153. "Planificación de la diversidad", el Plan de Acción Nacional contra el Racismo, de 2005 a 2008, fue lanzado en enero de 2005 por los entonces Taoiseach (Primer Ministro) y el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma. En el Plan se ofrecen directrices estratégicas

para luchar contra el racismo y favorecer la creación de una sociedad más acogedora e multicultural en Irlanda.

154. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo tuvo su origen en los compromisos contraídos por los Gobiernos en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas contra el Racismo, celebrada en Durban, Sudáfrica, en 2001, de que cada Estado miembro de la Organización elaborase y aplicase un plan de acción nacional. Irlanda fue uno de los primeros Estados en poner en marcha un Plan de Acción Nacional contra el Racismo. El Plan estuvo funcionando entre 2005 y 2008. Dado que el racismo es un grave obstáculo para la integración, se mantendrá como uno de los ejes del programa global de integración. En el informe final del grupo directivo establecido para supervisar la aplicación del plan figura un esbozo de las medidas emprendidas durante el tiempo en que el Plan de Acción Nacional estuvo en vigor<sup>42</sup>.

## **2. Año Europeo para el Diálogo Intercultural**

155. Irlanda participó activamente en 2008 en la promoción del Año Europeo para el Diálogo Intercultural.

## **3. Semana Intercultural y contra el Racismo**

156. Véanse párrafos 361 y 362.

## **4. Estrategia de acción para apoyar los lugares de trabajo integrados**

157. Véanse párrafos 363 y ss.

## **5. Día de la Memoria del Holocausto**

158. La Oficina del Ministro para la Integración facilita ayuda, inclusive de tipo financiero, para conmemorar el Día de la Memoria del Holocausto, que se celebra en Irlanda el domingo más próximo al 27 de enero, aniversario de la fecha en que se liberó en 1945 el campo de concentración de Auschwitz – Birkenau. El Holocausto ofrece una plataforma que permite estudiar todas las formas de discriminación y de prejuicios. La experiencia del Holocausto no ha perdido un ápice de su vigencia en la sociedad de hoy y ocupa un lugar privilegiado en Irlanda entre las iniciativas para combatir el racismo y los prejuicios a todos los niveles.

159. En 2008, la Oficina del Ministro para la Integración otorgó una subvención de 90.000 euros al Fondo de Enseñanza del Holocausto en Irlanda para que pudiera seguir elaborando material educativo y actividades de sensibilización.

## **6. Grupo Internacional de Tareas**

160. El Grupo Internacional de Tareas, creado en 1998 por iniciativa del Primer Ministro sueco, Goran Parson, consta de representantes de los gobiernos y de organizaciones no gubernamentales. Su objetivo estriba en recabar el apoyo de los dirigentes políticos y sociales a la enseñanza del Holocausto, a su memoria y a la investigación al respecto, tanto a nivel nacional como internacional.

161. La pertenencia al Grupo Internacional de Tareas entraña un proceso en tres etapas. Irlanda se convirtió en diciembre de 2007 en país observador del Grupo de Tareas sobre Cooperación Internacional en materia de enseñanza, memoria e investigación del Holocausto. En la reunión plenaria del Grupo Internacional de Tareas, celebrada en Oslo en

---

<sup>42</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-npar-en>.

junio de 2009, Irlanda pasó de la situación de observador a la de enlace y está esforzándose en la actualidad por lograr la condición de miembro de pleno derecho.

## 7. Oficina del Ministro para la Integración

162. Sírvanse consultar la información sobre la creación de la Oficina del Ministro para la Integración en los párrafos 34 y ss.

## 8. Dirección de la Igualdad y Tribunal de la Igualdad

163. Se han establecido dos órganos al amparo de la legislación de igualdad —la Dirección de la Igualdad<sup>43</sup> y el Tribunal de la Igualdad<sup>44</sup>. Las funciones de la Dirección de la Igualdad consisten en luchar contra la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades en los ámbitos cubiertos por las Leyes, a fin de proporcionar información sobre éstas, supervisarlas y velar por ellas, así como formular recomendaciones al Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica con miras a su modificación. Entre las atribuciones de la Dirección de la Igualdad hay que mencionar la de revisar desde el punto de vista de la igualdad los planes de acción, preparar códigos de prácticas, realizar investigaciones, proporcionar asistencia jurídica a los denunciantes de conformidad con las Leyes y llevar a cabo investigaciones sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad. También puede hacerse cargo de casos por iniciativa propia en ciertas circunstancias.

164. El Tribunal de la Igualdad es el foro accesible e imparcial para remediar una discriminación ilícita. Se trata de una oficina creada por ley e independiente, que investiga o media en las quejas por discriminación ilícita. Funciona de conformidad con los principios de justicia natural y sus valores básicos son la imparcialidad y la profesionalidad, la accesibilidad y la oportunidad.

165. La función principal del Tribunal de la Igualdad consiste en investigar y mediar en caso de reclamaciones por discriminación relacionadas con el empleo y con el acceso a bienes y servicios, disposición de bienes y algunos aspectos de la educación. Esta protección contra la discriminación se aplica a los nueve motivos por los que se prohíbe la discriminación en virtud de la nueva legislación sobre igualdad. Cuando se hace lugar a una queja por discriminación, se debe fijar una reparación.

166. El Tribunal puede investigar también las quejas por discriminación basadas en los mismos nueve motivos enumerados en la Ley de pensiones de 1990, cuando un empleador no respeta el principio de igualdad de trato en relación con las prestaciones ocupacionales o los planes de pensiones.

167. El Tribunal tiene competencia en todos los ámbitos cubiertos por la legislación en materia de igualdad con la excepción del servicio en locales autorizados en los que pueden formularse quejas de discriminación ante un tribunal de distrito, de conformidad con la Ley de bebidas alcohólicas, de 2003. Además, con arreglo a la infraestructura de igualdad de Irlanda y, como se indicó anteriormente, tanto la Dirección de la Igualdad como el Tribunal de la Igualdad tienen un papel que desempeñar en la lucha contra la discriminación racial. En 2008, el Tribunal de la Igualdad dictó 18 resoluciones en los casos de quejas de discriminación por motivos de raza, 14 en el ámbito del empleo y 4 respecto del acceso a bienes y servicios. Cabe encontrar más información sobre los detalles de los casos presentados ante el Tribunal de la Igualdad en el sitio web de dicha institución en la sección de revisiones jurídicas anuales<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> [www.equality.ie](http://www.equality.ie).

<sup>44</sup> [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie).

<sup>45</sup> <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=26&docID=-1>.

## 9. Formación para sensibilizar contra el racismo – Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia

168. En el Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia se ha elaborado una amplia serie de programas de formación y concienciación, a fin de apoyar a su personal, que mantiene un contacto activo con el público, entre los que cabe citar:

- Capacitación para sensibilizar contra la discriminación, que ha constituido parte desde 1998 de la formación integrada de los clientes del Departamento.
- Elaboración desde principios de 2002 de directrices internas para el personal del Departamento a la hora de tratar con clientes no irlandeses. Esas directrices se publicaron en un folleto titulado "Clientes no nacionales: Directrices para el personal".
- Enseñanza de un módulo detallado de antidiscriminación y sensibilización en una serie de programas básicos de formación, incluidos los programas de inducción, atención al cliente y fomento de la gestión.
- Realización de una campaña de carteles para promover la concienciación de la diversidad y de la lucha contra la discriminación, tanto entre el personal del Departamento como entre sus clientes.

169. En el Apéndice II cabe encontrar más información sobre la capacitación en materia de sensibilización respecto de la diversidad, emprendida por el Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia.

*Formación sobre racismo y multiculturalismo en la Oficina del Comisionado para las Solicitudes del Estatuto de Refugiado (ORAC) y en el Tribunal de Apelación para asuntos relacionados con el estatuto de refugiado*

170. En sintonía con la sensibilidad de la Oficina del Comisionado para las Solicitudes del Estatuto de Refugiados ante las cuestiones de igualdad/diversidad cultural, y teniendo en cuenta la base de clientes de la organización, un equipo de educadores de la Oficina del Comisionado para las Solicitudes del Estatuto de Refugiado recibió un curso de capacitación del Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo. En 2009 se organizó asimismo un curso de Formar al Formador junto con el Servicio de Libertad Condicional y Bienestar. Se celebran anualmente una serie de cursos para garantizar que los nuevos miembros del personal reciban esa capacitación (para más información, sírvanse consultar el Apéndice II).

171. El Tribunal se creó en noviembre de 2000, en virtud de la Ley del refugiado, de 1996 (enmendada), para resolver las apelaciones formuladas por los solicitantes de asilo contra las recomendaciones del Comisionado para las Solicitudes del Estatuto de Refugiados de no otorgar a un solicitante de asilo la condición de refugiado y está formado por un Presidente y 34 miembros a tiempo parcial, que son abogados y letrados con experiencia, independientes, pero nombrados por el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica.

172. Todos los nuevos miembros del Tribunal están obligados a seguir un curso de capacitación impartido por el ACNUR antes de tomar posesión de sus cargos. Además, todos los miembros del Tribunal de Apelación para asuntos relacionados con el estatuto de refugiado reciben una formación periódica a cargo de personal del ACNUR en Dublín (para mayor información, sírvanse consultar el apéndice II).

173. El Estado, el Gobierno y los organismos públicos en su calidad de empleadores están obligados legalmente por las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008 (véase el artículo 2 3) de la Ley de igualdad en el empleo de 1998). En el artículo 2 de la Ley

sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2004, se define a las organizaciones, órganos públicos y otras entidades como "personas" y tienen prohibido discriminar por motivos de raza o de otra índole.

174. En el artículo 14 de las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, y en el artículo 13 de las Leyes refundidas sobre la igualdad de condición se tipifica como delito el hecho de lograr o intentar una persona (o incluso un órgano público) que otra persona incurra en cualquier acto que constituya discriminación racial, conforme a la ley. La Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, prohíbe las actividades de las personas naturales o jurídicas capaces de incitar al odio racial.

175. Las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, prohíben directa e indirectamente la discriminación y el acoso en relación con el empleo por nueve motivos, a saber, el género, la edad, el estado civil, la situación familiar, la orientación sexual, las creencias religiosas, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad nómada. Las leyes contienen una regulación exhaustiva de todos los ámbitos relativos al empleo, incluido el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la remuneración, los ascensos, el despido y la formación profesional.

176. Las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, prohíben la discriminación por los mismos nueve motivos, incluido el de la raza.

177. Las Leyes sobre la igualdad de condición se aplican al acceso y al suministro de bienes y servicios, incluidos los servicios públicos, la vivienda, la atención de salud y la educación.

178. La Directiva de la UE relativa a la igualdad racial, que aplica el principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su origen racial o étnico, se incorporó a la legislación irlandesa el 19 de julio de 2004 por la Ley de igualdad de ese mismo año, que modificó las Leyes de igualdad en el empleo y sobre la igualdad de condición.

179. Como se indicaba en el último informe de Irlanda, existen tres mecanismos para revisar la legislación o las políticas:

a) *El Defensor del Pueblo*<sup>46</sup>

180. Sírvanse consultar el párrafo 207 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda y la respuesta a la observación final contenida en el párrafo 11 del informe del Coordinador encargado del seguimiento (ampliación del alcance de la Ley sobre la igualdad de condición).

b) *Revisión judicial*

181. Sírvanse consultar el párrafo 208 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda.

c) *Revisión constitucional de actos administrativos o del ejecutivo*

182. Sírvanse consultar el párrafo 209 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda.

183. No hay leyes o normas explícitas contra la discriminación racial que amparen la discriminación por motivos de raza.

<sup>46</sup> [www.ombudsman.gov.ie](http://www.ombudsman.gov.ie).

## 10. Otras medidas

184. Además de las medidas esbozadas *supra*, el Gobierno ha elaborado así mismo las siguientes:

- a) *Programa concertado para el Gobierno – "Un proyecto para el futuro de Irlanda 2007-2012"*<sup>47</sup>

185. En virtud de su actual Programa, el Gobierno tiene la firme voluntad de seguir promoviendo campañas nacionales que eduquen al público irlandés acerca del papel de la inmigración e integración en la sociedad irlandesa. En él se declara que el Gobierno:

*Seguirá promoviendo campañas nacionales destinadas a combatir el racismo y fomentar el entendimiento de la diversidad y financiar campañas que eduquen al público irlandés acerca del papel de la inmigración en la sociedad irlandesa.*

- b) *Hacia 2016*

186. De conformidad con el acuerdo actual de colaboración social, titulado "Hacia el 2016"<sup>48</sup>, los asociados han asumido el compromiso de revisar, según proceda, la legislación en vigor en materia de igualdad, con miras a determinar las mejores prácticas en relación con las medidas positivas y, en particular, con el acceso al empleo, por los nueve motivos citados.

187. El Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo era un órgano de expertos independiente que ayudaba al Gobierno de Irlanda a aplicar el Plan de Acción Nacional contra el Racismo, de 2005 a 2008. Patrocinaba un enfoque asociativo respecto de las iniciativas antirracistas y multiculturales y recibía gran parte de su financiación básica del Gobierno.

188. El Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo fue designado Órgano de Coordinación Nacional para 2008, Año del Diálogo Intercultural de la Unión Europea en Irlanda.

189. En la declaración política sobre la estrategia de integración y gestión de la diversidad, titulada *Migration Nation* (Nación de migración), que se puso en marcha en mayo de 2008, se indicó que se producirían cambios en las estructuras de integración.

190. Más tarde, y a tenor de la política de racionalización de los organismos financiados por el Estado, en el contexto del presupuesto de 2009, el Gobierno decidió dejar de financiar al Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo a partir de 2009. Parte de las funciones del Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo fueron absorbidas posteriormente por la Oficina del Ministro para la Integración.

## 11. Proceso de consulta

191. En el proceso de recopilación de este informe, se invitó a los miembros de la sociedad civil, así como a los miembros del público en general, a entablar consultas con la Oficina del Ministro para la Integración.

<sup>47</sup> ([http://www.taoiseach.ie/eng/Publications/Publications\\_Archive/Publications\\_2007/An\\_Agreed\\_Programme\\_for\\_Government\\_-\\_June\\_2007.html](http://www.taoiseach.ie/eng/Publications/Publications_Archive/Publications_2007/An_Agreed_Programme_for_Government_-_June_2007.html)).

<sup>48</sup> [http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Department\\_of\\_the\\_Taoiseach/Policy\\_Sections/Social\\_Partnership/Social\\_Partnership\\_Publications/Towards\\_2016,\\_Ten-Year\\_Framework\\_Social\\_Partnership\\_Agreement\\_2006-2015.shortcut.html](http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Department_of_the_Taoiseach/Policy_Sections/Social_Partnership/Social_Partnership_Publications/Towards_2016,_Ten-Year_Framework_Social_Partnership_Agreement_2006-2015.shortcut.html).

192. A finales de 2008 se invitó también a los miembros de los grupos pertinentes de la sociedad civil a asistir a una reunión de consulta con la Oficina del Ministro para la Integración, presidida por una personalidad independiente y sobre la que se presentó un informe. Se ha adjuntado en la Parte IV un informe de esa reunión y un resumen de los temas que se trataron.

193. Véase también la respuesta a la observación final contenida en el párrafo 22 del informe del Coordinador encargado del seguimiento en los párrafos 126 y ss. del presente informe.

194. Véase la información sobre la creación de órganos nacionales en Irlanda en la Parte II del informe inicial de Irlanda.

195. Siempre que lo estime necesario, el Gobierno adopta medidas de acción positivas para fomentar la igualdad de oportunidades.

## 12. Plan de Acción Nacional para la Integración Social, 2007-2016

196. Un objetivo fundamental en el Plan de Acción Nacional para la Integración Social, 2007-2016<sup>49</sup> consiste en reducir para 2012 el número de los que son "persistentemente pobres" hasta un nivel entre un 2% y un 4% y aspirar a eliminarlo para 2016. Para cumplir ese objetivo se está prestando una atención específica a ciertos grupos vulnerables, incluidos los nómadas, migrantes y miembros de minorías étnicas.

197. En el Informe anual de integración social 2006/2007 se han comunicado progresos en relación con esas metas/actividades, que son parte de las responsabilidades de una serie de Departamentos/Organismos<sup>50</sup> y que se seguirán supervisando y notificando. El Informe anual de integración social de 2008 se publicará antes de finales de 2009.

## 13. Estrategia en materia de datos

198. La carencia de datos sectoriales adecuados no permite medir el nivel de pobreza en el que viven ciertos grupos vulnerables y plantea problemas para evaluar el impacto de las políticas. Se trata de una cuestión que la Oficina de Integración Social<sup>51</sup> está abordando como parte de su labor permanente sobre los datos, con el apoyo de un Grupo Técnico de Asesoramiento, constituido por especialistas en recopilación e investigación de datos. Como contribución a ese proceso, el Instituto de Investigación Económica y Social está elaborando una serie de Retratos Sociales Estadísticos, encargados por la División de Integración Social del Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia. El cuarto de la serie, *Comunidades* (incluidos los nómadas, migrantes y minorías étnicas) se publicó en el primer trimestre de 2009<sup>52</sup>.

199. Medir los beneficios y resultados de las políticas destinadas a los grupos vulnerables puede ser una tarea difícil debido a una serie de factores, incluida la falta de disponibilidad de datos, el carácter multidimensional de la pobreza y de la exclusión social y el hecho de que los impactos no son fáciles de calcular a corto plazo.

200. La información y los datos objetivos y verificables acerca de la pobreza son un factor fundamental para la elaboración y aplicación de las políticas. En esa esfera prosiguen los trabajos para reforzar la recopilación y el análisis de los datos, de conformidad, por ejemplo, con el Grupo Técnico de Asesoramiento, en el marco del Plan de Acción Nacional

<sup>49</sup> [www.socialinclusion.ie/nationalactionplan2007.html](http://www.socialinclusion.ie/nationalactionplan2007.html).

<sup>50</sup> <http://www.socialinclusion.ie/SocialInclusionReport2006-2007.html>.

<sup>51</sup> <http://www.socialinclusion.ie/>.

<sup>52</sup> [www.socialinclusion.ie/.../5062SOCIALPORTCOMMUNITY-7-AW-LO.pdf](http://www.socialinclusion.ie/.../5062SOCIALPORTCOMMUNITY-7-AW-LO.pdf).

para la Integración Social. Aquí se contemplan aspectos como las estrategias y los indicadores en materia de datos, a fin de medir los avances en la esfera de la lucha contra la pobreza. Se dispone de un marco global de políticas para afrontar la pobreza y promover la integración social, en el que tienen cabida la integración de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza, el capítulo de integración social en el Plan Nacional de Desarrollo de 2007 a 2014 y el acuerdo de colaboración social *Hacia el 2016*. En ese contexto, no se escatiman esfuerzos para consolidar la aplicación local de las directrices nacionales y para sacar partido de la experiencia del país y aprovecharla en el ciclo de desarrollo de las políticas. La Evaluación del Impacto de la Pobreza es el proceso por el cual los Departamentos del Gobierno, las autoridades locales y los organismos del Estado evalúan las políticas y los programas en las etapas de diseño, aplicación y revisión, en relación con el probable impacto que puedan tener o hayan tenido en la pobreza y en las desigualdades susceptibles de desembocar en la pobreza, con miras a luchar contra ese fenómeno. Si bien los Departamentos del Gobierno están aplicando desde 1999 políticas de protección contra la pobreza, ahora se han elaborado otras directrices nuevas y de mayor alcance en materia de la Evaluación del Impacto de la Pobreza<sup>53</sup> y ya se ha puesto en marcha el proceso de aplicación.

#### 14. Dependencias de integración social de las autoridades locales

201. A las autoridades locales, como organismo esencial de la administración a dicho nivel, les corresponde desempeñar un papel importante en la prestación de servicios a los inmigrantes en sectores como la vivienda, la planificación, el desarrollo comunitario y la integración social. Las Juntas de Desarrollo de los condados y ciudades pueden realizar asimismo una función importante en la coordinación de la prestación de los servicios destinados a atender las necesidades de las comunidades de inmigrantes. Se han identificado algunos modelos de buenas prácticas para hacer frente a las necesidades de los inmigrantes a través de la labor de las dependencias experimentales de integración social de las autoridades locales. Esas dependencias experimentales han adquirido ahora un carácter permanente y se han ampliado los programas para cubrir las competencias en ese ámbito de la mitad de las autoridades de los condados y ciudades, a fin de cumplir el compromiso contraído en el acuerdo de colaboración social *Hacia el 2016*. Entre los ejemplos de buenas prácticas cabe citar:

- La Dependencia de Integración Social del Consejo del Condado de Dublín meridional ha procurado alentar y promover los beneficios de la participación en el proceso de consulta que desembocará en el nuevo Plan de Desarrollo del Condado. Ha localizado y financiado la presencia de intérpretes de francés, ruso y árabe para dos períodos de sesiones específicos.
- También en el Consejo del Condado de Dublín meridional, la Dependencia de Integración Social organizó un día de capacitación para el personal sobre técnicas de comunicación efectivas con hablantes de inglés no nativos.
- El Consejo de la Ciudad de Waterford buscó a personas que pudieran traducir la información sobre el plan de exención del pago del servicio de eliminación de residuos. Colaboraron con el Ejecutivo local del Servicio de Salud a fin de determinar cuáles eran las familias que pudieran beneficiarse de esa información.
- La dependencia experimental de integración social en el Consejo del Condado de Dun Laoghaire/Rathdown participa en la organización de su Festival anual de las culturas del mundo<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> <http://www.socialinclusion.ie/pia.html>.

<sup>54</sup> <http://www.festivalofworldcultures.com/>.

202. La publicación de la Oficina del Ministro para la Integración "Migration Nation: Statement on Integration Strategy and Diversity Management" (Nación de migración: declaración sobre la estrategia de integración y gestión de la diversidad) reconoce la importancia de las autoridades locales en el fomento de la integración; la Oficina ha facilitado la financiación inicial a los consejos de los condados (autoridades locales) en las zonas en las que residen bastantes miembros de minorías étnicas, a fin de organizar actividades de integración.

203. Sírvanse consultar la información sobre la Iniciativa en pro de los votantes migrantes en los párrafos 279 y ss. del presente informe.

### Artículo 3

204. Como ya se indicó anteriormente en el párrafo 221 (pág. 59) del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda, no hay segregación racial o *apartheid* en el país. Durante muchos años, la política de Irlanda ha sido condenatoria de esas prácticas. Irlanda condena sin reservas toda política, práctica o ideología que conduzca a la intolerancia o al odio raciales.

#### 1. Comunidades migrantes

205. Como se mencionó anteriormente, el Ministro para la Integración publicó una declaración relativa a la estrategia de integración y gestión de la diversidad, denominada "Migration Nation" en mayo de 2008<sup>55</sup>. El documento fija el marco para la elaboración de la política de integración en Irlanda y esboza los principios clave que sustentarán y configurarían la política estatal en ese ámbito.

206. Irlanda ha adoptado una política global de suministro de servicios en la esfera de la integración, no sin dejar de reconocer la necesidad de iniciativas específicas con miras a satisfacer necesidades concretas a corto plazo. En general, la responsabilidad de la prestación efectiva de los servicios de integración recae sobre los departamentos principales del Gobierno, que siguen respondiendo a las necesidades de los recién llegados. Dado que existe un gran número de departamentos dedicados a abordar los problemas de la integración, se ha creado un Grupo Interdepartamental para garantizar un enfoque global del Gobierno respecto de los problemas de la integración. El Grupo está presidido por el Ministro para la Integración.

207. El Ministro está estudiando también la posibilidad de crear un Consejo Ministerial de Integración, que le asesorará sobre las cuestiones que han de afrontar los inmigrantes, examinar e informar acerca de los aspectos y desafíos derivados de la integración y analizar periódicamente los progresos alcanzados en ese sentido.

*Educación – Sírvanse consultar la respuesta relativa al Artículo 5 en el presente informe.*

*Nómadas – Sírvanse consultar el Apéndice específico para los nómadas (Apéndice 1).*

### Artículo 4

208. Sírvanse consultar los párrafos 222 a 230 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda.

209. Inducir a una persona a cometer un acto de violencia contra otra es un delito en el *common law*.

<sup>55</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/omi-publications-en>.

210. La Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, tipifica como delito publicar o distribuir material escrito o usar palabras, comportarse o exhibir material escrito fuera de un domicilio privado (o dentro de un domicilio privado si puede ser visto o escuchado por personas que estén fuera) o distribuir, mostrar o enseñar una grabación de imágenes visuales o sonidos que sean amenazantes, insultantes u ofensivos y que tengan por objeto o puedan tener, habida cuenta de las circunstancias, la incitación al odio.

211. La Ley de delitos contra el Estado, de 1939 y, en especial, el artículo 18 d) y e), prevé declarar ilegales y prohibir las organizaciones que fomentan las actividades ilegales, como por ejemplo, la incitación al odio racial. El artículo 21 de la Ley tipifica como delito la pertenencia a esas organizaciones.

212. En la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, se prohíben el uso de palabras, el comportamiento o la publicación o distribución de materiales que sean amenazantes, insultantes u ofensivos y que tengan por objeto o que puedan incitar al odio contra cualquier grupo de personas en el Estado o en cualquier otro lugar por motivos de raza, color, nacionalidad, religión, origen étnico o nacional, orientación sexual o pertenencia a la comunidad nómada. El Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica está revisando la Ley de prohibición de la incitación al odio, con el propósito de mejorar su eficacia.

213. En esa revisión permanente se tiene en cuenta el Protocolo adicional al Convenio sobre Delito Cibernético relativo a la penalización de actos de naturaleza racista y xenófoba por medio de sistemas informáticos y la Decisión marco de la UE relativa a la lucha contra el racismo y la xenofobia por medio del derecho penal. Se tomarán también en consideración las principales investigaciones realizadas sobre la eficacia de la actual legislación en Irlanda para combatir los delitos motivados por el racismo; en ese sentido, sírvanse consultar también la respuesta a la observación final contenida en el párrafo 6 del informe del Coordinador encargado del seguimiento.

214. La Ley de justicia penal (Ley sobre el orden público) de 1994 puede utilizarse en algunos casos para luchar contra los actos racistas por motivos de orden público.

215. Cualquier actividad que incite al odio racial es un delito penal sancionado en la legislación irlandesa. Le corresponde a los tribunales decidir en unas circunstancias determinadas si la divulgación de ideas basadas en la superioridad o el odio raciales constituye un delito. De conformidad con la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, es un delito publicar o distribuir material escrito o usar palabras, comportarse o mostrar material escrito si resulta amenazante, ofensivo o insultante y tiene por objeto o puede incitar al odio. Por "publicar" se podría entender también publicar en Internet.

216. La legislación irlandesa tipifica como delito la pertenencia a una organización que participe, promueva, aliente o preconice la comisión de un delito penal (incluida la incitación al odio racial). De ahí se desprende que es un delito en la legislación irlandesa en vigor pertenecer a una organización que se dedique a cometer actos de violencia contra grupos a causa de su raza, o a incitar a otros a odiar esos grupos.

217. El artículo 7 1) de la Ley de justicia penal de 1997 establece que toda persona que ayude a la comisión de un delito que pueda ser juzgado en un juicio con jurado, la instigue, preste asesoramiento para ello o la propicie, podrá ser procesada, juzgada o castigada como autor principal. Los delitos tipificados en la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, son delitos procesables<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Un delito procesable es un delito que sólo puede ser juzgado en un proceso tras una audiencia preliminar para determinar si se trata de un caso *prima facie* o si debe ser sometido a un juicio con jurado (por oposición a un juicio sumario).

218. En cuanto a la prohibición, que figura en la legislación irlandesa sobre igualdad, de propiciar la discriminación racial en el empleo o en el acceso y suministro de bienes y servicios, sírvanse consultar el párrafo 173.

219. Se ruega consultar el párrafo 230 del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda.

220. Sírvanse consultar la respuesta contenida en los párrafos 51 y ss. del presente informe a la observación final del Coordinador en el párrafo 6 de su informe.

221. En virtud de la Ley de prohibición de la incitación al odio, de 1989, constituye un delito

a) publicar o distribuir material escrito;

b) usar palabras, comportarse o exhibir material escrito en cualquier lugar excepto en un domicilio privado, o en su interior si las palabras, conductas o material pueden ser escuchados o vistos por personas de fuera del domicilio; o

c) distribuir, mostrar o exhibir una grabación de imágenes visuales o sonidos, si cualquier elemento del material escrito, palabras, conductas, imágenes visuales o sonidos es amenazante, insultante u ofensivo y tiene por objeto o puede tener, habida cuenta de todas las circunstancias, la incitación al odio.

222. En el *common law* se tipifica como delito instigar a una persona a cometer delito. Un acto de violencia constituiría un delito de esa índole.

223. La legislación relativa a la prohibición de la incitación al odio fue redactada con la intención de ajustarse a las garantías consagradas en la Constitución de Irlanda en materia de libertad de expresión, asociación y reunión pacífica.

224. El Cuadro 8 ofrece un desglose de las estadísticas oficiales registradas por la Oficina Central de Estadística en relación con los delitos de motivación racial.

Cuadro 8

**Notificación anual de incidentes de motivación racial registrados en el país, 2003-2008<sup>57</sup>**

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Número de casos registrados por la policía (notificados)	64	68	100	172	214	172
Número de casos (detectados)	29	28	56	91	135	98
Número de casos enjuiciados (iniciado el procedimiento)	21	16	47	70	85	50
Número de casos en que han sido sentenciados sus autores (condenas)	4	9	20	26	29	3

*N.B. Todos los incidentes son provisionales y pueden ser objeto de revisión. No todos los casos son citados a la vista ante un tribunal en el mismo año en que se plantean. Las cifras supra están sujetas a revisión a medida que se vayan realizando las citaciones antedichas.*

225. La Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía) y el Tribunal de la Igualdad también recopilan estadísticas en relación con las quejas de discriminación racial; sírvanse consultar los párrafos 75 y ss. y 163 y ss. respectivamente del presente informe.

<sup>57</sup> Fuente: Oficina Central de Estadística ([www.cso.ie](http://www.cso.ie)).

226. El Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo (véanse párrs. 187 y ss.) mantuvo estadísticas extraoficiales de los incidentes racistas que se le notificaron durante el período de 2001 a 2008. El número de incidentes comunicados experimentó un ligero aumento, de 99 en 2007 a 106 en 2008.

## **Artículo 5**

### **1. Información agrupada en función de los distintos derechos**

227. Para el derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia, sírvanse consultar los párrafos 231 a 234 del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda.

228. No existen leyes específicas en esta jurisdicción que prohíban la elaboración de perfiles raciales. No hay tampoco pruebas que sugieran que la An Garda Síochána (cuerpo de policía) se dedique a esa práctica.

229. La Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía) es un organismo independiente de quejas contra la policía. Está facultada para investigar con carácter independiente las quejas por conducta impropia formuladas contra miembros de la Garda Síochána (cuerpo de policía) de forma transparente y equitativa y que refuerce la confianza pública en dicho cuerpo. Sírvanse asimismo consultar la información relativa al Tribunal de la Igualdad en los párrafos 163 y ss. Sírvanse también consultar las estadísticas relativas a los casos tramitados por la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía) en los párrafos 75 y ss.

### **2. An Garda Síochána (cuerpo de policía)**

230. Respecto de la aplicación de la recomendación general Nº 31 (2005), sírvanse consultar la información sobre la capacitación de la policía, contenida en los párrafos 97 y ss. y el Apéndice II.

### **3. Servicio Penitenciario irlandés**

231. El Servicio Penitenciario irlandés ha elaborado unas directrices globales administrativas y de capacitación que incorporan los principios de lucha contra el racismo. Está prohibida la discriminación por ningún motivo, incluida la "raza". La formación tiene por objeto hacer efectivos los derechos humanos básicos de los presos en el ámbito de la legislación nacional e internacional en que han sido plasmados y aborda elementos del contexto ético del trabajo carcelario. La formación permite a los funcionarios penitenciarios promover los derechos humanos en su establecimiento, garantizando que los que se encuentran bajo su custodia sean tratados con dignidad, respeto y justicia.

### **4. Servicio de Tribunales de Irlanda**

232. Todo el personal del Servicio de Tribunales de Irlanda está informado de las políticas contenidas en el Código de Normas de Comportamiento y la Carta de Clientes del Servicio de Tribunales, que especifica que todos los usuarios de la justicia deberán ser tratados de un modo justo y transparente, sin distinción de raza, género, situación socioeconómica, lengua, discapacidad, y/u otros atributos sociales.

### **5. Capacitación judicial en materia de discriminación racial/Instituto de Estudios Judiciales**

233. El artículo 19 de la Ley sobre los tribunales y los oficiales de justicia, de 1995, prevé que:

"Toda persona que desee ser nombrada a un cargo judicial deberá aceptar, si resulta nombrada, participar en el curso o los cursos de formación o educación que le señalen el Presidente del Tribunal Supremo o el Presidente del Tribunal al que sea nombrada."

234. El artículo 48 prevé que "El Ministro (de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica) podrá facilitar, con el asentimiento del Ministro de Finanzas, fondos para la formación y la educación de los jueces".

235. A raíz de la entrada en vigor de dichos artículos de la Ley sobre los tribunales y los oficiales de justicia, el entonces Presidente del Tribunal Supremo, el Excmo. Sr. Juez Liam Hamilton, creó a mediados de 1996 el Instituto de Estudios Judiciales, para hacerse cargo de la formación y la educación permanente de la judicatura. Los recursos iniciales para hacer efectivos esos artículos fueron suministrados por el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica.

236. La función del Instituto de Estudios Judiciales estriba en organizar conferencias, seminarios y charlas sobre temas jurídicos para los miembros de la judicatura. El objetivo consiste en ampliar los conocimientos y la comprensión de la ley y los principios jurídicos entre los jueces, haciendo especial hincapié en las novedades en ese ámbito, incluida la legislación. Entre sus principales actividades hay que citar la organización de conferencias judiciales anuales para los jueces de los Tribunales Superiores, el tribunal de circuito y el tribunal de distrito respectivamente y una conferencia anual nacional para los jueces de todos los tribunales. Se organizan también para cada jurisdicción seminarios sobre temas específicos. El Instituto designa, cuando procede, a los jueces que asistirán a conferencias internacionales sobre temas jurídicos.

237. Para más información sobre algunos de los temas cubiertos en las conferencias relativas a la discriminación racial desde 2000, sírvanse consultar el Apéndice III.

238. La asistencia media a las conferencias organizadas por el Instituto de Estudios Judiciales ha rondado el 95%, llegando incluso en algunas ocasiones, al 100%. Los miembros de la judicatura asisten así mismo frecuentemente o participan en conferencias, seminarios y charlas relativas a temas jurídicos organizados por organismos externos como universidades, asociaciones jurídicas y otros grupos interesados.

239. El Instituto de Estudios Judiciales mantiene contactos con muchos órganos similares, tanto en Europa como a nivel internacional.

240. El Instituto de Estudios Judiciales ha impulsado a la Universidad de Limerick a iniciar un proceso de evaluación, asistencia y revisión estratégica del mismo. Se ha recibido ya el informe final, que se está examinando en el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica.

241. El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución se enmarca en la protección general de los derechos, consagrada en el artículo 40 de la Constitución de Irlanda, que establece que:

"1. El Estado garantizará en sus leyes el respeto de los derechos personales del ciudadano y, en la medida de lo posible, los defenderá y protegerá mediante sus leyes.

2. En particular, el Estado protegerá con sus leyes, en la mayor medida posible, el derecho de sus nacionales a la vida, la personalidad, el buen nombre y la propiedad frente a todo ataque injusto y los defenderá en caso de que se cometa una injusticia."

**6. An Garda Síochána (cuerpo de policía)**

242. Estos derechos están, además, recogidos en la legislación pertinente. Irlanda cuenta con un cuerpo único de policía, la Garda Síochána, establecida por ley. Su organización interna se halla sujeta a las disposiciones aprobadas por el Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica. La Garda Síochána (policía) funciona de manera independiente con sujeción al marco general normativo y financiero establecido por el Ministro.

243. El artículo 7 de la Ley de la Garda Síochána, de 2005, determina que la Garda Síochána (cuerpo de policía) tendrá las siguientes funciones:

- Mantener la paz y el orden público;
- Proteger la vida y los bienes de las personas;
- Defender los derechos humanos de las personas;
- Proteger la seguridad del Estado;
- Prevenir la delincuencia;
- Descubrir e investigar la comisión de delitos y poner a sus autores a disposición de la justicia;
- Regular y controlar el tráfico rodado y mejorar la seguridad vial; y
- Otras funciones que les asigne la ley, incluidas las relativas a la inmigración.

244. Las facultades de la Garda Síochána (policía) se establecen en las leyes y todas sus actuaciones están sujetas a la revisión de un poder judicial activo y constitucionalmente independiente. Existe también un organismo independiente de quejas contra la policía, la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía); véase la respuesta a la observación final que figura en el párrafo 11 del informe del Coordinador encargado del seguimiento. Sírvanse consultar también los párrafos 75 y ss. para más información.

*Legislación relativa a la incitación al odio*

245. Se ruega consultar la información contenida en la respuesta de Irlanda de conformidad con el artículo 4 de la Convención.

**7. Actuaciones policiales comunitarias**

246. Se está reforzando la estrategia comunitaria en materia de actuaciones policiales comunitarias y se va acumulando experiencia mediante la participación activa y el diálogo con las comunidades étnicas y culturales, con miras a comprender y ofrecer una respuesta positiva a sus necesidades y a las relativas a la seguridad.

247. Con tal fin, desde enero de 2006, los oficiales de distrito locales de la Garda (policía) celebran reuniones trimestrales con representantes de las minoría étnicas y grupos de nómadas que residen y/o desarrollan sus actividades en el distrito de policía. Además, los oficiales de división mantienen reuniones trimestrales con representantes de las minorías étnicas y grupos de nómadas que residen y/o desarrollan sus actividades en el distrito.

248. El Superintendente en Jefe de Relaciones de la Garda (policía) con la Comunidad/ Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda (policía) se reúne con los representantes nacionales de las minorías étnicas y los grupos nómadas dos veces al año.

249. La División North Central de la An Garda Síochána (cuerpo de policía) ha creado un sitio web de las nuevas comunidades de North Inner City<sup>58</sup> para apoyar y elogiar la labor del Foro de Consulta con las nuevas comunidades de la División North Central en la zona. El Foro es una alianza entre los representantes de las nuevas comunidades, la An Garda Síochána y el Consejo de la Ciudad de Dublín.

250. El objetivo del Foro consiste en facilitar a los miembros de las nuevas comunidades que viven y trabajan en la zona canales de comunicación para expresar sus opiniones y entablar relaciones entre ellas, la An Garda Síochána (cuerpo de policía) y el Consejo de la Ciudad de Dublín.

#### **8. Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda (policía)**

251. La Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda (policía) puede considerar necesario ponerse en contacto con las víctimas de delitos racistas en determinados casos. El personal trabaja con el oficial de la Garda (policía) encargado de la investigación, cuando procede, a fin de garantizar que la víctima reciba todo el apoyo profesional de la Garda a lo largo de la investigación.

252. La Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda (policía) acude a veces a petición de los interesados, a ofrecer asesoramiento o a atender quejas menores por cuestiones de susceptibilidad. El personal se esfuerza por resolver, siempre que puede, esos problemas. No obstante, el personal informará siempre a las personas de su derecho a formular directamente su queja ante la Comisión del Ombudsman de la Garda Síochána (policía).

253. La Oficina de Asuntos Raciales e Interculturales de la Garda (policía) ha publicado también un folleto titulado "Su servicio de policía en la Irlanda Intercultural"<sup>59</sup>. Ese folleto está disponible en 12 idiomas —inglés, irlandés, letón, lituano, polaco, ruso, rumano, francés, portugués, chino, árabe y español.

#### **9. Comités de Mantenimiento Conjunto del Orden**

254. La Ley de la Garda Síochána (policía) de 2005 prevé la creación de Comités de Mantenimiento Conjunto del Orden. Su objetivo estriba en proporcionar un foro donde puedan reunirse la An Garda Síochána (cuerpo de policía) y las autoridades locales, que son las dos organizaciones que aportan la contribución más importante a la prevención y a la lucha contra la delincuencia en una zona determinada, con la participación de los miembros del Oireachtas (Parlamento) y de las partes interesadas de la comunidad y de asociaciones de voluntarios, para tratar de las cuestiones que afectan a la zona.

255. En un principio, se crearon en 2006 y 2007 a escala nacional 29 comunidades en una fase experimental. Tras una evaluación de esa fase, se modificaron las directrices para los Comités. El 24 de septiembre de 2008, los Ministros de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica y Medio Ambiente, Patrimonio y Gobierno Local pusieron en marcha el proyecto completo del Comité de Mantenimiento Conjunto del Orden y lo enviaron a las 114 zonas de las autoridades locales.

#### **10. Estrategia de la Diversidad y Plan de Aplicación 2009-2012**

256. En mayo de 2009, la An Garda Síochána (cuerpo de policía) publicó una Estrategia de la Diversidad y un plan de aplicación 2009-2010, titulado "Más allá del cumplimiento

<sup>58</sup> [www.nicnewcommunities.ie](http://www.nicnewcommunities.ie).

<sup>59</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-policeinitiatives-en>.

legal<sup>60</sup>. En el Plan se establece la forma en que la Garda Síochána (cuerpo de policía) cumplirá su compromiso de dar cabida a todos los aspectos del mantenimiento del orden y a la atención a la diversidad. La estrategia de la diversidad se elaboró a raíz de una investigación exhaustiva y una amplia consulta con las principales partes interesadas, no sólo del interior sino también del exterior. Esa estrategia obedece a una doble finalidad, ya que fija un orden de prioridades de organización para gestionar la diversidad, tanto dentro del lugar de trabajo de la Garda (policía) como en las comunidades a cuyo servicio está.

257. El Gobierno de Irlanda desea reiterar su firme voluntad de prevenir y detectar, cuando se produzca, cualquier tipo de vulneración de los derechos de las personas bajo custodia de la Garda (policía). Esos derechos han sido plasmados en detalle en la Ley de justicia penal, de 1984 (Reglamento del trato de las personas detenidas en comisarías de la Garda Síochána (policía)), de 1987, enmendada. Además, el Código de la Garda Síochána (policía) obliga a todos los Gardaí (agentes de policía) a respetar las normas profesionales más rigurosas, en lo tocante a la atención a los detenidos, so pena de medidas disciplinarias.

258. El Gobierno de Irlanda hace también hincapié en la importancia adicional de las medidas adoptadas en relación con el Reglamento Disciplinario de la Garda (policía)<sup>61</sup>, el Reglamento sobre confidencialidad en las denuncias de corrupción o conducta inapropiada<sup>62</sup> y la creación de la Comisión independiente del Ombudsman de la Garda Síochána (policía).

259. El Gobierno de Irlanda destaca que todos los miembros en activo o alumnos de la Academia/agentes en período de prueba de la Garda Síochána (cuerpo de policía) conocen los deberes y responsabilidades que les incumben, de conformidad con el Reglamento de 1987 y sus enmiendas, de la Ley de justicia penal de 1984 (Trato de las personas detenidas en comisarías de la Garda Síochána). Ese Reglamento forma parte también del Programa Básico de Formación Profesional Continua para todos los miembros en activo del cuerpo. Cualquier caso planteado ante los tribunales o notificado por la Fiscalía y que influya en la manera de aplicar el Reglamento, se comunica a los miembros del Cuerpo a través de una directriz de la Sede de la Garda (policía) para información y cumplimiento de todos los miembros. Además, se recuerda periódicamente a todos los miembros de la An Garda Síochána (cuerpo de policía) que el uso de la fuerza en el ejercicio de sus deberes debe limitarse a lo estrictamente necesario a tenor de las circunstancias del caso y se exige a todos los miembros que estén familiarizados con el Código de la Garda Síochána (policía) y lo respeten.

## 11. Interrogatorios a las personas bajo la custodia de la Garda (policía)

260. Los interrogatorios de las personas detenidas por la Garda (policía) se rigen por el Reglamento de 1997 de la Ley de justicia penal de 1984 (grabación electrónica de los interrogatorios).

261. El Cuadro 9, que contiene las últimas cifras disponibles, indica que el porcentaje de interrogatorios grabados por métodos electrónicos ha seguido creciendo, por lo que el porcentaje de interrogatorios que no se grabaron por métodos electrónicos ha descendido al 0,7%. Entre los motivos de que no se graben algunos interrogatorios figuran los casos en que el detenido se niega a dar su consentimiento a la grabación y los casos en que el material de grabación está inservible o no disponible.

<sup>60</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=92>.

<sup>61</sup> La estructura jurídica que recoge el nuevo Reglamento figura en el artículo 123 de la Ley de la Garda Síochána.

<sup>62</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Garda\\_whistleblower\\_regulations\\_2007](http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Garda_whistleblower_regulations_2007).

Cuadro 9

**Grabación electrónica de los interrogatorios a personas bajo custodia de la Garda**

<i>Año</i>	<i>Nº de interrogatorios realizados</i>	<i>Nº de interrogatorios no grabados electrónicamente</i>	<i>Porcentaje no grabado</i>
2005	13 377	162	1,21
2006	13 438	126	0,94
2007	16 725	158	0,95
2008	19 758	252	1,27
2009 (1º de enero a 31 de mayo)	8 935	81	0,91

262. Entre los objetivos de la estrategia social de la Garda (policía) 2007-2009<sup>63</sup>, la diversidad étnica y cultural ocupa el quinto lugar, con el compromiso de brindarle la misma protección y los servicios apropiados, fomentando al propio tiempo la confianza y el respeto mutuos. Desde la presentación del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda, el Comisionado de la Garda (policía) ha aprobado las siguientes políticas aplicadas:

a) Organización de consultas con las comunidades nuevas y/o étnicas que viven y trabajan en las divisiones y distritos de la Garda (policía). El objetivo del foro de consultas estriba en lograr un intercambio de información entre la An Garda Síochána (cuerpo de policía) y las comunidades étnicas y en servir de plataforma para que los grupos étnicos planteen y debatan aspectos de las actuaciones policiales y también de mecanismo de rendición de cuentas de la Garda a la comunidad étnica. El foro de consultas de las divisiones se celebra 4 veces al año.

b) Supervisión de la aplicación de la política por parte de la Oficina de Asuntos Raciales y Multiculturales.

c) Aumento constante del número de Gardaí (policías) formados y nombrados Oficiales de Enlace Étnico (400 en septiembre de 2009).

d) Cursos de formación en derechos humanos, en la región metropolitana de Dublín, centrados en la participación de la comunidad en las divisiones North y South Central de la Garda (policía). La formación impartida comprende un módulo sobre diversidad étnica y de género. También se cursó una invitación a los participantes en el Foro Étnico en la División North Central.

e) Reedición para los miembros de la An Garda Síochána (cuerpo de policía) de los folletos de información sobre diversidad cultural y de otro folleto para los miembros de las comunidades étnicas. El segundo folleto se ha distribuido a través de los Oficiales de Enlace Étnico de las divisiones.

f) Celebración de dos seminarios de información anuales según la costumbre de la Garda (policía). Estos seminarios están destinados a los dirigentes de las comunidades étnicas y a los Oficiales de Enlace Étnico de la Garda (policía). Los oradores invitados brindan su experiencia personal y de organización, así como debates abiertos y comparten nuevas ideas y prácticas del Reino Unido y de otros países.

<sup>63</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3096&Lang=1>.

g) La Estrategia Social 2007-2009 y el Plan de actuación policial para 2009<sup>64</sup> plasman el objetivo de supervisar la información sobre los incidentes de motivación racial registrados en cada distrito y división.

263. La An Garda Síochána (cuerpo de policía) está reclutando activamente a miembros de las minorías étnicas. La contratación de Gardaí (oficiales de policía) a tiempo completo se rige por el reglamento de la Garda Síochána (ingresos y nombramientos) de 1988. En 2005, se modificó el reglamento para potenciar una mayor diversidad en la composición de los miembros de la An Garda Síochána (cuerpo de policía). Se ha facilitado la contratación de extranjeros mediante la modificación del requisito de poseer la titulación de graduado escolar con el certificado de aptitud en inglés e irlandés. Ahora los reclutas sólo necesitan tener el equivalente de un certificado de aptitud en uno de los dos idiomas. Además de los candidatos de la UE, el EEE y Suiza, pueden presentarse también candidatos no europeos que lleven residiendo en Irlanda cinco años.

264. Un total de 46 alumnos y de miembros autorizados a tiempo completo del cuerpo de policía irlandés son extranjeros que proceden de los siguientes países: Alemania, Bosnia, Canadá, China, Dinamarca, Estados Unidos de América, Holanda, Lituania, Polonia, Rumania y Sudáfrica (junio de 2009).

265. La Reserva de la Gardaí (policía) está constituida por voluntarios (no remunerados), miembros de la An Garda Síochána (cuerpo de policía) que prestan apoyo a los miembros a tiempo completo y ayudan a reforzar los vínculos entre el cuerpo y las comunidades locales en todo el país. Realizan una serie limitada de actividades como: vigilar la televisión de circuito cerrado; patrullar a pie; controlar la circulación vial y asistir a los principales acontecimientos como festivales y grandes encuentros deportivos.

266. En la actualidad (junio de 2009) hay 39 no irlandeses en la Reserva de la Garda (policía), incluidos 12 miembros autorizados y 27 en período de formación, que proceden de los siguientes países: Alemania, Argentina, Austria, Belarús, Bulgaria, Camerún, China, India, Japón, Kurdistán, Marruecos, Nigeria, Pakistán, Polonia, Ucrania y Zimbabue.

267. El proceso de tramitación de la concesión de asilo en Irlanda puede compararse con los mejores del mundo en términos de justicia, adopción de decisiones, fórmulas de determinación y servicios de apoyo a los solicitantes de asilo, incluido el acceso al asesoramiento jurídico.

268. El marco normativo por el que se rige el proceso de determinación de la concesión de asilo en Irlanda está recogido en la Ley del refugiado de 1996. La Ley de 1996 dio lugar a la creación de dos instancias oficiales independientes, encargadas de tramitar las solicitudes y resolver las apelaciones en materia de concesión del estatuto de refugiado y de formular recomendaciones al Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica sobre la conveniencia de otorgar ese estatuto. Esas dos instancias son la Oficina del Comisionado para las solicitudes de concesión del estatuto de refugiado<sup>65</sup> y el Tribunal de Apelación para asuntos relacionados con el estatuto de refugiado<sup>66</sup>. (En virtud del proyecto de ley de inmigración, residencia y protección, las funciones desempeñadas en la actualidad por la Oficina del Comisionado para las solicitudes de concesión del estatuto de refugiado quedarán subsumidas en el Servicio irlandés de nacionalidad e inmigración, organismo administrativo del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica).

269. El Tribunal de Apelación para asuntos relacionados con el estatuto de refugiado será substituido por el Tribunal de revisión de las decisiones sobre protección, que será

<sup>64</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3097&Lang=1>.

<sup>65</sup> <http://www.orac.ie/>.

<sup>66</sup> <http://www.refappeal.ie/>.

independiente desde el punto de vista legal y que tramitará las apelaciones contra la denegación de la concesión del estatuto de refugiado o la protección subsidiaria en virtud de la Directiva de la UE sobre los requisitos para el reconocimiento del estatuto de refugiados. Esta ampliación de la competencia del órgano de apelación recoge el compromiso del Estado con los que necesitan protección. Entre las demás diferencias previstas en el proyecto de ley figuran disposiciones para promover la coherencia del proceso de adopción de decisiones y la posibilidad de contar con miembros del Tribunal a tiempo completo.

270. Cuando un solicitante de asilo no reúne las condiciones necesarias para obtener ese estatuto, puede solicitar al Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica una "protección subsidiaria" con arreglo al Instrumento Legislativo N° 518 de 2006<sup>67</sup>, que incorpora las disposiciones de la Directiva 2004/83/CE<sup>68</sup> del Consejo de la UE "sobre las normas mínimas para conceder a los nacionales de terceros países o los apátridas la condición de refugiado o de persona que precisa protección internacional y también estipulan el contenido de la protección otorgada" ("Directiva sobre los requisitos para el reconocimiento del estatuto de refugiados"). Si la persona no reúne tampoco las condiciones para obtener la "protección subsidiaria", cualquier reclamación por escrito de por qué debe concedérsele autorización para permanecer en el Estado será examinada por el Ministro en virtud del artículo 3 6) de la Ley de inmigración de 1999, antes de otorgarle un permiso temporal para quedarse, o de dictar una orden de deportación u organizar el retorno voluntario, cuando proceda.

## 12. Derecho de voto

271. Todo ciudadano irlandés que haya cumplido los dieciocho años y no esté inhabilitado por ley tendrá derecho a votar. Si se trata de una persona que reside habitualmente en Irlanda pero que no es un ciudadano irlandés, podrá tener también derecho a votar en algunas elecciones.

El derecho de voto presenta las siguientes características:

- Los ciudadanos irlandeses pueden votar en todas las elecciones y referéndums. Sólo los ciudadanos irlandeses pueden votar en las elecciones presidenciales.
- Los ciudadanos británicos pueden votar en las elecciones del Dáil (Cámara Baja), en las elecciones europeas y en las elecciones locales.
- Otros ciudadanos de la Unión Europea (UE) pueden votar en las elecciones europeas y locales.
- Los no nacionales de la UE sólo pueden votar en las elecciones locales.

272. Si una persona posee la nacionalidad irlandesa, tiene derecho a votar en todos los referéndums y elecciones en Irlanda. Para ejercer ese derecho, debe comprobar que su nombre está inscrito en el censo electoral.

273. La legislación electoral establece que la "residencia habitual" en un distrito electoral en una fecha determinada es un requisito necesario para inscribirse en un registro y votar en los referéndums y en las elecciones presidenciales, parlamentarias (Dáil), europeas y locales.

<sup>67</sup> [www.inis.gov.ie/en/INIS/AsylumQual.pdf/Files/AsylumQual.pdf](http://www.inis.gov.ie/en/INIS/AsylumQual.pdf/Files/AsylumQual.pdf).

<sup>68</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0083:EN:HTML>.

### 13. Derecho a presentarse a las elecciones

274. Sírvanse consultar los párrafos 275 a 277 del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda.

275. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo, 2005-2008, se configuró a partir de un proceso exhaustivo de consultas públicas que duró 12 meses, supervisado por un grupo directivo nacional establecido bajo los auspicios del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, en el que intervino un nutrido equipo de participantes clave procedentes de órganos gubernamentales, colaboradores sociales y de la sociedad civil en su sentido más amplio, incluidas las minorías culturales y étnicas.

276. Durante la fase de consultas se celebraron siete seminarios regionales y doce temáticos y unas 34 organizaciones y redes recibieron financiación del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica a fin de facilitar sus propias reuniones consultivas. Se recibieron en total 94 comunicaciones, que representan en algunos casos a una serie de organizaciones que se agruparon para presentar un documento conjunto.

277. Para más información sobre el Plan de Acción Nacional contra el Racismo, 2005-2008, sírvanse consultar los párrafos 187 y ss. de este informe.

#### *Creación de la Oficina de Víctimas de la Delincuencia<sup>69</sup>*

278. En 2008 se creó la Oficina de Víctimas de la Delincuencia, con el mandato básico de mejorar la continuidad y la calidad de los servicios prestados a las víctimas de la delincuencia por los organismos estatales y las organizaciones no gubernamentales de todo el país. Su objetivo reside en apoyar el desarrollo de servicios competentes, atentos y eficientes, destinados a las víctimas de la delincuencia.

Entre sus principales actividades es menester citar:

- La utilización de la Carta de Víctimas para lograr una mejora del trato dispensado a las víctimas por las organizaciones pertinentes del Estado y del sector de los voluntarios;
- La concienciación de las necesidades de las víctimas de la delincuencia y de los servicios de que pueden disponer;
- El asesoramiento al Ministro de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica respecto de los asuntos relacionados con las víctimas en Irlanda y de las novedades internacionales que atañen a las víctimas;
- El trabajo en colaboración con la COSC (Oficina Nacional para la prevención de la violencia familiar, sexual y de género), la Dependencia de Lucha contra la Trata de Personas, la División de Reforma de la Legislación Penal y otras secciones pertinentes del Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, a fin de garantizar la coordinación de las políticas del Departamento para atender los problemas relacionados con las víctimas de la delincuencia.

### 14. Iniciativa en pro de los votantes migrantes

279. En 2008 la Oficina del Ministro para la Integración asignó 250.000 euros al Consejo de la Ciudad de Dublín para medidas destinadas a fomentar la integración a nivel de la ciudad. Una de las iniciativas emprendidas por el Consejo gracias a estos recursos fue "la iniciativa en pro de los votantes migrantes", con los siguientes resultados:

- Se crearon lazos muy fuertes entre la ciudad y los representantes de los migrantes;

<sup>69</sup> <http://www.victimsofcrimeoffice.ie/>.

- Se demostró la viabilidad de movilizar a los dirigentes de la comunidad migrante en torno a un proyecto compartido y lo fácil que resulta de conseguir una vez que se han establecido relaciones de confianza y de respeto mutuo;
- Los participantes directos en la campaña pudieron inscribir personalmente a más de 2.000 personas;
- El proyecto logró una resonancia local, nacional e internacional.

280. La Oficina del Ministro para la Integración facilitó también financiación a Dun Laoghaire/Consejo de la Ciudad de Rathdown a fin de emprender una campaña de movilización de los votantes migrantes entre enero y mayo de 2009. El objetivo de la campaña consistía en promover la democracia local para los extranjeros que residen en el Condado de Dublín y en fomentar un mensaje contra el racismo en las escuelas mediante una iniciativa denominada "Enséñale tarjeta roja al racismo".

281. Tras sumar sus fuerzas a las del secretario del registro de votantes y a las de los grupos de migrantes, la Dependencia de Integración Social de Dun Laoghaire/Consejo de Rathdown envió un folleto en cinco lenguas a todos los hogares del país, informando a las personas de su derecho a votar. El respaldo a esa iniciativa vino dado por una campaña de carteles en los servicios de transportes, un sitio web específico y simulacros de votaciones. Para más información, se ruega consultar el sitio web [www.dlrcoco.ie/vote](http://www.dlrcoco.ie/vote).

282. Pasando al respeto del derecho a la libertad de circulación y de residencia dentro de las fronteras del Estado, un ciudadano de Irlanda o una persona que resida legalmente en el país no podrá ser objeto de restricciones a la libertad de movimiento y de residencia dentro del Estado<sup>70</sup>.

283. En cuanto al derecho a salir de cualquier país, incluso del propio y a volver a él, no pesa ninguna restricción sobre los ciudadanos irlandeses o los que residen legalmente en el Estado y desean viajar fuera de él. No se han adoptado restricciones para el retorno de los ciudadanos irlandeses al Estado. Los no nacionales que regresan al país habrán de someterse a los controles normales de inmigración incluido, si procede, el requisito de estar en posesión de un visado de reentrada.

## 15. Ciudadanía y naturalización

284. Por lo que hace al respeto de las medidas tomadas para garantizar la no discriminación de grupos concretos de no nacionales en lo tocante al acceso a la ciudadanía o a la naturalización, la Constitución de Irlanda otorga un derecho constitucional de ciudadanía a toda persona nacida en la isla de Irlanda o en las demás islas y mares pertenecientes a su territorio, que, en el momento de su nacimiento tenga al menos un progenitor de nacionalidad irlandesa o que tenga derecho a ella. En las Leyes de nacionalidad y ciudadanía irlandesas, de 1956 a 2004, cabe hallar otras disposiciones reglamentarias al respecto. En general, toda persona que nace en la isla de Irlanda, o en las demás islas o mares pertenecientes a su territorio, no tendrá derecho, desde enero de 2005, a la nacionalidad irlandesa, a menos que al nacer, uno de sus progenitores tuviera esa nacionalidad, la nacionalidad británica, o fuera una persona con derecho a residir sin restricciones en Irlanda o en Irlanda del Norte o un no nacional que, durante los cuatro años inmediatamente anteriores al nacimiento de esa persona haya estado residiendo legalmente

<sup>70</sup> Es menester señalar que la respuesta a las cuestiones 1 y 2 *supra* se entiende sin perjuicio de las restricciones de que puede ser objeto el derecho de una persona a la libertad de circulación o de residencia a raíz de leyes nacionales que prevén esas restricciones en referencia a las circunstancias concretas de un determinado caso, por ejemplo, si una persona se encuentra ilegalmente en el Estado, o cuando sea necesario en aras de la seguridad, el orden y la salud públicos, o en términos más generales, en función de la legislación penal y familiar, etc.

en la isla de Irlanda (que no sea a raíz de un permiso temporal a los efectos de solicitar la concesión del estatuto de refugiado o de emprender un estudio) por un período no inferior a tres años. Toda persona cuyo padre o cuya madre fueran irlandeses al nacer su hijo será ciudadano de Irlanda independientemente de su lugar de nacimiento (pero sujeto a ciertos requisitos de mero procedimiento que deben formalizar los nacidos fuera de la isla de Irlanda a partir de la tercera generación.

285. Sírvanse consultar también los párrafos 286 y 287 del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda.

## **16. Residencia de larga duración**

286. En referencia a la situación específica de los residentes permanentes o de larga duración, los actuales requisitos administrativos para examinar las solicitudes de residencia de larga duración, que se adoptaron en mayo de 2004, se limitan a las personas que llevan residiendo en Irlanda 5 años (60 meses) o más. A las personas que reúnen las condiciones necesarias se les concede una prórroga quinquenal del permiso de residencia y quedan exentas de cumplir el requisito de estar en posesión de un permiso de trabajo.

287. El proyecto de ley de inmigración, residencia y protección, de 2008, publicado el 24 de enero de 2008 y que se encuentra en la actualidad ante el Parlamento irlandés, prevé un estatuto legal de residencia de larga duración. Las condiciones para poder optar a ese estatuto dependen de una serie de requisitos y, entre ellos, 5 años de residencia legal en el Estado. Haber pasado un período de tiempo en el Estado a raíz de un permiso temporal o de duración limitada para quedarse en el país no cuenta a esos efectos.

288. En relación con las medidas para reducir los casos de apatridia, el artículo 16 de la Ley de nacionalidad y ciudadanía irlandesas, de 1956 (enmendada) establece que el Ministro puede, a su absoluta discreción, eximir a un solicitante de naturalización de varias o de todas esas condiciones reglamentarias si se cumplen determinadas circunstancias, por ejemplo, si el solicitante es un apátrida en el sentido de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Apátridas.

289. En cuanto a los requisitos para acceder a la ciudadanía que se aplican a los esposos no nacionales (mujeres y hombres) de los ciudadanos, las solicitudes reciben el mismo tratamiento tanto si proceden del esposo de una ciudadana o de la esposa de un ciudadano irlandés.

290. Para el derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge, el derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros y el derecho a heredar, sírvanse consultar el párrafo 288 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda.

291. Todos los ciudadanos tienen garantizado el derecho a la libertad de conciencia y a profesar y practicar su religión, dentro del respeto al orden público y a la moral, de conformidad con el artículo 44 de la Constitución irlandesa.

292. La discriminación por motivos religiosos está prohibida, en general, en la esfera del empleo, incluido el acceso al empleo, por las Leyes de igualdad en el empleo, de 1998 a 2008, y en el suministro de bienes, instalaciones y servicios por las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008. Esa prohibición se aplica igualmente a las personas que no tienen creencias religiosas y a las personas de diferentes creencias religiosas.

293. La Constitución protege la libertad de expresión (artículo 40.6.1); sírvanse consultar al respecto el párrafo 289 del informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda.

294. La política del Gobierno irlandés reside en hacer frente en el mayor grado posible a las necesidades de efectivos laborales y de técnicas con personal del Espacio Económico

Europeo (EEE) y en conceder permisos de trabajo a nacionales de fuera del EEE sólo cuando la oferta sea escasa.

295. Un nacional de un país que no pertenezca al Espacio Económico Europeo, excepto en una serie de casos enumerados *infra*<sup>71</sup>, requiere un permiso de trabajo para poder acceder a un empleo en Irlanda (el Espacio Económico Europeo comprende los Estados miembros de la Unión Europea, además de Islandia, Noruega y Liechtenstein). Es preciso señalar que, en virtud de las Leyes de permisos de trabajo de 2003 y 2006, cometen delito tanto el empleador como el empleado si un nacional de un país que no pertenece al EEE realiza un trabajo sin el correspondiente permiso.

296. Los titulares de un permiso de trabajo sólo pueden trabajar para el empleador y en la ocupación que figuran en el permiso. Si el titular de un permiso de trabajo deja, por algún motivo, de trabajar para el empleador mencionado en el permiso durante el período de validez de ese documento, el permiso original y la copia certificada deben ser devueltos inmediatamente al Departamento de Empresas, Comercio y Empleo.

297. El 17 de diciembre de 2008, el Gobierno anunció su decisión de seguir restringiendo, a partir del 1º de enero de 2009, el acceso al mercado de trabajo irlandés a los nacionales de Bulgaria y Rumania.

298. En el siguiente cuadro figura un desglose del número de nuevos permisos de trabajo, renovaciones y permisos de grupo concedidos en Irlanda entre 2004 y 2008.

Cuadro 9

**Permisos de trabajo expedidos por sector**

<i>Sector</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Industrias de servicios	14 775	11 250	9 750	9 251	5 440
Servicios de comidas	8 394	7 304	5 808	4 684	2 137
Medicina y enfermería	2 594	2 727	2 843	4 235	3 173
Agricultura	3 737	2 207	1 947	1 414	616
Industria	2 189	1 711	1 673	1 743	1 378
Espectáculos	996	968	1 109	118	65
Educación	725	747	791	883	354
Servicio doméstico	787	698	626	562	245
Deportes	209	221	155	168	178
<b>Total general</b>	<b>34 406</b>	<b>27 833</b>	<b>24 702</b>	<b>23 058</b>	<b>13 586</b>

<sup>71</sup> Los no nacionales de un país del EEE que han obtenido un permiso explícito de residencia y trabajo en el Estado, otorgado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica:

- Los no nacionales de un país del EEE a los que se ha concedido el estatuto de refugiado;
- Los no nacionales de un país del EEE, titulares de un permiso empresarial válido para explotar una empresa comercial en el Estado;
- Los no nacionales de un país del EEE que trabajan menos de 20 horas por semana en su calidad de estudiantes;
- Los nacionales suizos.

a) *Cifras correspondientes a los permisos de trabajo concedidos en 2009*

299. A finales de agosto de 2009, se habían otorgado 5.308 permisos de trabajo, de los cuales, 2.919 eran nuevos y 2.389, renovaciones. Se denegaron 778 solicitudes y 132 fueron retiradas.

300. Comparando estas cifras con las correspondientes al mismo período de 2008, es decir, de enero a agosto de ese año, se observa un descenso del 52%, ya que en los primeros ocho meses de 2008 se concedieron 10.162 permisos de trabajo. En cuanto a los nuevos exclusivamente (6.117), la disminución porcentual en ese período fue del 48%.

b) *Encuesta de Hogares Nacional Trimestral, 2º trimestre de 2009*

301. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (2º trimestre de 2009), durante ese período de 2009 había aproximadamente 445.000 extranjeros de 15 años o más residentes en Irlanda. De éstos, 325.400 estaban en activo, divididos en 274.600 personas empleadas y las restantes 50.800 desempleadas. La tasa de empleo (número de personas empleadas dividido por la población total de 15 años o más) de los no irlandeses era del 62%, en comparación con el 54% de los irlandeses.

c) *Perfil económico*<sup>72</sup>

302. En 2006, el perfil económico de la población no irlandesa era muy distinto de la irlandesa. Su porcentaje de participación en la población activa era más alto, con menos estudiantes, amas de casa o jubilados, lo que coincide en términos generales con las previsiones, dada su menor edad. No obstante, había diferencias marcadas en el perfil económico entre las diferentes nacionalidades. Los nacionales de los Estados que se habían adherido a la UE eran predominantemente trabajadores, mientras que entre los nacionales de fuera de Europa había un porcentaje superior de estudiantes. Uno de cada seis nacionales del Reino Unido que vivían en Irlanda estaba jubilado o no podía trabajar —igual porcentaje que el de la población irlandesa.

303. Los cuadros 10 y 11 están tomados del informe de 2007 de la Oficina Central de Estadística, titulado "*Equality in Ireland*" (Igualdad en Irlanda).

## Cuadro 10

**Situación del empleo por nacionalidad, 2006 (9,5)**

<i>Nacionalidad</i>	<i>Empleados</i>	<i>Desempleados</i>	<i>No en activo</i>	<i>Total (% de la cohorte)</i>
Irlandesa	56,1	4,8	39,1	<b>100,0</b>
Nacionales no irlandeses de los cuales:	66,6	9,1	24,3	<b>100,0</b>
Reino Unido	56,7	6,7	36,7	<b>100,0</b>
15 países de la UE, excluidos Irlanda y el Reino Unido	74,2	5,4	20,4	<b>100,0</b>
10 Estados adheridos a la UE	84,3	8,8	6,9	<b>100,0</b>
Nacionales de países no pertenecientes a la UE	55,7	12,7	31,6	<b>100,0</b>
<b>Total de personas de 15 años o más</b>	<b>57,2</b>	<b>5,3</b>	<b>37,5</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Censo de Población de la Oficina Central de Estadística.

<sup>72</sup> Extraído del Censo de 2006 – Nacionales no irlandeses que viven en Irlanda.

Cuadro 11  
Situación del empleo por grupo étnico, 2006 (9,6)

<i>Grupo étnico</i>	<i>Empleados</i>	<i>Desempleados</i>	<i>No en activo</i>	<i>Total (% de la cohorte)</i>
Blanco irlandés	56,3	4,6	39,1	<b>100,0</b>
Nómada blanco irlandés	13,8	41,2	45,0	<b>100,0</b>
Blanco de otra procedencia	71,8	7,6	20,6	<b>100,0</b>
Africano u otra procedencia negra	40,7	26,6	32,6	<b>100,0</b>
Chino	47,8	6,3	45,8	<b>100,0</b>
Otra procedencia asiática	62,9	7,8	29,3	<b>100,0</b>
<b>Total de personas de 15 años o más</b>	<b>57,2</b>	<b>5,2</b>	<b>37,6</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Censo de Población de la Oficina Central de Estadística.

*Nota:*

- i) El 84,3% de las personas de 15 años o más de los 10 países que se adhieron a la UE en 2004 se encontraban en activo en 2006. Este porcentaje era mucho más elevado que el de otros grupos de nacionales no irlandeses (véase cuadro 10).
- ii) El 26,6% de los africanos o de otros grupos étnicos de procedencia negra estaban desempleados en 2006, en comparación con el 4,6% de los irlandeses blancos (véase cuadro 11).

d) *Trabajadores por grupos industriales*

304. Los grandes sectores que dan empleo a los nacionales no irlandeses varían en función de la nacionalidad. Aunque en todos los grupos prevalece el sector de los servicios, pierde importancia para los oriundos de los Estados adheridos a la UE, en donde predominan los sectores industrial (específicamente el de las manufacturas y el de la construcción) y agrícola. El porcentaje de trabajadores agrícolas es muy bajo en los grupos no irlandeses, si se excluyen los Estados adheridos (el 1,5% de la UE de 15 países excluyendo a Irlanda y al Reino Unido y aproximadamente el 2% para el Reino Unido y el resto del mundo).

305. El Cuadro 12 ofrece una perspectiva más detallada de los grupos industriales pertinentes. La distribución de los nacionales del Reino Unido es muy similar a la de los irlandeses, mientras que, para otros grupos, el panorama es más diferente. Los trabajadores de la UE de 15 países (excluyendo a Irlanda y al Reino Unido) se concentran más en las actividades comerciales, que engloban a casi la cuarta parte de todos los trabajadores de esos países. Entre los nacionales de los Estados adheridos a la UE, cuatro industrias emplean a las tres cuartas partes de todos los trabajadores: manufacturas, construcción, comercio al por mayor/menor y hoteles y restaurantes. Más de la quinta parte de los nacionales de otros países está empleado en el sector de la salud y el trabajo social; se trata, en su mayoría, de trabajadores asiáticos. Todos los grupos cuentan con un alto porcentaje de trabajadores en hoteles y restaurantes. En términos generales, esta industria comprende el porcentaje más alto de trabajadores no irlandeses, en una proporción superior a uno de cada tres. El sector con el porcentaje más reducido de nacionales no irlandeses es el de la administración pública y la defensa, con un 2,6 %.

306. Según la Encuesta de Hogares Nacional Trimestral (2º trimestre, 2009)<sup>73</sup>, los nacionales no irlandeses representaban el 14,2% de todas las personas empleadas de 15 años o más, porcentaje comparable con el 15,8% en el segundo trimestre de 2008.

<sup>73</sup> <http://www.cso.ie/newsevents/default.htm>.

Prácticamente el 35% de los trabajadores del capítulo de "Actividades del servicio de alojamiento y alimentación", el 21,4% de "Actividades administrativas y de servicios de apoyo" y el 18,9% de "Información y comunicación" eran no nacionales. Los descensos más marcados del empleo para los no nacionales irlandeses se produjeron en los sectores de la "Construcción" (-20.800), el "Comercio al por mayor y menor: reparación de vehículos de motor y motocicletas" (-13.200) e "Industria" (-12.100).

307. Todo el que declare haber sido víctima de discriminación en el ámbito del empleo o en otro ámbito puede solicitar reparación acudiendo al Tribunal de la Igualdad (véanse párrs. 163 y ss.).

308. Sírvanse consultar también la información relacionada con la Dirección Nacional de Derechos de Empleo, en respuesta a la observación final contenida en el párrafo 10 del informe del Coordinador y con la Estrategia de acción para apoyar los lugares de trabajo integrados, en los párrafos 363 y ss. del presente informe.

Cuadro 12

**Clasificación de los trabajadores por grupo industrial y nacionalidad (%)**

Grupo industrial	Nacionales irlandeses		15 países de la UE (excl. Irlanda y Reino Unido)		Resto del mundo
		Reino Unido		UE de 15 países a UE de 25	
Agricultura	5,3	2,1	1,6	3,9	2,0
Minería, canteras y producción de turba	0,4	0,4	0,1	0,4	0,2
Industrias de manufacturas	13,1	13,8	14,9	21,4	11,7
Suministro de electricidad, gas y agua	0,7	0,4	0,5	0,2	0,2
Construcción	11,7	11,6	4,4	20,8	8,3
Comercio al por mayor y menor	14,4	15,3	9,7	17,0	11,7
Hoteles y restaurantes	4,3	6,2	14,2	16,5	17,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,1	5,7	7,0	3,7	3,6
Banca y servicios financieros	5,0	4,6	6,4	0,9	2,8
Actividades comerciales	9,6	12,8	24,3	9,0	12,9
Administración pública y defensa	6,3	2,4	1,5	0,2	1,4
Educación	7,7	6,6	6,1	0,6	3,1
Salud y trabajo social	10,8	11,8	5,7	2,4	20,8
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	4,5	6,1	3,7	3,1	4,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

309. La disposición pertinente de la Constitución irlandesa relativa a la libertad de asociación es el artículo 40.6.1, que garantiza el libre ejercicio, dentro del respeto al orden público y a la moral, de los derechos de los ciudadanos a formar asociaciones y sindicatos. Sin embargo, pueden dictarse disposiciones para regularlos y supervisarlos en aras del interés general por el ejercicio de ese derecho. El artículo 40.6.2 dispone que las leyes que regulan la manera en que puede ejercerse el derecho a crear asociaciones y sindicatos no contendrán ningún tipo de discriminación política, religiosa o de clase. La prohibición de

discriminar por motivos de raza está recogida en la Ley de igualdad en el empleo, modificada por la Ley de igualdad de 2004.

310. Se han promulgado leyes para impedir el despido de un empleado debido a su pertenencia a un sindicato o a actividades en favor de éste en las Leyes de despido improcedente, de 1997 a 2005<sup>74</sup>.

311. No se considera apropiado legislar en materia del derecho específico a la vivienda. La política gubernamental al respecto se rige por el objetivo primordial de que toda familia disponga de una vivienda asequible y de buena calidad, adaptada a sus necesidades, bien situada y pueda elegir, en la medida de lo posible, el régimen de ocupación o titularidad.

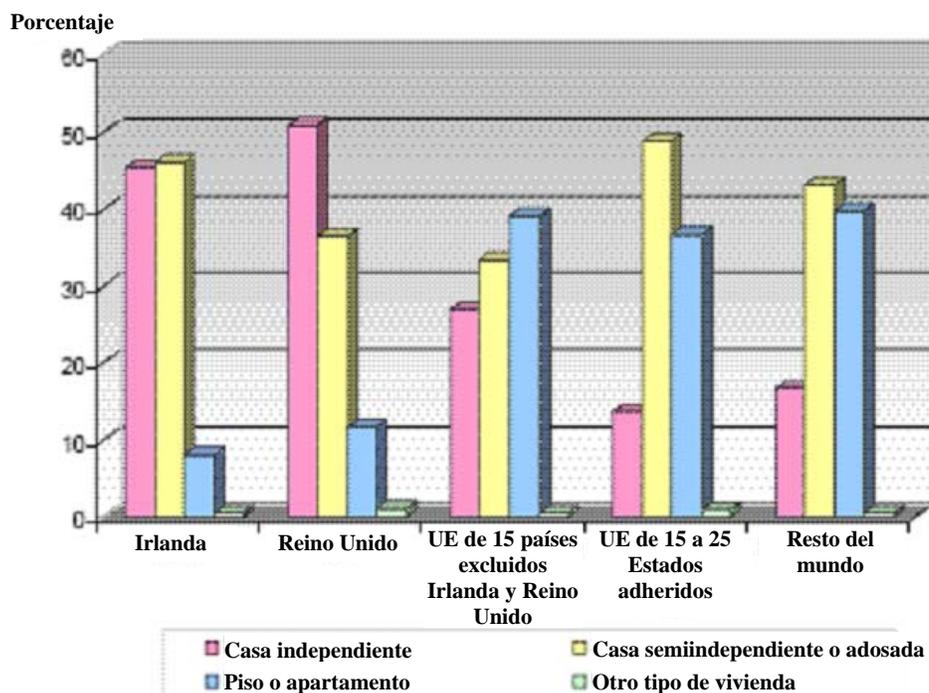
312. Para hacer realidad esta política, el Gobierno se ha planteado que los que puedan permitírselo deben buscarse su propia vivienda, con ayuda, cuando esté disponible, de ciertos incentivos o subsidios fiscales y que los que no puedan acceder a un alojamiento de esa forma deberían tener la posibilidad de una vivienda social o de una ayuda a los ingresos para alquilar una vivienda del sector privado. La legislación existente y los programas de financiación apoyan esa estrategia y han demostrado su eficacia para obtener mejores resultados.

313. En respuesta a la pregunta a) sobre el régimen de alojamiento, según el informe sobre el Censo de 2006 "Non-Irish Nationals living in Ireland" (Nacionales no irlandeses que viven en Irlanda), el perfil de la vivienda de los nacionales no irlandeses era muy diferente del de los nacionales de Irlanda. Si bien el régimen de propiedad parecía ser el favorito entre los cabezas de familia irlandeses y del Reino Unido, el panorama en el caso de los nacionales no irlandeses era totalmente diferente. El 81% de los hogares encabezados por personas de los Estados de adhesión a la UE funcionaba en régimen de alquiler. En cuanto a otros grupos de no irlandeses, casi el 50% alquilaba una vivienda. Se observaban también diferencias en la antigüedad de los alojamientos ocupados por irlandeses y no irlandeses. El 31% de los nacionales de los Estados de adhesión residía en viviendas construidas en los cinco años anteriores y el 45 % en alojamientos construidos después de 1996. Esta última cifra se puede comparar con uno de cada cuatro hogares encabezado por irlandeses.

---

<sup>74</sup> [www.entemp.ie/publications/.../2004/unfairdismissals\\_booklet.pdf](http://www.entemp.ie/publications/.../2004/unfairdismissals_booklet.pdf).

Figura 2  
**Tipo de vivienda por nacionalidad y por cabeza de familia**



Fuente: Oficina Central de Estadística<sup>75</sup>.

314. En referencia a las medidas del Gobierno para prevenir la discriminación racial por parte de los que arriendan o venden casas o apartamentos, el artículo 6 de las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2008, prohíbe la discriminación en la venta y alquiler de locales y viviendas.

315. Si bien las medidas para hacer frente a conductas antisociales en el caso de viviendas de alquiler privadas son de la incumbencia fundamentalmente de la An Garda Síochána (cuerpo de policía irlandés), los arrendadores deben velar por el cumplimiento de las obligaciones que se aplican a sus inquilinos, en virtud de la Ley de arrendamiento de viviendas, de 2004.

316. La Ley, en ese sentido, prohíbe a un inquilino en régimen de alquiler de una vivienda privada incurrir en un comportamiento antisocial en una vivienda, o en sus proximidades, a la que se aplique la Ley y permite a un arrendador poner término a un arriendo cuando el inquilino incurra o permita a otros incurrir en dicho comportamiento, con un plazo de sólo 7 días en el caso de un comportamiento antisocial grave o de 28 días en el caso de un comportamiento menos grave, pero persistente.

317. La Ley de arrendamiento de viviendas dispone también que una tercera persona, afectada por un comportamiento antisocial, puede, previo cumplimiento de ciertas condiciones, plantear una denuncia ante la Junta de arrendamiento de viviendas privadas contra un propietario que no haya velado por el cumplimiento de las obligaciones de un inquilino. Un requisito indispensable es que la tercera persona que formula la queja debe

<sup>75</sup> <http://www.cso.ie/releasespublications/documents/population/non-irish/pages1-22.pdf>.

haber tomado medidas razonables con miras a resolver la cuestión, poniéndose en comunicación o intentando comunicarse con las partes en el arrendamiento de que se trate.

318. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo 2005-2008 apoyó un proyecto de investigación sobre políticas de alojamiento, derivado del auge de la diversidad cultural en Irlanda. En octubre de 2008 se publicó el informe titulado *"Building Integrated Neighbourhoods: Towards an Intercultural Approach to Housing Policy and Practice in Ireland, Part 1"* (Construyendo barrios integrados: enfoque intercultural de las políticas y prácticas en materia de vivienda en Irlanda, Primera parte) así como *"Part 2: An update and NCCRI recommendations"* (Segunda parte: Actualización y recomendaciones del NCCRI)<sup>76</sup>, que es un trabajo de investigación de carácter exploratorio sobre las posibles repercusiones de una mayor diversidad étnica y cultural en la vivienda.

319. En lo tocante a las medidas tomadas para hacer efectivo el derecho a la vivienda de los nómadas o seminómadas, respetando plenamente su identidad cultural, sírvanse consultar el apéndice dedicado a los nómadas (Apéndice I).

## 17. Atención de salud/asistencia médica

320. Los servicios de salud atienden a todas las personas independientemente de su país de origen o de su etnia, lo que tiene un impacto, tanto en los servicios como en los migrantes que acceden a esos servicios. Ejemplo de ello es el impacto sobre los servicios de salud del aumento del número de clientes en una época de fuertes corrientes migratorias internas y la necesidad de facilitar servicios que tengan en cuenta las diferencias culturales, así como la de contar con servicios de traducción.

### a) *Estrategia Nacional Intercultural de Salud del Ejecutivo del Servicio de Salud, 2007-2012*<sup>77</sup>

321. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo respaldó la preparación de una Estrategia Nacional Intercultural de Salud del Ejecutivo del Servicio de Salud. En esa estrategia, que se puso en marcha en febrero de 2008, se abordan las necesidades de salud y de apoyo de los miembros de las minorías étnicas. Se basará en las buenas prácticas que ya se están desarrollando por todo el país, a fin de garantizar un planteamiento responsable y que tenga en cuenta las diferencias culturales en lo tocante a la prestación de servicios para atender las necesidades exclusivas en materia de atención de salud y apoyo de los solicitantes de asilo, refugiados, trabajadores migrantes, nómadas, estudiantes extranjeros y miembros de grupos étnicos minoritarios antiguos o nuevos.

322. El modelo de consultas que el Ejecutivo del Servicio de Salud ha utilizado para articular la elaboración de la estrategia ha recibido muchos elogios, así como el plan del Ejecutivo del Servicio de Salud de reseñar los resultados de ese proceso para respaldar otras estructuras y sectores del Ejecutivo del Servicio de Salud en la organización de consultas sobre ámbitos idóneos de atención.

323. La estrategia tiene una duración de 5 años, por lo que se están aplicando las recomendaciones por etapas en función de las prioridades. La Dependencia Nacional de Integración Social del Ejecutivo del Servicio de Salud coordina y respalda la aplicación de la estrategia, en colaboración con colegas en otros ámbitos de la organización, así como con una serie de organismos en el sector oficial y en el de las organizaciones de voluntarios. Se han hecho progresos en los tres aspectos principales de la aplicación de la estrategia: acceso a los servicios; datos, información e investigación; aprendizaje, formación y apoyo al personal.

<sup>76</sup> [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/other-publications\(NCCRI\)-en](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/other-publications(NCCRI)-en).

<sup>77</sup> [http://www.hse.ie/eng/Publications/Social\\_Inclusion,\\_Asylum\\_Seekers,\\_Travellers/National\\_Intercultural\\_Health\\_Strategy\\_2007\\_-\\_2012.pdf](http://www.hse.ie/eng/Publications/Social_Inclusion,_Asylum_Seekers,_Travellers/National_Intercultural_Health_Strategy_2007_-_2012.pdf).

324. Se ha avanzado mucho en aspectos relacionados con la mejora de los servicios de interpretación, al tiempo que se ha incluido en el sitio web del Ejecutivo del Servicio de Salud toda una gama de información básica traducida en materia de salud. Un buen ejemplo de un recurso práctico que se está elaborando es la Ayuda Plurilingüe de Emergencia<sup>78</sup>. Esta asistencia se ha prestado a 52 hospitales del país; se trata de un recurso destinado a ayudar al personal a comunicarse con los pacientes que acuden en situaciones urgentes o de emergencia y que no dominan el inglés. La ayuda está disponible en alemán, árabe, bosnio, cantonés, checo, eslovaco, español, francés, húngaro, irlandés, letón, lituano, mandarín, pastún, polaco, portugués, rumano, ruso, somalí y urdu.

325. Otro ejemplo es la creación de una guía intercultural de Servicios de Salud, diseñada para prestar asistencia al personal a fin de que pueda atender con delicadeza y de forma culturalmente adecuada a los pacientes de diversas comunidades y tradiciones religiosas ingresados en hospitales. Plasma las necesidades religiosas y culturales de 25 grupos diferentes, en relación con los que se ocupan de los enfermos y, en especial, de los hospitalizados, así como de los que atienden a los moribundos, tanto adultos como niños. La Guía se ha presentado en hospitales, residencias, clínicas y en una amplia gama de entornos.

*b) Servicios para menores no acompañados solicitantes de asilo*

326. Las necesidades inmediatas y crónicas de menores no acompañados solicitantes de asilo en materia de alojamiento, asistencia médica y social y su solicitud del estatuto de refugiado, son de la incumbencia del Ejecutivo del Servicio de Salud, de conformidad con la Ley del refugiado, de 1996<sup>79</sup> (enmendada) y la Ley de atención a la infancia de 1991<sup>80</sup>. Esta última es la norma más importante para la protección y el bienestar de los niños en Irlanda.

327. El Ejecutivo del Servicio de Salud está diseñando una política nacional operacional para menores no acompañados/niños separados de sus padres solicitantes de asilo. Se están ultimando los detalles y, según se tiene entendido, se inspirará en el principio de que todos los niños a cargo del Ejecutivo del Servicio de Salud deberán recibir el mismo nivel de cuidados, ya se trate de niños separados de sus padres solicitantes de asilo o de niños autóctonos recogidos en instituciones.

328. El 2 de septiembre de 2009 el Instituto de Investigación Económica y Social publicó un informe preparado para la Dirección General de la Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad, titulado "Policies on Unaccompanied Minors"<sup>81</sup> (Políticas relativas a los menores no acompañados) en Irlanda. El objetivo del estudio consiste en ofrecer un panorama general del complejo sistema de prestación de servicios en ese ámbito, por lo que subraya los problemas y lagunas actuales, así como los ejemplos de buenas prácticas.

## **18. Información para los trabajadores migrantes**

329. Para respaldar a los trabajadores migrantes, el Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia publicó una guía, titulada "Your Social Security Rights in Ireland – a Guide for EU Citizens"<sup>82</sup> (Sus derechos a la seguridad social en Irlanda; guía para los ciudadanos de la UE), que ofrece información sobre las prestaciones de la seguridad social disponibles

<sup>78</sup> <http://www.hse.ie/eng/Publications/services/SocialInclusion/EMA.html>.

<sup>79</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1996/en/act/pub/0017/index.html>.

<sup>80</sup> [www.irishstatutebook.ie/ZZA17Y1991.html](http://www.irishstatutebook.ie/ZZA17Y1991.html).

<sup>81</sup> [http://www.esri.ie/publications/latest\\_publications/view/index.xml?id=2833](http://www.esri.ie/publications/latest_publications/view/index.xml?id=2833).

<sup>82</sup> <http://www.welfare.ie/EN/Policy/EU/Pages/SocialSecurityRightsIreland.aspx>.

en Irlanda y cómo se clasifican a los efectos de los reglamentos de la Unión Europea. También brinda información sobre los derechos que les asisten en el sistema de atención de salud irlandés. Además de la versión inglesa, la guía está disponible en otros siete idiomas, a saber, alemán, español, francés, irlandés, letón, lituano y polaco.

330. El Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia está llevando a cabo un examen técnico de todo el código de seguridad social, con miras a evaluar su compatibilidad con la Ley sobre la igualdad de condición, de 2000 (enmendada). En el examen se están analizando todos los planes y servicios disponibles, tanto en la legislación relativa a la seguridad social como en los planes de la administración a cargo del Departamento. Se identificarán todos los casos de discriminación directa e indirecta por cualquiera de los nueve motivos previstos en la Ley que no estén justificados por una meta legítima de política social o cuando los medios para lograrla sean o bien innecesarios o bien inapropiados.

331. Las conclusiones del examen contribuirán a planificar y elaborar objetivos con conocimiento de causa, con miras a garantizar que el sistema de seguridad social refleje las necesidades y expectativas de todos los ciudadanos y se rija por el principio de la equidad a la hora de hacer frente a esas necesidades. El examen se inició en octubre de 2007 y terminará, según se espera, en 2010.

#### *Condición de la residencia habitual*

332. El 1º de mayo de 2004 se adoptó el requisito de la residencia habitual en Irlanda como condición indispensable para acogerse a ciertos planes de la asistencia social y recibir las prestaciones económicas por hijos a cargo. Se aprobó en el contexto de la decisión del Gobierno de abrir el mercado laboral irlandés a los trabajadores de los 10 nuevos Estados miembros de la UE sin aplicar las restricciones transitorias que la mayoría de los demás Estados miembros imponían en ese momento. El resultado de aplicar esa condición es que a la persona cuya residencia habitual esté fuera del país no se le abonan las prestaciones sociales a su llegada a Irlanda.

333. El pago único por concepto de necesidades excepcionales o urgentes, con arreglo al Plan suplementario de subsidios de asistencia, no está sujeto al requisito de residencia habitual.

334. Las personas que ven denegada su petición de pago porque no cumplen esa condición son principalmente las que están a la espera de que se resuelva su solicitud de asilo, o las que no han obtenido un permiso de trabajo o las que no han formado parte de la población activa o sólo en un grado mínimo desde su llegada a Irlanda. Las familias que están tramitando su solicitud de asilo disponen del sistema de manutención directa, que les garantiza, por ejemplo, la protección de los derechos de los niños, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

335. En julio de 2008 se publicaron las nuevas directrices para la aplicación del requisito de residencia habitual<sup>83</sup>.

## **19. Modificaciones de la legislación irlandesa**

336. En marzo de 2007 se incorporaron a la legislación irlandesa pertinentes los siguientes elementos establecidos por la jurisprudencia de la UE, que deben examinarse para determinar si una persona tiene la residencia habitual<sup>84</sup>:

<sup>83</sup> <http://www.welfare.ie/EN/OperationalGuidelines/Pages/habres.aspx>.

<sup>84</sup> <http://www.welfare.ie/EN/OperationalGuidelines/Pages/habres.aspx#leg>.

- a) Duración y continuidad de la residencia en el Estado o en cualquier otro país;
- b) Duración y finalidad de cualquier ausencia del Estado;
- c) Naturaleza y estructura del empleo de esa persona;
- d) Centro principal de interés de dicha persona;
- e) Futura intención de dicha persona tal como se desprende del conjunto de circunstancias dadas.

## 20. Código Europeo de la Seguridad Social

337. Se han modificado las directrices relativas a la aplicación del requisito de la residencia habitual a las prestaciones por hijos, para dejar bien sentado que el funcionamiento de dicha prestación se ajusta asimismo a las disposiciones de la Parte VII del Código Europeo de la Seguridad Social<sup>85</sup>. Gracias a la enmienda, ha quedado claro que se considerará que toda persona que haya estado empleada en Irlanda durante al menos cuatro semanas o haya trabajado como autónoma durante seis meses por lo menos y cuya familia resida también en Irlanda, es residente habitual.

338. El folleto titulado "Equal Status Acts 2000 to 2004 and Provision of Health Services" (Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2004 y de suministro de servicios de salud)<sup>86</sup>, elaborado conjuntamente por el Ejecutivo del Servicio de Salud, el Departamento de Salud y de la Infancia y la Dirección de la Igualdad tiene como objetivo apoyar a las organizaciones encargadas de los servicios de salud, a fin de promover la igualdad.

339. En la declaración de estrategia del Departamento de Educación y Ciencia, 2008-2010, se fijaron cuatro objetivos de alto nivel, el primero de los cuales consiste en apoyar y mejorar la calidad, pertinencia e integración de la educación para cada uno de los alumnos de las escuelas irlandesas.

340. Ese objetivo ha quedado plasmado en varias políticas/leyes esenciales:

- i) El Libro Blanco de la Educación: *Charting Our Education Future (1995)* (Cartografiando nuestro futuro educativo) promueve la calidad, la igualdad, el pluralismo, la colaboración y la rendición de cuentas. Reconoce el imperativo de la igualdad y destaca el compromiso del Estado con una sociedad pluralista.
- ii) La Ley de Educación, de 1998 y, en particular el artículo 15 e), obliga a las escuelas a tener en cuenta los principios y requisitos de una sociedad democrática y a respetar y promover el respeto por la diversidad de valores, creencias, tradiciones, lenguas y usos y costumbres en la sociedad.
- iii) Las Leyes sobre la igualdad de condición, de 2000 a 2004, prohíben la discriminación por nueve motivos, incluidos la raza y la pertenencia a la comunidad nómada.

341. Como se indicó anteriormente en las respuestas a las observaciones finales de los párrafos 19 y 21 del informe del Coordinador encargado del seguimiento, el Departamento de Educación y Ciencia está elaborando en la actualidad una estrategia de educación intercultural.

342. Como se mencionó en el párrafo 349 del informe inicial y del segundo informe periódico de Irlanda, las actividades culturales están incluidas explícitamente en la

<sup>85</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm>.

<sup>86</sup> <http://www.equality.ie/index.asp?docID=410>.

definición de "servicio" a los efectos del artículo 2 1) de las Leyes sobre la igualdad de condición. Se han elaborado y publicado los códigos relativos a las normas, la práctica y las prohibiciones en la publicidad, el patrocinio y las demás formas de promoción comercial en los servicios de radio y televisión.

343. En 2005, el Gobierno creó un nuevo organismo, Cultura de Irlanda<sup>87</sup>, que cuenta entre sus objetivos el fomento de una comprensión mutua más profunda entre las culturas y comunidades irlandesas y las de otros países, a través de intercambios artísticos y culturales.

344. En virtud del Plan de Acción Nacional contra el Racismo, 2005-2008, se otorgó una subvención al Consejo de las Artes para investigar sobre el desarrollo de una estrategia intercultural en el ámbito de las artes y financiar una serie de iniciativas de promoción de la diversidad cultural y de la integración. Se ha previsto que la investigación estará terminada a finales de 2009.

345. La Oficina del Ministro para la Integración coopera estrechamente con los órganos deportivos fundamentales, a fin de potenciar una mayor participación de los migrantes en sus organizaciones. Es sabido que los órganos deportivos pueden desempeñar un importante papel en el fomento de la integración, especialmente a nivel local. La Oficina ha facilitado financiación a la Gaelic Athletic Association (irlandesa) (Asociación Gaélica de Atletismo), a la Football Association of Ireland (Asociación Irlandesa de Fútbol) y a Basketball Ireland (Baloncesto de Irlanda), a fin de promover esas iniciativas.

## **21. Alianzas deportivas locales**

346. En septiembre de 2006, en colaboración con el Consejo de Deportes Irlandés, el Plan de Acción Nacional contra el Racismo puso un fondo de hasta 357.000 euros a disposición de iniciativas que alentarán a los miembros de comunidades migrantes en Irlanda a integrarse en la sociedad irlandesa mediante la participación en actividades deportivas. Se invitó a todas las asociaciones deportivas locales a solicitar recursos dentro del marco de esa iniciativa. Gracias a ello, 13 asociaciones deportivas locales distribuidas por todo el país recibieron financiación.

## **22. Plan y programa intercultural futbolístico de la Asociación Irlandesa de Fútbol (2006-2010)<sup>88</sup>**

347. En 2006, la Asociación Irlandesa de Fútbol nombró a un Coordinador del Programa Intercultural.

348. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo apoyó el desarrollo del Plan intercultural futbolístico de la Asociación Irlandesa de Fútbol, que se lanzó en junio de 2007. El Plan Intercultural de Fútbol se diseñó para estudiar la mejor manera de que la Asociación Irlandesa de Fútbol, en el contexto de una sociedad caracterizada por una mayor diversificación, fomentara una participación más amplia en ese deporte entre las personas de minorías étnicas y culturales. El Plan se propone también combatir y prevenir la difusión del "racismo" en el juego y contribuir así a configurar una sociedad plenamente integrada y multicultural.

349. El Plan fue formulado por la Asociación Irlandesa de Fútbol junto con sus colaboradores más destacados. Se ha establecido un grupo asesor multicultural para el fútbol, inspirado en otras organizaciones que han trabajado en ese terreno, entre las que cabe citar Muéstrale tarjeta roja al racismo, Deporte contra racismo, el Comité Consultivo

<sup>87</sup> <http://www.cultureireland.gov.ie/>.

<sup>88</sup> [http://www.fai.ie/index.php?option=com\\_content&view=article&id=100036&Itemid=297](http://www.fai.ie/index.php?option=com_content&view=article&id=100036&Itemid=297).

Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo y el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica, que también ha aportado una financiación considerable a través del Plan de Acción Nacional contra el Racismo.

350. El objetivo del Plan reside en asegurar que todas las personas se sientan libres para practicar el fútbol, en pie de igualdad, en la confianza de que serán bienvenidos si deciden hacerlo y contribuir de esa manera a articular una sociedad integrada, a gusto con su creciente diversidad.

351. Los cuatro objetivos primordiales son:

- Combatir el "Racismo" en el fútbol;
- Promover la participación entre las comunidades étnicas y multiculturales minoritarias;
- Desarrollar una cultura del fútbol que sea dinámica y competitiva a escala mundial;
- Contribuir al proceso más amplio de integración.

### **23. Estrategia de inclusión e integración de la Asociación Gaélica (irlandesa) de Atletismo, 2009-2015**

352. En abril de 2009, la Asociación Gaélica (irlandesa) de Atletismo, junto con la Asociación Gaélica (irlandesa) Femenina de Fútbol y la Asociación Camogie, lanzó su estrategia de inclusión e integración, 2009-2015. La meta de esa estrategia consiste en ofrecer un medio acogedor e integrador para que todos puedan participar en los juegos y la cultura irlandeses. La finalidad de la estrategia quinquenal reside en alentar a las personas de todas las nacionalidades y creencias religiosas que viven en Irlanda a participar en la Asociación. La organización va a elaborar una estrategia de comunicación y contribuirá a diseñar módulos de integración para las escuelas. Se va a crear una carpeta de bienvenida, que incluye un DVD con instrucciones básicas sobre los juegos gaélicos (irlandeses), en polaco, lituano, letón, chino y francés.

353. La Asociación Gaélica (irlandesa) de Atletismo ha nombrado también a un agente de integración a fin de promover buenas prácticas en la organización. La iniciativa cuenta con el apoyo de la Asociación Camogie y de la Asociación Gaélica (irlandesa) Femenina de Fútbol, así como de la Oficina del Ministro para la Integración, que se ha comprometido a financiar este año la estrategia con 80.000 euros.

354. A continuación se reproduce un párrafo de la 1ª parte de la Guía Oficial de la Asociación Gaélica (irlandesa) de Atletismo, que contiene la constitución y el reglamento de la Asociación:

#### **1.12 Antisectarismo/Antirracismo**

La Asociación es antisectaria y antirracista. Se estimará que es un descrédito para la Asociación cualquier comportamiento mediante hechos, palabras o gestos de carácter sectario o racista, dirigido contra un jugador, un agente, un espectador o cualquier otra persona, realizado en el curso de las actividades organizadas por la Asociación.

### **24. Baloncesto de Irlanda**

355. Baloncesto de Irlanda es partidario de integrar activamente a las personas de todas las nacionalidades en el deporte y a través de él y garantizar que esa política se refleje en todos los niveles de la organización.

356. En las Leyes sobre la igualdad de condición, 2000-2008, figuran todos los bienes y servicios que están a disposición del público, en general o de una parte de éste, mediante

pago o con carácter gratuito e independientemente de si son proporcionados por el sector público o el privado.

*Mejora de los servicios de traducción e interpretación para los proveedores de servicios del Gobierno*

357. En colaboración con la Oficina del Ministro para la Integración, el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo encargó una investigación sobre los servicios de traducción e interpretación. El estudio, titulado *Developing Quality Cost Effective Interpreting and Translating Services for Government Service Providers* (Cómo contar con unos servicios rentables y de calidad de interpretación y traducción para los proveedores de servicios del Gobierno), se puso en marcha en octubre de 2008<sup>89</sup>.

358. El estudio puso de relieve la necesidad de un marco general que permita desarrollar unos servicios de interpretación y traducción en Irlanda, rentables y de calidad y destaca las lagunas y puntos débiles del actual sistema.

359. Entre los objetivos globales de las recomendaciones del informe cabe citar:

- Ampliar el suministro de servicios mediante la implantación de un marco nacional normativo y regulador, con un margen de flexibilidad;
- Apoyar a los proveedores de servicios del Gobierno con una pequeña dependencia profesional de carácter asesor, para aconsejar al Gobierno sobre políticas en materia de interpretación y de traducción;
- Cerciorarse de que los proveedores de servicios del Gobierno sigan a cargo del programa de prestación de servicios;
- Garantizar que el suministro de servicios de capacitación y educación responde a las políticas globales y a las necesidades de prestación de servicios; y
- Prever un pequeño núcleo centralizado de personal con experiencia en elaborar una respuesta nacional adecuada en un sector fundamental del programa global de políticas, en relación con la integración y el multiculturalismo.

360. La Oficina del Ministro para la Integración está examinando las recomendaciones.

## 25. Iniciativas prácticas

### a) *Semana Intercultural y contra el Racismo*

361. En marzo de 2007 se celebró una Semana Intercultural y contra el Racismo, en la que intervinieron las principales partes interesadas de los grupos civiles y gubernamentales. El lema de la semana fue *Cómo mejorar los servicios prestados por el Gobierno a las minorías étnicas*. El Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo editó unas publicaciones clave tituladas *Useful Terminology for Service Providers* (Terminología útil para proveedores de servicios) y *Key Considerations for Service Providers*<sup>90</sup> (Consideraciones esenciales para los proveedores de servicios).

362. La Semana Intercultural y contra el Racismo tuvo lugar del 7 al 14 de abril de 2008. Se celebraron más de 100 actos en todo el país. En 2008 el tema giró en torno a la educación y se envió a todas las escuelas de Irlanda una carpeta educativa y carteles que fomentaban el diálogo intercultural en el aula.

<sup>89</sup> [http://www.diversityireland.ie/Publications/upload/File/Quality\\_Interpreting\\_Translating\\_Services\\_Government\\_Service\\_Providers.pdf](http://www.diversityireland.ie/Publications/upload/File/Quality_Interpreting_Translating_Services_Government_Service_Providers.pdf).

<sup>90</sup> <http://www.nccri.ie/pdf/GovTerminology.pdf>.

b) *Estrategia de acción para apoyar los lugares de trabajo integrados*

363. La Estrategia de acción para apoyar los lugares de trabajo integrados es una iniciativa de los colaboradores sociales, organizada por representantes del Congreso, IBEC (Irish Business and Employers Confederation) (Confederación Irlandesa de Comerciantes y Empleadores), Small Firms Association (Asociación de pequeñas empresas), Construction Industry Federation (Federación de industrias de la construcción), las Cámaras de Irlanda, la Oficina del Ministro para la Integración y la Dirección de la Igualdad. La financiación de esa estrategia, que se puso en marcha en noviembre de 2008, ha corrido a cargo de la Oficina del Ministro para la Integración y de la Dirección de la Igualdad.

364. Esa estrategia de acción comprende una serie de iniciativas para ayudar a los empleadores y sindicatos a responder efectivamente al potencial y a los retos de unos efectivos laborales culturalmente diferenciados y a crear lugares de trabajo integrados. Cabe citar entre ellas:

- Respaldar a todos los empleados para que puedan trabajar efectivamente y sin discriminaciones ni acosos en el seno de unos efectivos laborales culturalmente diversos;
- Apoyar a todos los trabajadores migrantes y a los pertenecientes a minorías étnicas con miras a su adaptación al lugar de trabajo;
- Examinar y seguir elaborando todas las políticas, procedimientos y prácticas en el lugar de trabajo que permitan asegurar que se tendrá debidamente en cuenta la diversidad cultural y lingüística y que se aplicará ese criterio en el lugar de trabajo;
- Identificar y promover modelos de buenas prácticas en materia de integración en el lugar de trabajo;
- Elaborar material práctico de formación y de apoyo para los empleadores.

365. A continuación se describen algunas iniciativas que se están adoptando.

366. El proyecto de lugares de trabajo integrados ha ofrecido al Irish Congress of Trade Unions (Congreso Irlandés de Sindicatos) la oportunidad de gestionar y respaldar a sus sindicatos afiliados para que establezcan estrategias destinadas a lugares de trabajo integrados. Entre las actividades emprendidas como parte de la estrategia, cabe citar la formación y la organización de seminarios centrados en promover activamente la integración de los lugares de trabajo en el seno del movimiento sindical y también entre los empleadores. Como parte del proyecto, se facilitaron fondos de emulación a los participantes. El objetivo de esos fondos de emulación consistía en permitir a los sindicatos aplicar una iniciativa práctica destinada a potenciar la concienciación y la competencia en el ámbito de la diversidad y la igualdad, por lo que han brindado a los distintos sindicatos la ocasión de adoptar en el seno de su organización una estrategia específica para el lugar de trabajo y también para los lugares de trabajo en los que intervienen.

367. La Irish Business and Employers Confederation (Confederación Irlandesa de Comerciantes y Empleadores) designó a un agente para proyectos de diversidad dentro del marco de su estrategia de acción. Ese agente se encargará de la administración, organización, desarrollo y ejecución de una serie de proyectos e iniciativas en materia de diversidad. En noviembre de 2008 se creó un servicio de asistencia a los usuarios para atender las consultas o abordar cualquier problema planteado por los empleadores en el ámbito de la diversidad. Se han emprendido también varias iniciativas a fin de dar a conocer y fomentar la diversidad, incluido un "Boletín de la diversidad" distribuido entre los empleadores. En Irlanda se han celebrado en 2009 cuatro actos de creación de redes, a los que asistieron 130 organizaciones, tanto grandes como pequeñas, de los sectores público y privado. En 2008, se llevó a cabo una encuesta sobre gestión de los recursos humanos,

que proporcionó un punto de referencia nacional en lo tocante a una amplia gama de prácticas en esta materia y luego se amplió para englobar varios aspectos de la diversidad. Una de las conclusiones que se desprende de la encuesta es que, entre los principales desafíos que conlleva el empleo de nacionales no irlandeses, figuran las dificultades lingüísticas (60%) y la integración cultural (54%). Se ha elaborado un marco para adoptar un proceso de tutoría entre las organizaciones, preparar directrices a esos efectos y un sistema de capacitación para los tutores.

368. La oficina de proyectos sobre la diversidad de la Confederación Irlandesa de Comerciantes y Empleadores está investigando y redactando una guía de prácticas óptimas en materia de gestión de la diversidad y de integración de los lugares de trabajo. Se ha previsto que la investigación estará concluida para finales de 2009 y que se abordarán temas clave, como:

- Los argumentos comerciales en favor de la diversidad;
- La forma de establecer y mantener un lugar de trabajo integrado ;
- La perspectiva del cliente;
- La supervisión, las mediciones y los puntos de referencia;
- Los estudios monográficos de las mejores prácticas (de 5 a 6 estudios monográficos de una serie de organizaciones);
- Las tendencias futuras.

369. Para más información sobre los refugiados y las personas desplazadas, sírvanse consultar los párrafos 87 y 88 relativos al sistema de asilo en Irlanda. Para los no ciudadanos, incluidos los inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo y apátridas, sírvanse consultar la información sobre el artículo 1. Pasando a los pueblos autóctonos, en el Estado irlandés no existe ninguna población de esa índole. La comunidad romaní en el Estado irlandés está compuesta principalmente por personas de origen rumano, húngaro, polaco y checo, todos ellos ciudadanos de la UE y, en esa calidad, cubiertos por las disposiciones del Reglamento N° 2 de 2006 de las Comunidades Europeas (Libre circulación de las personas), por lo que hace a los controles de inmigración. Esas personas están exentas de cumplir el requisito de registrar su presencia en el Estado. En Irlanda no se puede discriminar por motivos de casta. Los asuntos relacionados con el género fueron examinados en todos los aspectos de la aplicación del Plan de Acción Nacional contra el Racismo, 2005-2008, en particular, en la prestación de los servicios públicos. Además, el Gobierno ha publicado un Plan de Acción Nacional sobre la Mujer, que tiene en cuenta la diversidad étnica y cultural. El Gobierno publicó posteriormente la estrategia nacional de la mujer, 2007-2016 (sírvanse consultar los párrs. 89 a 91).

## **26. Estrategia Nacional de la Mujer, 2007-2016**

370. La Estrategia Nacional de la Mujer es nada menos que una estrategia del Gobierno que fue aprobada por éste e inaugurada por el Taoiseach el 18 de abril de 2007. La estrategia se ha propuesto la meta de conseguir una Irlanda donde todas las mujeres gocen de igualdad de derechos con los hombres y puedan alcanzar su pleno potencial, sin dejar de disfrutar de una vida segura y satisfactoria. La estrategia, que consta de 20 objetivos clave y más de 20 actividades, pretende:

- Equiparar las oportunidades socioeconómicas de hombres y mujeres;
- Asegurar su bienestar ;
- Tratar a las mujeres como ciudadanos iguales y activos;

- Se examinará cada tres años y se prevé que las necesidades de las mujeres que son víctimas de una discriminación múltiple o están en peligro de sufrirla, se abordarán con más detalle en el primer examen, que tendrá lugar en 2010.

371. La legislación irlandesa en materia de igualdad prevé la presentación y la vista de casos de denuncia por discriminación relacionados con cualquier combinación de los nueve motivos especificados, que son el género, el estado civil, la situación familiar, la orientación sexual, la religión, la edad, la discapacidad, la raza y la pertenencia a la comunidad nómada. Una quinta parte aproximadamente de los casos remitidos al Tribunal de la Igualdad para su examen a la luz de las Leyes de igualdad en el empleo y sobre la igualdad de condición versan sobre denuncias por varios motivos.

372. Con arreglo a la función de investigación encomendada a la Dirección de la Igualdad, en virtud de las citadas leyes, la Dirección encargó un Programa de investigación sobre igualdad y discriminación<sup>91</sup>, realizado para ella por el Instituto de Investigación Económica y Social. Entre las publicaciones recientes en esta serie, cabe mencionar "Immigrants at Work – Ethnicity and Nationality in the Irish Labour market<sup>92</sup>" (2008) (Trabajadores inmigrantes; etnias y nacionalidades en el mercado de trabajo irlandés), un estudio básico y sistemático que analiza la experiencia en el mercado de trabajo de los migrantes en Irlanda, clasificados por etnias.

373. La Oficina para la Integración Social es la entidad gubernamental sobre la que recae la responsabilidad global de coordinar y gestionar el programa de integración social del Gobierno, que comprende el Plan de Acción Nacional para la Integración Social, 2007-2016 (NAP integración) y los elementos de integración social del Acuerdo Nacional de Alianzas Sociales para 2016 y el Plan Nacional de Desarrollo, 2007-2011.

374. Entre las publicaciones recientes relacionadas con esa esfera, figura "A social portrait of Communities in Ireland<sup>93</sup>" (Retrato social de las comunidades en Irlanda) publicado en noviembre de 2008.

a) *Racismo y discriminación: experiencia de los migrantes en Irlanda: Informe sobre la encuesta del Instituto de Investigación Económica y Social (noviembre de 2006)*<sup>94</sup>

375. Ese estudio recoge los resultados de una encuesta llevada a cabo en 2005 a fin de evaluar la prevalencia y el grado de discriminación mencionados por los migrantes recientes. La encuesta mide la discriminación percibida en una gama de situaciones distintas: en el lugar de trabajo, en lugares públicos, en tiendas/restaurantes, en las transacciones comerciales y en el contacto con las instituciones. La muestra abarca a los titulares de permisos de trabajo y a los solicitantes de asilo, dos grupos importantes de migrantes recientes a Irlanda. Todos los encuestados eran migrantes adultos de países que no pertenecían a la UE y que representaban una amplia gama de nacionalidades del África septentrional y meridional/central, de Asia y de Europa oriental.

Conclusiones más destacadas:

- El acoso en la calle, en otros lugares públicos o en los transportes públicos era la forma más común de discriminación en Irlanda: el 35% de la muestra de migrantes comunicó haberlo experimentado.

<sup>91</sup> [http://www.esri.ie/research/research\\_areas/equality/research\\_programme\\_on\\_eq/](http://www.esri.ie/research/research_areas/equality/research_programme_on_eq/).

<sup>92</sup> <http://www.equality.ie/index.asp?docID=737>.

<sup>93</sup> <http://www.socialinclusion.ie/publications/SocialPortraitforCommunities.html>.

<sup>94</sup> [http://www.esri.ie/news\\_events/press\\_releases\\_archive/2006/migrants\\_experience\\_of\\_ra\\_2/index.xml](http://www.esri.ie/news_events/press_releases_archive/2006/migrants_experience_of_ra_2/index.xml).

- Entre los que tenían autorización para trabajar, los insultos u otras formas de hostigamiento laboral constituían la segunda modalidad de discriminación por orden de frecuencia; un 32% de los titulares de un permiso de trabajo los mencionaron.
- Los africanos negros eran los que habían sufrido la mayor discriminación de todos los grupos estudiados. Esto ocurría con el racismo/discriminación en el ámbito laboral, en lugares públicos, en bares/restaurantes y en instituciones públicas, incluso teniendo en cuenta otros factores como la educación, la edad y la duración de la estancia.
- Los europeos orientales de países no miembros de la UE se hicieron eco, por lo general, de una discriminación menor que otros grupos nacionales, lo que sucedía especialmente con el acoso en los lugares públicos.
- En comparación con otros grupos nacionales, los asiáticos mencionaron la menor incidencia de discriminación en su relación con las instituciones irlandesas. Los solicitantes de asilo tenían muchas más probabilidades de comunicar incidentes de discriminación que los titulares de un permiso de trabajo. Este fenómeno se daba más en todas las esferas en las que participaban ambos grupos: lugares públicos, tiendas, restaurantes e instituciones, incluso tras controlar el origen nacional/étnico.
- Los inmigrantes encuestados tenían más probabilidades de conectar con personas de su propio país de origen, seguidas de los irlandeses. Tenían menos probabilidades de establecer relaciones con otros grupos étnicos o nacionales.

376. En este informe se comentaba que, en general, los niveles de racismo mencionados en Irlanda tendían a ser más bajos que en otros países y, en especial, que en los países de Europa meridional. Si bien la incidencia citada de casos de racismo y discriminación en la calle/transportes públicos y de acoso en el lugar de trabajo era elevada en la mayoría de los países, los informes sobre malos tratos por parte de la policía y la falta de acceso a la vivienda eran mucho menos frecuentes entre los inmigrantes en Irlanda que en la mayoría de los demás países.

b) *Encuesta sobre las actitudes ante la migración a Irlanda*

377. En octubre de 2006 se hicieron públicos los resultados de una encuesta sobre las actitudes ante la migración a Irlanda dentro del marco del Plan de Acción contra el Racismo. En esta encuesta se actualizaron las conclusiones de una encuesta similar, realizada en 2003. La investigación, titulada "*Opinions on Racism and Attitudes to Minority Groups*" (Opiniones sobre el racismo y actitudes frente a los grupos minoritarios) fue fruto de un encargo para contribuir a determinar el eje del antirracismo, a fin de medir el nivel actual de implicación de las nuevas comunidades y evaluar las opiniones sobre el racismo y dichas comunidades. Los resultados de la encuesta fueron muy alentadores:

- Las conclusiones indican que los casos de racismo en Irlanda han disminuido y se ha registrado un cambio en la comprensión y la sensibilización respecto de los nacionales no irlandeses y su contribución a la sociedad desde 2003.
- Una de las conclusiones más destacadas de la investigación es el marcado aumento del número de personas con experiencia de las nuevas comunidades – un incremento del 36% al 67% entre 2003 y 2006, que muestra una mayor interacción entre las diferentes comunidades y un grado más alto de integración.
- La impresión general sobre los miembros de las nuevas comunidades en Irlanda sufrió un cambio positivo en el período de 2003 a 2006 (cerca del 10%) y esa tendencia sugiere que cuantas más personas tengan contacto con los miembros de las nuevas comunidades, más probable será que muestren una buena disposición hacia ellas.

- En general, las personas estaban satisfechas de haber tomado la decisión de venir a Irlanda. Entre los motivos favorables citados figuraba el hecho de que su gente era agradable y amistosa, la economía sólida, la arquitectura y el paisaje admirables y cabía acceder a unas prestaciones generosas de la seguridad social. Entre los aspectos negativos figuraba la carestía de la vida en Irlanda, su clima imprevisible, la suciedad que algunos veían en las ciudades y la circunstancia de haber experimentado en ciertos casos sentimientos de soledad e impotencia.

c) *Flash del Eurobarómetro – Encuesta sobre el "Diálogo Intercultural en Europa" – diciembre de 2007<sup>95</sup>*

378. Las principales conclusiones de la encuesta del Flash Eurobarómetro, publicada en diciembre de 2007, en lo referente a Irlanda, son las siguientes:

- El 77% de los ciudadanos irlandeses ha interactuado con personas de otros grupos. Se han registrado cifras bastante elevadas para las interacciones con personas de diferentes etnias (64%) y para las establecidas con ciudadanos de países no pertenecientes a la UE (50%). Ambos porcentajes han sido también los más altos de la UE.
- Las cifras correspondientes a Irlanda superan a las demás de la UE por lo que hace a las reuniones en espacios públicos (75%), en los centros educativos (36%) y durante los viajes (39%). Los irlandeses también ostentan la cifra más alta de encuentros, con 3,1 tipos diferentes por persona.
- Los irlandeses eran también los ciudadanos de la UE que más probabilidades tenían de estar de acuerdo con que sus vidas se habían visto enriquecidas por los contactos interculturales. El 90% de los que aún estaban en el sistema educativo así lo creía.
- Los irlandeses estaban también entre los ciudadanos que declaraban con más entusiasmo de la UE (sólo por detrás de los daneses y los suecos) que el diálogo intercultural era beneficioso.

d) *Encuesta de la UE sobre las minorías y la discriminación (UE-MIDIS), abril de 2009<sup>96</sup>*

379. Esta encuesta fue encargada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los resultados se publicaron en abril de 2009.

380. En Irlanda, los dos grupos entrevistados fueron los nacionales de Europa central y oriental y los procedentes de países africanos subsaharianos. Algunos resultados muestran a Irlanda bajo una luz positiva, mientras que otros suscitan cierta preocupación:

- Por ejemplo, el 73% de los encuestados del grupo de africanos subsaharianos opinaba que la discriminación basada en el origen étnico o en la inmigración estaba muy generalizada en Irlanda, lo que situaba a ese país en el puesto 14º de una lista de 45 grupos.
- En Irlanda, el 76% de los encuestados del grupo de africanos subsaharianos y el 63% de los grupos de Europa central y oriental no conocía ninguna organización que ofreciera apoyo y asesoramiento a las personas que habían sido víctimas de discriminación, lo que situaba a Irlanda en los puestos 36º y 42º de una lista de 45 países.

<sup>95</sup> [ec.europa.eu/culture/archive/sources\\_info/.../final\\_annexes\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/culture/archive/sources_info/.../final_annexes_en.pdf).

<sup>96</sup> [http://fra.europa.eu/fraWebsite/products/publications\\_reports/pub\\_eu-midis\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/products/publications_reports/pub_eu-midis_en.htm).

381. La Oficina del Ministro para la Integración ha acogido con satisfacción el informe sobre la encuesta de la UE-MIDIS. Sus resultados ilustran los retos planteados por la inmigración e indican efectivamente que muchos países con una historia mucho más larga de inmigración que Irlanda hacen frente aún a grandes desafíos. No obstante, la Oficina del Ministro para la Integración se ha mostrado preocupada por los métodos de muestreo utilizados en Irlanda, que fueron diferentes a los de la mayoría de los demás países. Parece ser que en Irlanda se desechó el método de muestreo aleatorio aplicado en otros países, aparentemente porque no había suficientes encuestados. Otro motivo de preocupación es que la zona de cobertura de las entrevistas en Irlanda se limitó exclusivamente al área metropolitana de Dublín.

e) *Investigación sobre los problemas y desafíos en la contratación y selección de trabajadores inmigrantes en Irlanda*<sup>97</sup>

382. Esta investigación fue financiada en parte por la Oficina del Ministro para la Integración y la Comisión de Nombramientos Públicos. Las conclusiones de la investigación se hicieron públicas en julio de 2009. La investigación ha puesto de relieve los grandes obstáculos con que tropiezan los inmigrantes solicitantes de empleo en Irlanda e identifica la necesidad de que los empleadores se muestren más conscientes y proactivos para garantizar la igualdad de oportunidades, en particular en el mercado actual de trabajo.

383. En el informe sobre la investigación se han detectado algunos de los principales obstáculos con que los inmigrantes tropezaron al tratar de obtener un empleo, como la falta de información en relación con el procedimiento de búsqueda de empleo, la preferencia percibida entre los empleadores por la experiencia y las referencias adquiridas en Irlanda y las dificultades para homologar los títulos. El informe destacaba también las diferentes opiniones que los inmigrantes solicitantes de empleo y los empleadores a menudo tenían en relación con el proceso de selección y el grado de transparencia y equidad.

384. El informe brinda una perspectiva y unos consejos útiles a los empleadores que tratan de garantizar la equidad y la adaptación a las necesidades de los inmigrantes en sus procesos de contratación. Para obtener un ejemplar del documento, así como información sobre las mencionadas iniciativas, se ruega consultar la sección de publicaciones del sitio web de la Oficina del Ministro para la Integración, en [www.integration.ie](http://www.integration.ie), o en el sitio web del Servicio de Nombramientos Públicos, en [www.publicjobs.ie](http://www.publicjobs.ie). Para más información sobre esa investigación, sírvanse consultar el párrafo 63 del presente informe.

f) *Oficina Central de Estadística – Censo de la población de 2006 e informes conexos*

385. El Gobierno ha adoptado una serie de instrumentos políticos esenciales con miras a evaluar las dimensiones de la diversidad cultural y étnica en Irlanda y facilitar elementos de referencia para la planificación, lo que se ha logrado principalmente a través del censo de Irlanda. En el censo de 2006 se formuló por primera vez la pregunta sobre la diversidad étnica y cultural. Entre otras, se incluyeron preguntas sobre los siguientes aspectos:

- Diversidad étnica y cultural;
- Nacionalidad ;
- Lugar de nacimiento ;
- Religión.

386. Como se indicó anteriormente, la Oficina Central de Estadística publicó en junio de 2008 un informe titulado "*Census 2006 – Non-Irish Nationals living in Ireland*" (Censo

<sup>97</sup> [www.integration.ie/.../Issues%20and%20challenges%20Executive%20Summary.pdf](http://www.integration.ie/.../Issues%20and%20challenges%20Executive%20Summary.pdf).

de 2006; nacionales no irlandeses que viven en Irlanda), que ofrece un análisis temático de la población no irlandesa que vivía en el país en el momento en que se realizó el censo de 2006. Los datos que figuran en el informe están basados en su totalidad en el censo y se refieren a las personas que residían habitualmente en Irlanda en abril de 2006.

387. Los no irlandeses se identificaron por su respuesta a la pregunta "¿Cuál es su nacionalidad?" La pregunta se formuló por primera vez en el censo de 2002.

388. En abril de 2006, había un total de 420.000 ciudadanos no irlandeses (con exclusión de los que no contestaron a la pregunta sobre su nacionalidad) viviendo en Irlanda, que representaban a 188 países diferentes. Aunque la gran mayoría de esas personas procedía de un número muy reducido de países (el 67% de sólo 10 países), había también una gran diversidad en la gama de países representados.

389. El informe, dividido en dos partes, ofrece un panorama de la totalidad de la población no irlandesa, comparando sus características con las de la población irlandesa residente en el país y se completa con un perfil detallado de las diez nacionalidades más numerosas (*nacionales del Reino Unido, Polonia, Lituania, Nigeria, Letonia, Estados Unidos, China, Alemania, Filipinas y Francia*).

390. La Oficina Central de Estadística publicó asimismo un informe en noviembre de 2007, titulado: "Equality In Ireland 2007"<sup>98</sup> (Igualdad en Irlanda en 2007), que examina la situación demográfica y económica de la población en Irlanda en virtud de los nueve motivos de igualdad<sup>99</sup>. El informe se preparó para conmemorar el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, 2007.

391. Entre las conclusiones más destacadas del informe, cabe señalar que el 88,8 % de la población es irlandesa, el 2,7% procede del Reino Unido, el 3,9% de otros países de la UE y el 3,5% de fuera de la UE. El 96,5% de la población se adscribió a la raza blanca (irlandeses, británicos, polacos, etc.), mientras que las personas del grupo de "Cualquier otra procedencia blanca" (salvo los irlandeses y los nómadas de Irlanda) se concentraron principalmente en el tramo de 25 a 44 años de edad (50,5%). Las personas de procedencia étnica negra se concentraban en los tramos de 0 a 14 (40,9%) y de 15 a 44 (44,5%) años de edad.

g) *Encuesta Especial del Eurobarómetro (317) – Discriminación en la UE en 2009*

392. Entre los principales resultados de la encuesta especial del Eurobarómetro, publicada en noviembre de 2009 en lo tocante a Irlanda, cabe citar los siguientes:

- Los ciudadanos de Irlanda tienden a contar con un círculo bastante diversificado de amigos y conocidos. Así, la mayoría de los encuestados en Irlanda reconocen sin problemas que, entre su círculo de amigos y conocidos, hay personas cuya religión o creencias difieren de las suyas, así como discapacitados y homosexuales. Los porcentajes alcanzados en Irlanda superan entre 2 y 9 puntos a los registrados a nivel europeo. Por otra parte, tienen menos contactos que los encuestados en otros Estados miembros con personas de diferente procedencia étnica. Además, los encuestados en Irlanda parecen no tener muchos contactos con los romaníes. A tenor de los resultados obtenidos a nivel europeo, cuánto más jóvenes eran los encuestados, más probable resultaba que tuvieran amigos o conocidos de diferente procedencia étnica.

<sup>98</sup> [http://www.cso.ie/newsevents/pr\\_equalityinireland2007.htm](http://www.cso.ie/newsevents/pr_equalityinireland2007.htm).

<sup>99</sup> Los nueve motivos de discriminación ilegal mencionados en la legislación sobre igualdad son: el género, el estado civil, la situación familiar, la edad, la discapacidad, la raza, la orientación sexual, las creencias religiosas y la pertenencia a la comunidad nómada.

- Los niveles de las respuestas relativas al carácter generalizado de las seis formas de discriminación (origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, género, religión o creencias) en Irlanda fueron mucho más reducidos que los observados a nivel europeo (entre 15 y 22 puntos porcentuales menos).
- La mayoría de los encuestados consideraba que la diversidad de la sociedad irlandesa estaba adecuadamente representada en los medios de comunicación.
- Las respuestas a las preguntas acerca de cómo se sentirían si alguien de las diversas categorías ocupara por elección el puesto político más elevado mostraron grados más altos de aceptación que las recogidas en otros países europeos. Esto se aplica, en especial, al caso de las mujeres, los discapacitados o personas de una procedencia étnica diferente.
- Casi la mitad de los irlandeses (en un porcentaje menor que el promedio europeo) declararon que desconocían cuáles eran sus derechos en caso de ser víctimas de discriminación o de acoso.

## Artículo 6

393. Como se indicó en el último informe del Estado parte, el Gobierno de Irlanda está firmemente decidido a defender los derechos humanos y a garantizar una protección y unos recursos efectivos para el caso de violación de esos derechos.

394. La Ley de igualdad en el empleo, de 1998, protege a los empleados de los sectores público y privado, así como a los solicitantes de empleo y de capacitación.

395. La Ley prohíbe la discriminación en los aspectos relacionados con el trabajo, como la remuneración, la formación profesional, el acceso al empleo, la experiencia laboral y los ascensos. La Ley comprende asimismo los casos de acoso y victimización en el trabajo. También están prohibidas la publicación de anuncios discriminatorios y la discriminación ejercida por las agencias de empleo, los órganos de formación profesional y determinados organismos como los sindicatos y las asociaciones de empleadores. Los convenios colectivos pueden ser remitidos al Director de Investigaciones en materia de Igualdad, para someterse a una mediación o una investigación.

396. Cualquiera que opine que ha sido víctima de una discriminación puede presentar una queja ante el Tribunal de la Igualdad en el plazo de 6 meses a partir de la fecha en que tuvo lugar el acto de discriminación (véanse párrs. 163 y ss. para más información acerca del Tribunal de la Igualdad). El Presidente del Tribunal puede ampliar este plazo hasta un máximo de 12 meses, si el denunciante está en condiciones de demostrar que existe una causa razonable para hacerlo.

### 1. Reparación

397. Si el funcionario del Tribunal de la Igualdad determina que se ha producido una discriminación, puede exigir que se adopte algún tipo de medida y/o compensación:

- En un caso de diferencia en la remuneración: conceder la misma retribución y hasta tres años de atrasos salariales desde la fecha en que se presentó la reclamación;
- En otros casos: otorgar el mismo trato y una indemnización por las consecuencias de la discriminación hasta un máximo de dos años de remuneración o 12.697 euros si la persona no era un empleado.

## 2. Apelaciones

398. Cabe apelar contra las resoluciones del Tribunal Laboral en el plazo de 42 días desde la fecha de la resolución. Si no se acata una decisión o una mediación, se puede hacer cumplir a través del tribunal de circuito.

399. En cuanto a las medidas tomadas para asegurar que las víctimas a) dispongan de una información adecuada sobre sus derechos, b) no teman a la censura o a las represalias sociales, c) no se arredren ante el costo y la complejidad de los procedimientos judiciales si sus recursos son escasos, d) no desconfíen de la policía ni de las autoridades judiciales y e) que las autoridades estén lo suficientemente alertas o sean conscientes de los delitos provocados por motivos raciales, véase la respuesta a 6 1) *supra*.

400. Para más información sobre si las instituciones nacionales y los defensores de los derechos humanos y otras instituciones similares están autorizados para oír y examinar las quejas individuales de discriminación racial, véanse párrafos 394 a 396 *supra*.

401. En cuanto a los tipos de satisfacción o reparación, con ejemplos que se consideran adecuados en el derecho interno en los casos de discriminación racial, véanse los párrafos 394 a 396 *supra*. Véase también el sitio web de la Sección de Revisión Jurídica del Tribunal de la Igualdad ([www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)).

402. Para más información sobre la carga de la prueba en las actuaciones civiles relativas a casos de discriminación racial, véanse los párrafos 394 a 396 *supra*.

403. Irlanda formuló una declaración en virtud del artículo 14 de la Convención, reconociendo el derecho de los individuos a apelar directamente al Comité cuando todos los recursos que ofrece la jurisdicción nacional se hayan agotado.

## Artículo 7

### 1. Información general sobre el sistema educativo irlandés

404. En los párrafos 339 a 341 se describen en detalle los principios rectores y las disposiciones legislativas y políticas fundamentales acerca de la educación integradora en Irlanda.

405. La asistencia a la escuela es obligatoria entre los 6 y los 16 años o hasta que los alumnos hayan completado tres cursos de enseñanza de segundo nivel, lo que ocurra más tarde.

406. A partir de enero de 2010, todos los niños de 3 a 4 años podrán seguir un curso gratuito de enseñanza preescolar, lo que representa un cambio considerable en la política del Gobierno irlandés. Refleja una mayor conciencia de la importancia de una enseñanza temprana para todos los niños, en especial de los que corren el riesgo de hallarse en una situación desventajosa desde el punto de vista educativo.

407. Las escuelas primarias pueden admitir a los niños a partir del mes de septiembre del año en que hayan cumplido los cuatro. Más del 90% de todos los niños de 5 años están matriculados en escuelas primarias. Cualquier escuela primaria matricula a sus alumnos en función de su edad en ocho niveles o clases y atiende a los alumnos desde alrededor de 4 años hasta los 12 años aproximadamente. El plan de estudios está centrado en el niño y permite un margen de flexibilidad en los horarios y en los métodos docentes.

408. Casi todos los alumnos acceden al segundo nivel escolar una vez terminada la enseñanza primaria —por lo general, en torno a los 12 o 13 años. La enseñanza del segundo nivel comprende los estudios secundarios, la formación profesional, las escuelas comunitarias y generales, y en todos los centros se sigue el mismo plan de estudios

obligatorio a fin de preparar a los alumnos para presentarse a los mismos exámenes estatales normalizados.

409. Las escuelas del segundo nivel ofrecen un ciclo de cinco o seis años. El primer ciclo dura tres años y finaliza con el examen estatal de grado elemental. El ciclo superior puede incluir un programa de transición de un año de duración, seguido de un programa de dos años, que culmina con el examen estatal de grado superior. El ingreso en la enseñanza de tercer nivel está relacionado, en su mayor parte, con los resultados logrados en el examen, de grado superior.

410. La cartera del Ministro para la Integración está vinculada parcialmente con el ámbito de la educación. El Ministro se encarga, entre otras, de las siguientes tareas:

- Garantizar que en la gama de políticas educativas de los diferentes sectores del Departamento de Educación y Ciencia y los órganos que de él dependen se tenga en cuenta la necesidad de integrar a los inmigrantes y a sus familias;
- Coordinar la labor del Departamento relativa a la integración de los recién llegados con la labor conexas de otros Departamentos y organismos estatales pertinentes.

411. Los principios de enseñanza de la igualdad, respeto y diversidad son los pilares que sustentan no sólo la capacitación previa al servicio, sino también el desarrollo profesional permanente. Irlanda está firmemente decidida a promover y apoyar esos principios.

## **2. Formación inicial del profesorado – Nivel primario**

412. Los alumnos de magisterio de nivel de primaria siguen programas similares, aunque no idénticos, en las diferentes escuelas de formación de docentes. En varias escuelas de magisterio, la capacitación relativa a la enseñanza de la igualdad, el respeto y la diversidad forma parte de las asignaturas optativas. La formación general para impartir el plan de estudios del nivel primario está basada en la importancia del respeto, la diversidad y la tolerancia. Los métodos docentes giran en torno a los mecanismos de apoyo a las aulas integradas. La formación se imparte, por consiguiente, de manera transversal y también en el contexto de la capacitación para la docencia de aspectos concretos del plan de estudios, como la Educación social, personal y sanitaria, materia en la que el respeto, la diversidad y la tolerancia se abordan con mayor profundidad.

## **3. Formación inicial del profesorado – Nivel posprimario**

413. Los alumnos de magisterio de nivel posprimario estudian métodos docentes centrados en el apoyo a las aulas integradas. En la formación para la docencia de asignaturas concretas como la Educación cívica, social y política y la Educación social, personal y sanitaria se analizan con más detalle los principios esenciales pertinentes.

## **4. Desarrollo profesional permanente**

414. Hay una serie de iniciativas destinadas a respaldar el desarrollo profesional permanente para los maestros, como se indicó en la respuesta al párrafo 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento en la parte I.

415. El desarrollo profesional permanente es una posibilidad que se ofrece a los directores escolares y a los maestros para ayudarles a crear escuelas integradas. Los programas de apoyo de que disponen los directores escolares y los jefes de estudio giran en torno a los temas de igualdad, respeto y diversidad, en términos generales, y contribuyen también a que los centros escolares diseñen políticas para promover el establecimiento de escuelas integradas, como lo exige la legislación.

416. Existen servicios de apoyo y desarrollo profesional distintos para el nivel primario y el posprimario, que reflejan las diferencias entre las escuelas de ambos niveles, lo que garantiza que se facilite una ayuda especializada, adaptada a las necesidades específicas de las escuelas.

417. El desarrollo profesional permanente de carácter general relacionado con el plan de estudios fomenta el concepto de una escuela integrada, mientras que el desarrollo profesional permanente en determinadas materias examina más a fondo esas cuestiones.

418. A escala nacional, se organiza un programa de cursos de verano para los maestros de primaria a través de la red de centros de educación.

419. El Gobierno tiene mucho interés en potenciar un entorno escolar integrado que se haga eco de los valores y refuerce la diversidad lingüística, étnica y cultural. Las publicaciones del Servicio de Inspección del Departamento: *Looking at Our School: An Aid to School Self-Evaluation in Primary Schools* (Con la vista puesta en nuestra escuela: una ayuda para la autoevaluación escolar en los centros de enseñanza primaria) y *Looking at Our School: An Aid to School Self-Evaluation in Second-Level Schools*<sup>100</sup> (Con la vista puesta en nuestra escuela: una ayuda para la autoevaluación escolar en los centros de enseñanza de segundo nivel) se refieren específicamente a los principios que deben sustentar los servicios y la ayuda a los estudiantes de grupos minoritarios. Los servicios de apoyo y desarrollo profesional de los niveles primario y posprimario se rigen por esos principios.

420. El Consejo Nacional de Programas de Estudio y Evaluación ([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie)) es el órgano oficial encargado de asesorar al Ministro de Educación y Ciencia sobre los temas relativos al plan de estudios y la evaluación a nivel primario y posprimario.

421. En el sistema educativo irlandés, la Educación para la igualdad, el respeto y la diversidad no es una parcela separada o distinta del plan de estudios y no se vincula exclusivamente a un único programa o materia del plan de estudios. Se considera una materia transversal y se contempla de forma integrada en muchas asignaturas. Se ha incorporado también a las prácticas que favorecen el clima escolar y dentro del aula. Las directrices interculturales del Consejo Nacional de Programas de Estudio y Evaluación (como se mencionó en la respuesta al párr. 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento en la parte I) esbozan el fundamento de ese enfoque:

La integración del conocimiento y la comprensión, las técnicas y las capacidades, y las actitudes y valores que impregnan todas las materias ofrecen al estudiante una experiencia de aprendizaje más rica y coherente ... los jóvenes desarrollarán actitudes y valores más adecuados si se integran en las distintas asignaturas y en toda la vida escolar ... Por consiguiente, la educación intercultural debe ser el eje central de todos los aspectos de la vida escolar.

422. Aunque la diversidad, la enseñanza de los derechos humanos y la lucha contra el racismo pueden figurar en una serie de contextos de todo el plan de estudios, donde se hace mayor hincapié es en la educación social, personal y de la salud, así como en la educación cívica, social y política.

## 5. Enseñanza primaria

423. El plan de estudios revisado de los centros de enseñanza primaria (1999) está destinado a educar al niño en todos los aspectos de la vida. El plan de estudios ofrece un marco adecuado para promover la enseñanza de la igualdad, el respeto y la diversidad, ya

<sup>100</sup> <http://www.education.ie/home/home.jsp?pcategory=32818&ecategory=35653&language=EN>.

que hace hincapié en todo el ámbito del respeto, el juego limpio, la no discriminación, la aceptación y la comprensión de otros pueblos y culturas.

424. La educación social, personal y sanitaria es una parte obligatoria del plan de estudios, que se divide en una serie de segmentos destinados a abordar el desarrollo individual a nivel personal, comunitario e incluso mundial. Entre las aptitudes fundamentales que trata de desarrollar están el cuidado y el respeto de sí mismo, la solución de conflictos, la empatía, la cooperación con los demás, el sentido de la responsabilidad social, la participación ciudadana activa, el gusto por la diversidad, y la interdependencia de las comunidades locales, nacionales y mundiales.

425. En Geografía, en el plan de estudios se hace hincapié en el respeto a la diversidad de estilos de vida, los temas de comercio y desarrollo, la conciencia de las desigualdades entre el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo y la labor de los organismos internacionales de fomento.

## **6. Enseñanza posprimaria**

426. El plan de estudios posprimario se basa en la labor realizada en los centros de enseñanza primaria.

427. En el ciclo elemental, el programa del certificado de estudios elemental contribuye al desarrollo moral y espiritual de los jóvenes, a fin de que aprendan a respetar los valores y creencias de los demás. Su objetivo reside en prepararlos para asumir las responsabilidades del ciudadano en un contexto nacional, europeo y mundial.

428. Esto se refleja en el ciclo superior de educación, destinado a habilitar y preparar a las personas a vivir su vida, aprovechando al máximo sus posibilidades en una sociedad democrática.

429. La educación social, personal y sanitaria forma parte del programa obligatorio del ciclo elemental desde 2003. A ese nivel, se hace hincapié fundamentalmente en promover la autoestima y el bienestar físico y mental/emocional, así como en la adopción de decisiones responsables. Abarca también el autocontrol y la comunicación. El programa se centra en potenciar la autoestima y en desarrollar relaciones positivas con los demás. Se han incorporado específicamente los aspectos del respeto, los derechos y las responsabilidades.

430. La educación cívica, social y política es una asignatura del ciclo elemental para la ciudadanía activa, basada en los derechos humanos y las responsabilidades sociales y es obligatoria para todos los alumnos. La Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño son dos textos esenciales que sustentan la asignatura, con la finalidad de fomentar la conciencia crítica, la adopción de decisiones éticas y la participación cívica, fundamentada en la comprensión de la diversidad, los derechos humanos y las responsabilidades sociales. Los principios de democracia, derechos y responsabilidades, la dignidad humana y la interdependencia están todos integrados en el programa. El aprendizaje se enmarca en el contexto de las personas, las comunidades, Irlanda y el resto del mundo, y el certificado de estudios elementales consta de un examen al respecto.

431. En una parte del programa para el certificado de estudios de formación profesional se abordan temas como los que se tocan en la educación cívica, social y política. En el ciclo superior, el Consejo Nacional de Programas de Estudios y Evaluación está elaborando programas de educación, social, personal y sanitaria y de política y sociedad.

432. El programa del año de transición es un programa optativo de un año ofrecido por algunas escuelas. Su objetivo estriba en promover el desarrollo personal, social, educativo y de formación profesional de los alumnos y en prepararlos para una participación autónoma en la sociedad. Brinda muchas oportunidades para fomentar la diversidad y la integración y

tratar cuestiones como los estereotipos, el racismo, la discriminación, etc., dentro del programa.

## 7. Directrices sobre la educación intercultural

433. Como se indicó en la respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 19 del informe del Coordinador encargado del seguimiento, en la parte I, el Consejo Nacional de Programas de Estudios y Evaluación ha elaborado unas directrices relativas a la educación multicultural, que identifican las formas en que se puede incorporar la educación multicultural al plan de estudios en la escuela y contribuir al desarrollo de Irlanda como sociedad multicultural, basada en el sentimiento compartido de que la lengua, la cultura y la diversidad étnica son valores que hay que defender. Ofrecen un apoyo práctico a los maestros, directores escolares y al personal, a fin de potenciar un ambiente integrador en la escuela. En las directrices se abordan temas como la planificación del desarrollo escolar, cómo se puede impartir el plan de estudios en un contexto multicultural, la selección de los recursos apropiados, la evaluación y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de una segunda lengua.

## 8. Juventud

434. El Consejo Nacional de la Juventud publicó en 2008 un informe y unas recomendaciones destinadas a una estrategia intercultural para el trabajo juvenil 2008-2011<sup>101</sup>.

## 9. Nivel terciario

435. En relación con el nivel terciario, la Oficina Nacional de Igualdad de Acceso a la Educación Superior está explorando asimismo la forma de avanzar hacia el establecimiento de un "campus intercultural". En su Plan Nacional de Igualdad de Acceso a la Educación Superior 2008-2013<sup>102</sup>, señala que debe prestarse una atención especial a las necesidades de los inmigrantes recientes.

436. Sírvanse consultar los párrafos 97 y ss. y el Apéndice II para más detalles sobre la capacitación de los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de la ley.

437. Gracias a la labor del Consejo de las Artes y del Departamento de Artes, Deportes y Turismo, se están tomando medidas para fomentar los enfoques interculturales de las artes en Irlanda.

438. En 2005, el Gobierno creó un nuevo organismo, Cultura de Irlanda<sup>103</sup>, que cuenta entre sus objetivos la promoción de una comprensión mutua más amplia entre la cultura irlandesa y las demás culturas y comunidades, mediante el intercambio y el entendimiento artístico y cultural en un contexto mundial.

439. Con el establecimiento de Cultura de Irlanda, el Gobierno ha creado una nueva capacidad y una prioridad a escala nacional, a fin de potenciar el diálogo, el intercambio y la comprensión interculturales en un contexto mundial.

440. Una de las prioridades establecidas por Cultura de Irlanda para el período 2007-2010, consiste en apoyar los intercambios artísticos y culturales con los países de origen de las nuevas comunidades residentes en Irlanda, por ejemplo China y Polonia, a fin de promover un entendimiento intercultural más profundo en la propia Irlanda y entre Irlanda y otros países.

<sup>101</sup> [www.intercultural.ie/node/23](http://www.intercultural.ie/node/23).

<sup>102</sup> [www.heai.ie/files/.../National\\_Access\\_Plan\\_2008-2013\\_\(English\).pdf](http://www.heai.ie/files/.../National_Access_Plan_2008-2013_(English).pdf).

<sup>103</sup> <http://www.cultureireland.gov.ie/>.

## 10. La diversidad cultural y las artes (2008)

441. El Consejo de las Artes recibió una financiación de conformidad con el Plan Nacional de Acción contra el Racismo, con miras a llevar a cabo un importante proyecto de investigación destinado a articular el desarrollo de una política de diversidad cultural para las artes y un Plan de Acción dirigido a apoyar diferentes prácticas culturales en el futuro. El Consejo de las Artes se puso en contacto con Create, el organismo nacional de desarrollo para las artes de colaboración, a fin de gestionar las extensas fases de investigación y consulta en que se sustentarán las políticas. La investigación ya ha concluido y se ha presentado a la Junta del Consejo de las Artes, donde se encuentra en fase de examen.

442. El ámbito de la diversidad cultural corre a cargo del equipo de participación del Consejo de las Artes. Por participación se entiende una amplia gama de prácticas en las que el público colabora con artistas experimentados para hacer o interpretar obras de arte, con el objetivo de fomentar la creatividad en las comunidades e individuos. De esa manera, se incorporan las obras de ámbitos artísticos de distintas culturas al marco más generalizado de integración, con la finalidad de lograr la participación de personas de todas las edades, culturas y procedencias socioeconómicas.

443. El Consejo de las Artes está firmemente decidido a luchar por la igualdad de oportunidades y a eliminar cualquier forma de discriminación y, en particular, las enumeradas en la Ley de igualdad en el empleo, de 1998.

444. El Consejo de las Artes se ha comprometido a velar por la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, prácticas y procedimientos de empleo, sin discriminación por ningún motivo y, en particular, por ninguno de los nueve motivos específicos cubiertos por la mencionada legislación, incluida la raza (color, nacionalidad origen étnico o nacional).

445. El Consejo de las Artes financia festivales como el Festival de las Culturas del Mundo<sup>104</sup> y el Festival de San Patricio, que conecta con una amplia gama de culturas y de comunidades para producir sus obras, y con compañías como el Teatro Irlandés de Danza Moderna, que explora las complejidades de la identidad contemporánea en una Irlanda en evolución.

446. En la estrategia del Año Europeo del Diálogo Intercultural 2008<sup>105</sup>, se hace hincapié en la importancia del diálogo como uno de los elementos clave para construir en Irlanda una sociedad intercultural que valore la diversidad, la igualdad y la interacción, pero también la cohesión y el sentimiento de compartir un lugar. Gira en torno a seis programas fundamentales: artes y cultura, participación comunitaria y deportes, empresas y sindicatos, proveedores de servicios (en particular, de educación) y cuatro temas transversales (jóvenes, mujeres, cooperación norte-sur y un eje internacional y centrado en la UE). La estrategia fue lanzada por el Presidente de Irlanda en un acto celebrado en la Mansion House, Dublín, el 24 de enero de 2008.

## 11. Día de África

447. En el Libro Blanco de la Ayuda Irlandesa<sup>106</sup> figura el compromiso de que dicha ayuda irlandesa servirá para apoyar actos celebrados en el país que se utilicen para promover una comprensión más profunda de África, en especial mediante la financiación de acontecimientos destinados a conmemorar el Día de África<sup>107</sup> (25 de mayo). En esos

<sup>104</sup> <http://www.festivalofworldcultures.com/>.

<sup>105</sup> [http://ec.europa.eu/culture/portal/sites/members/irland\\_en.htm](http://ec.europa.eu/culture/portal/sites/members/irland_en.htm).

<sup>106</sup> <http://www.irishaid.gov.ie/whitepaper/>.

<sup>107</sup> <http://africaday.irishaid.org/home.aspx>.

actos se subrayan los numerosos aspectos positivos del continente en términos de diversidad, historia, cultura y arte, así como sus logros económicos y políticos. Los acontecimientos ponen también de relieve el compromiso de respaldar el desarrollo de África, a través del programa de Ayuda Irlandesa.

## 12. Año Nuevo chino

448. El Festival del Año Nuevo Chino se ha convertido en un acontecimiento anual en el calendario de la ciudad de Dublín. El Festival del Año Nuevo Chino en Dublín, junto con el Consejo de la ciudad de Dublín ofrece un programa de actos dinámicos y variados para celebrar esa efeméride. Entre los momentos culminantes del festival de 2009 hay que citar la organización de un carnaval con talleres interactivos y de artesanía.

449. Sírvanse ver la respuesta al párrafo 21 del informe del Coordinador encargado del seguimiento en la Parte II, a fin de informar sobre las políticas lingüísticas adoptadas y aplicadas por el Estado parte.

450. En la actualidad, el Departamento de Educación y Ciencia gasta aproximadamente 120 millones de euros al año en apoyar el aprendizaje de idiomas en los centros de primaria y de segundo nivel y 10 millones de euros en la enseñanza de idiomas a los adultos. Existen aproximadamente 12.500 plazas disponibles en las clases para adultos. Las academias privadas de idiomas en Irlanda ofrecen clases que van desde el nivel elemental hasta los niveles que dan lugar a diplomas reconocidos internacionalmente.

451. El *Consejo Asesor para las Escuelas de Lengua Inglesa*<sup>108</sup> (ACELS) supervisa las escuelas privadas de lengua inglesa en Irlanda. El Consejo Asesor tiene competencia, dentro del marco del Departamento de Educación y Ciencia, para fomentar los niveles más altos de calidad de los servicios educativos y garantizar su respeto.

452. Los 33 *Comités de educación profesional* (o VEC) desempeñan un papel clave en la oferta de clases de inglés. Algunas clases son gratuitas y en otras se cobra una pequeña cuota.

453. En el verano de 2008, el Gobierno anunció que estaba transfiriendo la responsabilidad de brindar programas de enseñanza del inglés a los refugiados de Integrate Ireland Training (IILT) al sector de los Comités de educación profesional (VEC).

454. Además de lo anterior, hay una serie de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de voluntarios en Irlanda que ofrecen clases de inglés que, en muchos casos, son gratuitas.

## 13. Ley de radiodifusión de 2009

455. La Ley de radiodifusión de 2009 consolida el corpus de la legislación pertinente en Irlanda y revisa las disposiciones relativas a los servicios y contenidos generales de la radiodifusión.

456. La Ley de radiodifusión de 2009 prevé, entre otras cosas, que, a través de la Dirección de Radiodifusión de Irlanda, se mantendrá la regulación independiente, así como los Códigos y Normas, que seguirá preparando dicha Dirección, y establece también el derecho de réplica.

## 14. Organismo de Radiodifusión de Irlanda – Códigos y Normas de Radiodifusión

457. La Ley de Radiodifusión, de 2009, revisa la legislación relativa a los servicios y contenidos generales de la radiodifusión. La Ley prevé un nuevo órgano regulador de los

<sup>108</sup> <http://www.acels.ie/>.

contenidos de la radiodifusión, que se denominará Organismo de Radiodifusión de Irlanda. El Organismo realizará las actuales funciones de la Comisión de Radiodifusión de Irlanda y de la Comisión de Quejas relativas a la Radiodifusión.

458. El Organismo de Radiodifusión de Irlanda dispone de una serie de códigos que rigen el contenido de los programas y de la publicidad en la radio y la televisión. Los principales códigos son:

- i) El Código de normas de programas (10 de abril de 2007);
- ii) El Código de publicidad de los programas infantiles (1º de enero de 2005); y
- iii) El Código de publicidad (10 de abril de 2007).

459. Esos códigos prevén, entre otras cosas, que el material utilizado en los programas no podrá servir para apoyar o tolerar la discriminación contra ninguna persona o grupo de la comunidad, en particular, por los motivos específicos de edad, género, estado civil, pertenencia a la comunidad nómada, situación familiar, orientación sexual, discapacidad, raza o religión y que en las comunicaciones comerciales no se apoyará ni tolerará la discriminación contra ninguna persona o grupo de la comunidad, en especial por motivos de edad, género, estado civil, pertenencia a la comunidad nómada, situación familiar, orientación sexual, discapacidad, raza o religión y que la publicidad en los programas infantiles no reflejará una gama de valores que no esté en consonancia con la moral o las normas éticas o la diversidad de la sociedad irlandesa contemporánea. Respetará la dignidad humana y no discriminará por motivos de género, estado civil, situación familiar, orientación sexual, religión, edad, discapacidad, raza o pertenencia a la comunidad nómada. No será tampoco ofensiva para las creencias religiosas o políticas ni alentará comportamientos que perjudiquen al medio ambiente. Respetará el principio de igualdad y evitará los estereotipos sexuales y cualquier tipo de explotación o actitud denigratoria de hombres, mujeres o niños.

#### **15. Dirección de Radiodifusión de Irlanda – Plan de Financiación de la Radiodifusión**

460. El objetivo del Plan de Financiación de la Radiodifusión consiste en alentar a las entidades de radiodifusión, tanto privadas como públicas, a incluir programas adicionales de unas características determinadas en sus planes de programación. El Plan puede utilizarse para respaldar la elaboración de programas suplementarios sobre la cultura, el patrimonio y la experiencia de Irlanda, programas destinados a mejorar el nivel de alfabetización de los adultos y programas en irlandés. Fomenta la programación tanto a nivel comunitario como a nivel nacional de una serie de temas, desde programas destinados a enseñar el inglés a los no nacionales hasta documentales dirigidos a promover un mejor entendimiento de las culturas minoritarias, incluidos programas sobre las comunidades islámicas en Irlanda, documentales sobre la historia de la inmigración al Estado parte, programas relacionados con las historias de los inmigrantes a Irlanda, centrados en la experiencia de los inmigrantes y otros sobre la experiencia de los emigrantes irlandeses que han vuelto a su país.

461. El Plan está abierto a las entidades de radiodifusión y a los productores independientes. Aunque el Plan actual caduca a finales de 2009, se ha solicitado el consentimiento de la Comisión Europea para prorrogarlo por un nuevo período y se espera que la Comisión adopte una decisión oficial antes de finales de 2009.

#### **16. Carta del Servicio Público de Radiodifusión**

462. Entre el conjunto de medidas adoptadas en diciembre de 2002, en el contexto de la decisión de incrementar la tarifa de la licencia de televisión, se acordó que Radio Teilifís Éireann (RTE), la entidad nacional de servicio público de radiodifusión, se dotaría de una

Carta del Servicio Público de Radiodifusión. La Carta fija las obligaciones establecidas por la legislación nacional y de la UE que debe asumir la RTE y enuncia los compromisos formulados por la entidad, en términos de prestación de servicios y de rendición de cuentas. Antes de finales de 2009 concluirá la revisión de la Carta del Servicio Público de Radiodifusión.

463. El objetivo de muchas de las iniciativas respaldadas por el Departamento de Comunicaciones, Energía y Recursos Naturales a nivel europeo reside en fomentar entre sus habitantes la importancia de sentirse ciudadanos de una Europa abierta al mundo, respetuosa de la diversidad cultural y basada en valores comunes. Entre esas iniciativas figuran la Directiva de servicios de comunicación audiovisual de la UE<sup>109</sup>, el diseño de acontecimientos a gran escala, la protección de menores y el establecimiento del derecho de réplica.

464. Como parte del Año del Diálogo Intercultural de la UE, 2008, la RTE dotó a la Semana Intercultural y contra el Racismo de 2008 (del 7 al 14 de abril) de una amplia serie de programas que ponen de relieve y promueven el multiculturalismo en la sociedad irlandesa en la televisión, la radio y en su sitio web: [www.rte.ie](http://www.rte.ie). Entre los programas cabe mencionar unos documentales de televisión titulados, "Al oeste de la Meca", "Aquí para quedarse" y "Bienvenidos a Europa", que analizan diferentes aspectos de la migración y la diversidad cultural.

#### **17. Premios multiculturales y para los medios de comunicación Metro Éireann (MAMA)<sup>110</sup>**

465. Los premios anuales MAMA celebran las aportaciones de irlandeses y no irlandeses al fomento de la integración y el entendimiento intercultural en Irlanda entre el norte y el sur.

466. Pueden presentarse a los premios las personas, las organizaciones de los sectores público y privado, y las organizaciones sin ánimo de lucro en la isla de Irlanda. La Oficina del Ministro para la Integración facilitó financiación para el acto.

467. Para más información sobre las medidas tomadas con miras a potenciar la sensibilización entre los profesionales de todos los medios de comunicación acerca de su responsabilidad personal por lo que hace a no alentar los prejuicios y evitar informar sobre los incidentes en que estén implicados miembros de los grupos protegidos por la Convención de una forma que culpabilice a esos grupos en conjunto, sírvanse consultar la respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 7 del informe del Coordinador encargado del seguimiento y en los párrafos 54 y ss. de la parte I del presente informe.

468. En cuanto a las disposiciones aprobadas con miras a promover la adopción por parte de los medios de comunicación de métodos de autocontrol a través de un código de conducta para las organizaciones relacionadas con los medios de comunicación, a fin de evitar el uso de términos con connotaciones racistas, discriminatorias o sesgadas, sírvanse consultar la respuesta a la recomendación contenida en el párrafo 7 del informe del Coordinador encargado del seguimiento y en los párrafos 54 y ss. en la parte I de este informe.

#### **18. Campañas en los medios de comunicación**

469. En marzo y abril de 2006 se organizó una gran campaña nacional de sensibilización en los medios de comunicación para poner de relieve las ventajas de la diversidad.

<sup>109</sup> <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:EN:NOT>.

<sup>110</sup> <http://www.mamaawards.com/>.

El objetivo subyacente de la campaña residía en reflejar la nueva Irlanda multicultural actual y situar la integración y la diversidad en su debido contexto de modernidad, como una realidad cotidiana. La campaña consistió en una serie de anuncios de 5 a 40 segundos de duración, que se emitió durante seis semanas en todas las emisoras de radio locales y nacionales.

a) *Campaña de sensibilización pública*

470. En febrero de 2007, el Plan de Acción Nacional contra el Racismo puso en marcha una gran campaña de sensibilización del público, destinada a que cobrara conciencia de las importantes contribuciones efectuadas por miembros de las minorías étnicas a la sociedad irlandesa. Esa campaña aprovechó los estudios monográficos tomados de la vida real, para dar a conocer una tendencia en la sociedad irlandesa, que muestra a los nuevos ciudadanos de Irlanda trabajando en sectores esenciales de la vida del país.

b) *Sector empresarial*

471. El Plan de Acción Nacional contra el Racismo, la Dirección de la Igualdad y el Instituto Irlandés de Gestión crearon un modelo de investigación BIZLAB con miras a fomentar un historial acreditado de gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, mediante estudios destinados a explorar e identificar los principales aspectos de la cuestión.

472. Gracias a la adopción de ese modelo BIZLAB, se ha elaborado una carpeta de material *ad hoc*<sup>111</sup> que brinda un importante apoyo práctico a las organizaciones, a fin de que puedan adaptar sus políticas, procedimientos y prácticas en el lugar de trabajo, de forma que les permita abordar los retos planteados por unos efectivos laborales de diferentes culturas y actualizar las posibilidades de éxito comercial inherentes a esa diversidad.

473. Sírvanse consultar así mismo los párrs. 363 y ss. relativos a la "Estrategia de acción para apoyar los lugares de trabajo integrados".

c) *Medidas emprendidas por el Departamento de Defensa*

474. Las Fuerzas de Defensa de la Escuela de las Naciones Unidas llevan a cabo cursos internacionales de derechos humanos y de cooperación militar y civil, tanto para las fuerzas de defensa como para otros organismos gubernamentales, lo que impulsa al personal a una mayor comprensión de las cuestiones de derechos humanos y garantiza un conocimiento y una tolerancia más amplios de los grupos raciales y étnicos.

475. Las Fuerzas de Defensa han participado en una serie de iniciativas de concienciación antirracista y de fomento de la diversidad, junto con la Dirección de la Igualdad. El objetivo de esas iniciativas estriba en promover la sensibilización a través de los medios de comunicación y la opinión pública. Esos programas de sensibilización, sumados a las charlas impartidas en las Dependencias y antes de que el personal salga para prestar servicios en el extranjero, despiertan el respeto mutuo y contribuyen a un mejor entendimiento del racismo y del multiculturalismo.

<sup>111</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/B9FDAC8BBEC669B980257576003EA33C>.

## IV. Consulta

### A. Reunión de consulta celebrada el 25 de noviembre de 2008 con el sector de las organizaciones no gubernamentales sobre los informes tercero y cuarto combinados de Irlanda, en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

476. En reconocimiento de la importante función que el sector de las organizaciones no gubernamentales (ONG) desempeña en las cuestiones relativas a los derechos humanos, el Departamento de Justicia, Igualdad y Reforma Jurídica consultó oficiosamente y oficialmente para la elaboración del presente informe con una muestra representativa del sector de las ONG. Al final de la sección figura una lista completa de las ONG consultadas.

477. El proceso de consulta tenía tres objetivos:

- Garantizar que el tercer y cuarto informes periódicos de Irlanda fuese un fiel trasunto de la situación actual en Irlanda de las medidas tomadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Determinar con precisión las preocupaciones fundamentales del sector de las ONG y ofrecerles una oportunidad significativa de exponer a los funcionarios gubernamentales sus ideas sobre el modo de aplicar plenamente en Irlanda la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Analizar la aplicación por Irlanda de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial desde otro punto de vista y plasmarla en un capítulo del presente informe.

478. Antes de la reunión, las ONG participantes recibieron el borrador del informe con carácter confidencial. La finalidad de la reunión no fue llegar a un acuerdo ni a un consenso, sino más bien permitir el intercambio constructivo de opiniones sobre el informe.

479. Se cuenta con un Presidente y un Relator independientes para presidir la reunión y preparar un informe detallado de los principales puntos tratados.

480. Las ONG participantes presentaron sus opiniones sobre los cuatro aspectos principales: grupos pro derechos humanos, igualdad y antirracismo; grupos de la comunidad de nómadas; grupos defensores de los derechos de los migrantes y grupos para los refugiados y solicitantes de asilo.

481. Algunas de las principales preocupaciones del sector de las ONG se resumen en los párrafos siguientes dentro de los cuatro grupos seleccionados. Ello no constituye un análisis exhaustivo de todos los temas suscitados, sino que ilustra algunas de las principales esferas debatidas.

482. Se convino en incluir en el borrador del informe definitivo revisiones de los datos y estadísticas que fueran incorrectos o demasiado antiguos. También se rectificaron varias omisiones. Se convino asimismo en que lo más apropiado sería añadir al informe definitivo un capítulo en el que se recopilasen las principales cuestiones planteadas en el curso de la consulta.

483. En algunos casos, varios grupos plantearon una objeción. Sin embargo, para evitar excesivas repeticiones, sólo se expone esta objeción una vez.

## B. Comentarios generales

484. Muchos grupos comentaron que no se había hecho la suficiente publicidad de la reunión de consulta y que, por ese motivo, algunos no habían podido enviar a un representante. También se expresó la preocupación de que el proyecto de informe no se hubiera distribuido con la antelación necesaria para permitir un análisis a fondo antes de la reunión de consulta.

485. Se sugirió que el racismo estaba ganando terreno en Irlanda, con un incremento de los incidentes de racismo (tanto a nivel individual como comunitario) desde 2004. Aunque se admitió que Irlanda tenía un historial más favorable que muchos países de la UE, se estaban endureciendo las actitudes debido a la crisis económica.

486. Se pusieron de relieve los progresos realizados desde la presentación al Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial del informe inicial y el segundo informe periódico combinados. Se reconoció la labor llevada a cabo por el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo dentro del marco del Plan de Acción Nacional contra el Racismo.

487. En el presupuesto de octubre de 2008, se tomó la decisión de dejar de financiar al Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo y se han producido restricciones en los recursos destinados a la Dirección de la Igualdad y la Comisión de Derechos Humanos. El Grupo de Supervisión Estratégica, que controlaba la aplicación del Plan de Acción Nacional contra el Racismo, finalizó así mismo su mandato a finales de 2008. Las organizaciones no gubernamentales pusieron de manifiesto su grave preocupación por esos recortes presupuestarios y la pérdida resultante de conocimientos especializados, sobre todo en el caso del Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo. Se pidieron explicaciones acerca de las funciones del Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo que serían absorbidas por la Oficina del Ministro para la Integración. Se consideró que se había depositado una confianza excesiva en la financiación procedente de fuentes filantrópicas y se preveía una reducción de las actividades de las ONG. Se estimó que, en la actual coyuntura económica, las fuentes filantrópicas acabarían agotándose y se comentó que las políticas de financiación de las ONG deberían reflejar esas tendencias.

488. Se solicitó una mayor promoción y sensibilización respecto de la Convención en el sector público y ante la opinión pública en general.

### 1. Derechos humanos, igualdad y antirracismo

489. Los grupos pro derechos humanos declararon que el Estado no intentaba debidamente incorporar la Convención al derecho interno irlandés. En su opinión, sería fácil de hacer a nivel constitucional o subconstitucional de la legislación, como había ocurrido en el caso de la Ley sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 2003.

490. Los grupos pro derechos humanos creían que la reserva al artículo 4 de la Convención, formulada por el Estado irlandés, era innecesaria y pusieron en tela de juicio los esfuerzos realizados para examinar y revisar esa reserva.

491. Aunque reconocían el valor de la capacitación impartida por el ACNUR a los funcionarios de inmigración, los grupos pro derechos humanos recomendaron incluir en el informe estadísticas sobre la negativa a autorizar la entrada en el país, basada en la nacionalidad.

492. En el tercer y cuarto informes periódicos de Irlanda al Comité, se debería proporcionar también información sobre cualquier propuesta de eliminar la discriminación

en el ingreso en las escuelas, en referencia al carácter confesional del sistema educativo irlandés, así como facilitar datos estadísticos sobre ese aspecto.

493. Convendría ampliar los datos incluidos en el informe acerca de las medidas tomadas para atender las necesidades especiales de las minorías y otros grupos vulnerables como las mujeres nómadas, los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, a fin de hacer frente a las múltiples discriminaciones que estos grupos experimentan.

494. Se expresó la preocupación que suscitaban los actuales retrasos, muy prolongados, en el nombramiento de los funcionarios que trabajan en el ámbito de la igualdad, la programación de las vistas y la formulación de recomendaciones en el Tribunal de la Igualdad. Se indicó también que los actuales límites financieros impuestos a las indemnizaciones máximas podían repercutir en la falta de eficacia y de efecto disuasor de los recursos.

495. Se comentó que había un gran número de quejas por discriminación contra las entidades públicas.

496. En cuanto a la incorporación de los principios de igualdad e integración, se propuso que cualquier nueva política debía articularse explícitamente de conformidad con la Ley sobre la igualdad de condición e incluir las funciones estatales. Por ejemplo, en las nuevas leyes sobre inmigración debía ampliarse la definición de los servicios, para dar cabida a las funciones del Estado, a fin de englobar el control de la inmigración y los poderes policiales en el ámbito de las Leyes sobre la igualdad de condición.

## 2. Comunidad nómada

497. Los grupos nómadas reconocieron los avances logrados desde el informe inicial y el segundo informe periódico de Irlanda, en especial en relación con el alojamiento y la educación. Sin embargo, a pesar de esas mejoras, los progresos realizados no respondían al volumen de recursos invertido.

498. Se afirmó que se había registrado un auge del racismo experimentado por la comunidad nómada.

499. Los grupos de nómadas declararon también que necesitaban ser reconocidos como grupo étnico. A su juicio, no se habían adoptado iniciativas ni medidas concretas al respecto y el debate habido hasta la fecha no había sido muy amplio.

500. Se reconoció que, si bien se habían asignado cuantiosos recursos a la enseñanza de los nómadas, los resultados, a pesar de ciertas mejoras, seguían siendo sumamente escasos. Los grupos de nómadas pidieron que se volviera convocar una reunión del Comité Asesor sobre la educación de los nómadas, a fin de garantizar la aplicación de la estrategia de educación de la comunidad nómada.

501. Además, los grupos de nómadas expresaron su preocupación por que la Oficina del Ministro para la Integración no hubiera incluido a los nómadas en su ámbito de competencia en relación con las medidas antirracistas<sup>112</sup>.

502. Aunque en el proyecto de informe se indicaba que no existía segregación racial/*apartheid* en Irlanda, los grupos de nómadas mencionaron que sí se daba en la práctica y que se manifestaba especialmente en la existencia de oficinas separadas de seguridad social, centros de formación y de suministro de servicios distintos para ellos.

---

<sup>112</sup> Sin embargo, no es así. Si bien el Ministro de Integración carece de responsabilidad en relación con los nómadas, la Oficina es el centro de coordinación nacional de las medidas antirracistas y otras disposiciones conexas. La actividad de la Oficina en materia de antirracismo incluye a los nómadas.

503. Los grupos de nómadas declararon que la Ley de vivienda (disposiciones misceláneas) de 2002, denominada habitualmente Ley antientrada ilegal, tipificaba como delito el nomadismo, mientras que antes era sólo un ilícito civil.

504. Se afirmó que era menester supervisar estrechamente la aplicación de la legislación, porque, a menos que se opusiera resistencia a la orden de marcharse, no quedaba constancia de su uso. A pesar de que a los nómadas les gustaría que se derogara la Ley de entrada ilegal, entre tanto solicitaban que se les facilitaran más alojamientos temporales.

505. Se consideró que la falta de cualquier referencia a la comunidad romaní en el proyecto de informe constituía una omisión flagrante. Se sugirió que en Irlanda había una importante comunidad reconocida, de aproximadamente 5.000 romaníes, con muchos problemas, como por ejemplo, los relacionados con el acceso a la vivienda y a la atención de salud, etc.

506. La información acerca de los nómadas, que se publicaba en un Apéndice separado, debía incluirse en el cuerpo principal del informe.

### 3. Derechos de los migrantes

507. Se comentó que muchas personas temían denunciar los incidentes de racismo por miedo a que repercutieran en su situación y también porque se sentían avergonzados. Por tanto, había que tomar más medidas para fomentar la denuncia de los incidentes racistas.

508. En cuanto a los progresos realizados desde el informe de seguimiento de 2006, se opinó que se había avanzado en materia de políticas, pero muy poco en la esfera de la aplicación.

509. Se solicitó que el Gobierno ratificara la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias y el Convenio N° 97 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores migrantes (Revisado).

510. Si bien en el proyecto de informe se hacía referencia al informe de *Fitzpatrick Associates: Marco conceptual y de principios por los que se rige la aportación de fondos básicos a las organizaciones que representan a grupos étnicos minoritarios en Irlanda*, no había datos sobre cómo podían afectar las recomendaciones formuladas en el informe Fitzpatrick a las políticas o a la aplicación.

511. La financiación gubernamental a los grupos dirigidos por minorías étnicas, a través de la Oficina del Ministro para la Integración, se canalizaba ahora a través de las autoridades locales. A juicio de muchas organizaciones del sector de las ONG, esto dificultaba el desarrollo de organizaciones dirigidas por esas minorías.

512. Se suscitó la cuestión de lo que significaba el término "protección" en el proyecto de ley de inmigración, residencia y protección (2008) y en qué se basaba. Se expresó la preocupación de que el proyecto de ley no protegía a todos los trabajadores. Todos los trabajadores debían estar protegidos, tanto si estaban como si no estaban documentados.

513. En referencia al informe del Coordinador encargado del seguimiento de las observaciones y recomendaciones del Comité (observación final en el párrafo 10) en 2006, se observó que el nuevo proyecto de ley de empleo, destinado a ofrecer movilidad, distaba mucho, en la práctica, de cumplir ese objetivo. Los grupos migrantes recomendaron que se modificara el proyecto de ley, a fin de brindar la posibilidad de expedir permisos por sectores, de modo que las personas pudieran tener movilidad en el empleo dentro de un sector dado.

514. Se afirmó que el proyecto de ley de inmigración, residencia y protección no contemplaba un mecanismo independiente de apelación. Se subrayó que era urgente contar con un mecanismo independiente de apelación, especialmente en los casos de residencia de larga duración.

515. Los grupos de derechos de los migrantes expresaron su grave preocupación por las medidas sumarias de deportación que figuraban en el proyecto de ley, que constituían un retroceso en relación con la legislación actual. Esas personas disponían de un acceso restringido a los servicios mientras se encontraban en el Estado Parte.

516. Los grupos de migrantes acogieron con satisfacción la ampliación de 45 a 60 días del plazo de reflexión que el proyecto de ley concedía a las víctimas de la trata. Aunque era bueno para las víctimas, si el ministerio público no seguía adelante con el caso, no podrían quedarse en el Estado. Esa disposición debería incorporarse oficialmente a la legislación.

517. Las víctimas de la trata necesitaban protección y apoyo. En el caso de los residentes habituales, los migrantes procedentes de países que no eran miembros de la UE no tenían acceso a las prestaciones sociales. Se alegó que, en la actualidad, las más vulnerables a la trata, la violencia en el hogar y la explotación sexual no recibían ayuda.

518. Se informó de que las oportunidades para aprender inglés eran limitadas. Los grupos de migrantes opinaban que la lengua inglesa no debería ser un obstáculo para la adquisición de la ciudadanía en el futuro.

519. Los grupos de migrantes se congratularon del aumento del número de inspectores encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Dirección Nacional de Derechos de Empleo, pero objetaron que no era suficiente.

520. Algunos grupos de defensores de los derechos de los migrantes opinaban que la función del Organismo Nacional de Derechos de Empleo era doble y contradictoria, ya que el Organismo debía comprobar tanto el cumplimiento de la normativa en el lugar de trabajo como los derechos de los trabajadores.

521. Se sugirió que no se alentaba a los trabajadores explotados a denunciar su situación y que tenían un acceso restringido, por no decir ninguno, a la protección social. Los trabajadores indocumentados necesitaban tener la posibilidad de una reparación legal o al amparo de la ley para defenderse de la explotación.

522. Se alegó que la reciente reforma del programa de permisos de trabajo no permitía más que una movilidad limitada a los trabajadores migrantes y mantenía, por consiguiente, a los trabajadores en una situación de explotación. También fomentaba que se convirtieran en indocumentados.

523. Un aspecto positivo que no se mencionó en el proyecto de informe fue el hecho de que los inmigrantes ilegales disponían ahora de acceso a un sistema de reexpedición de los documentos. No obstante, los interesados tendrían que abonar ese servicio, lo que representaba un obstáculo.

524. Se propuso que el nuevo Ombudsman de la Garda asumiera la competencia sobre los funcionarios de inmigración, así como sobre la An Garda Síochána (cuerpo de policía irlandés).

525. Era menester señalar que muchas mujeres de grupos étnicos estaban atrapadas en una situación de pobreza, sin una red familiar de ayuda y el costo de la atención a los hijos resultaba prohibitivo.

526. Se mencionaron muchos grupos vulnerables, pero el informe debería incluir también a los indocumentados y víctimas de la trata, a los romaníes, rumanos y búlgaros, así como a los inmigrantes en situación de explotación.

527. Se expresó la opinión de que los autores del informe tenían miedo de mencionar o debatir explícitamente el racismo, que se ocultaba más bien bajo la etiqueta de la integración.

#### 4. Refugiados y solicitantes de asilo

528. A juicio de los grupos de refugiados y de los solicitantes de asilo, aunque se habían logrado ciertos progresos desde el último informe, una gran parte se había conseguido gracias a medidas aisladas y *ad hoc*. Se advertía la falta de una visión o estrategia global y resultaba imperativo cumplir los objetivos establecidos por el Comité y respetar las disposiciones de la Convención.

529. Se sostuvo que habían surgido enormes problemas en el proceso de reunión familiar, como por ejemplo, largos retrasos.

530. Se alegó que se estaba utilizando una definición muy estricta de la familia. Por ejemplo, no se podía solicitar traer a un compañero. Un menor no acompañado tampoco podía aspirar a que vinieran sus hermanos, pues debían demostrar que existía dependencia. Los padres solteros y los menores no acompañados resultaban especialmente vulnerables.

531. Se apuntó que se registraban cada vez más denegaciones, sin tener acceso a vías de recurso y apelaciones. El Departamento podía revisar una decisión, pero no era un derecho plasmado en la ley y el demandante tenía que recurrir a un abogado.

532. En cuanto al derecho al trabajo, se expresó la opinión de que no existía un verdadero proceso de evaluación ni sobre la base de los derechos ni sobre la base de la economía.

533. El pago de 19,10 euros en concepto de manutención directa se consideró insuficiente y se comentó que no se había incrementado durante los últimos ocho años, mientras que la cuantía de otras prestaciones estatales había aumentado.

534. Nunca se pretendió que las personas permanecieran por largos períodos de tiempo en el sistema de manutención directa. Las personas podían acogerse al sistema por un plazo máximo de cinco años. Resultaba especialmente preocupante el impacto en los niños acogidos al régimen de manutención directa. Los niños podían institucionalizarse y también volverse vulnerables a la discriminación.

535. Se comentó que el Coordinador encargado del seguimiento de las observaciones y recomendaciones del Comité y muchos observadores visitaron Mosney, pero que Mosney no era representativo de todas las instituciones incluidas en el sistema de manutención directa y que, si bien Mosney era la mejor institución y el modelo ideal, otros centros eran sumamente pobres. El Coordinador debería haber visto también otros centros de manutención directa.

536. Se señaló que muchas personas permanecían acogidas durante bastante tiempo en el régimen de manutención directa, lo que repercutía en una merma de sus habilidades. No podían aprovechar los cursos o la capacitación financiados por el Estado, incluido el aprendizaje de la lengua inglesa, por lo que ello conllevaba a menudo que no estuvieran en condiciones de trabajar tras salir del régimen de manutención directa. Era más probable que estuvieran desempleados y que experimentasen, por tanto, más dificultades para integrarse.

537. Se indicó que la manutención directa y la dispersión eran cuestiones decisivas para los refugiados y solicitantes de asilo. El Coordinador encargado del seguimiento de las observaciones y recomendaciones del Comité propuso en su informe evaluar el sistema de manutención directa (mejor que abrir el acceso directo al mercado laboral) y la influencia que había tenido en la integración de las personas cuando se les reconocía la condición de residentes o se les concedía asilo en Irlanda. Se preguntó si se había llevado a cabo alguna

vez esa evaluación. En caso de que la respuesta fuera negativa, se quería saber si estaba prevista, cómo se realizaría y qué trascendencia tendría. Era menester consultar exhaustivamente a los usuarios de los servicios de manutención directa y ONG, etc.

538. Se puso de relieve que, si bien los funcionarios de atención de salud habían recibido una capacitación, no había dispuesto de ella el personal de los centros de manutención directa. Se sugirió que convendría impartir una formación en solución de conflictos.

539. Suscitaban preocupación todas las mujeres migrantes, independientemente de su condición, aunque se consideró que las solicitantes de asilo en el régimen de manutención directa corrían un grave peligro de discriminación. Se agregó que las mujeres tenían más probabilidades de que se les denegara el asilo, a pesar de haber sido víctimas de la violencia de género.

540. En relación con la mutilación genital femenina, era necesario contar con más medidas legislativas y organizar más campañas de sensibilización entre los profesionales de la salud.

541. La pregunta sobre la etnia en el censo de 2006 se refería sólo al color de la piel. En el informe se hacía también referencia a las cifras del censo, pero se pensaba que en esas cifras se había subestimado el número real de grupos étnicos minoritarios y de migrantes.

542. Se opinó que faltaban datos en el informe, especialmente en relación con los detenidos durante el proceso de asilo y en espera de la adopción de decisiones: cuántos, cuánto tiempo, género, etc.

543. Se indicó asimismo que había una resistencia a la vigilancia de las prisiones y centros de detención y que se necesitaba una mayor transparencia e información.

544. En el proceso de consulta participaron las siguientes organizaciones:

- 1) Pavee Point;
- 2) ACNUR;
- 3) Movimiento de Nómadas de Irlanda;
- 4) NGO Alliance Against Racism (Alianza de ONG contra el Racismo);
- 5) Immigrants Rights Council (Consejo de Derechos de los Inmigrantes);
- 6) SARI;
- 7) Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda;
- 8) National Women's Council of Ireland (Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda);
- 9) Cumann Lúthchleas Gael;
- 10) Irish Council for Civil Liberties (Consejo Irlandés por las Libertades Civiles);
- 11) Foro Nacional de Mujeres Nómadas;
- 12) Comisión Irlandesa de Derechos Humanos;
- 13) Dirección de la Igualdad;
- 14) NASC Irlanda;
- 15) Refugee Information Service (Servicio de Información a los Refugiados);
- 16) LIR;
- 17) iMeasc;

- 18) Galway Refugee Support Group (Grupo de Apoyo a los Refugiados de Galway);
- 19) Children' s Rights Alliance (Alianza por los Derechos de los Niños);
- 20) Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo.

545. Se han recibido comunicaciones de:

- 1) Family Support Agency;
- 2) Comisión Irlandesa de Derechos Humanos;
- 3) Movimiento de Nómadas de Irlanda;
- 4) Dominican Justice Office;
- 5) Consejo Irlandés de Libertades Civiles;
- 6) Mercy Refugee Network;
- 7) Amnistía Internacional;
- 8) Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda;
- 9) Dirección de la Igualdad.

## Bibliografía

1. Combating Racism and Xenophobia through Criminal Law
2. The National Women's Strategy 2007–2016
3. Towards 2016
4. A Time for Change (2007–2009)
5. A Toolkit for Diversity in Primary Schools – Together Towards Inclusion
6. Guidelines on Traveller Education in Primary Schools and Guidelines on Traveller Education in Second Level Schools
7. The Report and Recommendations for a Traveller Education Strategy
8. National Development Plan (2007–2013)
9. Survey of Traveller Education Provision in Irish Schools (STEP, 2006)
10. Planning for Diversity
11. Informe inicial de Irlanda al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
12. National Action Plan for Social Inclusion 2007–2016
13. Migration Nation
14. Codes of Standards of Behaviour y Customer Charter, elaborados por la Oficina de Información del Servicio de Tribunales
15. Information booklet on Cultural Diversity
16. Equality in Ireland 2007. Oficina Central de Estadística
17. Non Irish Nationals living in Ireland. Oficina Central de Estadística
18. Building Integrated Neighbourhoods Part 1. Autores David Silke, Dr. Michelle Norris, Fiona Kane y Brian Partly
19. Building Integrated Neighbourhoods Part 2. Autor Philip Watt
20. The Health Service Executive National Intercultural Health Strategy 2007–2012
21. Your social security rights in Ireland. Information Services, Departamento de Asuntos Sociales y de la Familia
22. Equal Status Acts 2000 to 2004
23. Gobierno de Irlanda. *Charting Our Education Future: White Paper on Education*. Dublín: The Stationery Office, 1995
24. Developing Quality Cost Effective Interpreting and Translating Services for Government Service Providers. Publicado por el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo
25. Improving Government Services to Minority Ethnic Groups, por el Comité Consultivo Nacional sobre el Racismo y el Multiculturalismo
26. Immigrants at Work – Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market, por Philip J. O'Connell y Frances McGinnity. Publicado por el ESRI y la Dirección de la Igualdad

27. Issues and Challenges in the Recruitment and Selection of Immigrant Workers in Ireland, preparado por la Employers Diversity Network of the Public Appointments Service
  28. Looking at our school: an Aid to school evaluation in Primary Schools y Looking at our school: an aid to self evaluation in second level schools, preparados por la Evaluation Support and Research Unit (ESRU) de la Inspección del Departamento de Educación y Ciencia
  29. An Action Strategy to support Integrated Workplaces
-