



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
14 de noviembre de 2024
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer

Octavo informe periódico que Irlanda debía presentar en 2024 en virtud del artículo 18 de la Convención*. **, ***

[Fecha de recepción: 1 de noviembre de 2024]

- * La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.
- ** El presente documento se presentó de conformidad con el procedimiento simplificado de presentación de informes. Contiene las respuestas del Estado parte a la lista de cuestiones previa a la presentación del informe preparada por el Comité ([CEDAW/C/IRL/QPR/8](#)).
- *** El anexo del presente informe puede consultarse en la página web del Comité.



I. Introducción

1. El presente documento es el octavo informe periódico de Irlanda al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En este informe figuran las respuestas a la lista de cuestiones y preguntas planteadas por el Comité antes de su publicación.
2. En el informe figuran aportaciones de todos los departamentos gubernamentales pertinentes. El 7 de octubre de 2024 se celebró una consulta con organizaciones de la sociedad civil sobre la cual se preparó un informe que aparecerá en el sitio web del departamento pertinente junto con el informe del Estado.

A. Respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones y preguntas

Generalidades

Situación de las mujeres en Irlanda

3. Entre los censos de 2011 y de 2022, el número de mujeres en Irlanda aumentó en más de un 12,5 %, hasta alcanzar 2.605.000 personas, cifra equivalente al 50,6 % de la población total, de 5.149.000 personas. Los mayores aumentos proporcionales se registraron en los grupos etarios situados en los intervalos de 70 a 74 años y de 75 a 79 años. En ese mismo período, el número de hombres creció un 12 %. En Irlanda, 1 de cada 8 mujeres tiene ciudadanía no irlandesa. Estas tendencias van en consonancia con el aumento de la internacionalización y el crecimiento total de la población irlandesa. Véanse los cuadros 1 y 2 del anexo.

Salud

4. Los 60.575 nacimientos registrados en Irlanda en 2021 representan una tasa de natalidad anual de 11,9 nacimientos por cada 1.000 habitantes. Esto supone un descenso del 8 % respecto de los nacimientos registrados en 2015. La tasa de fecundidad¹ de las mujeres en Irlanda en 2021 fue de 1,7, lo que supone un descenso desde 2015, cuando fue de 1,9. La edad media de las madres primerizas en 2021 fue de 31,7 años, lo que supone un aumento de un año desde 2015, cuando fue de 30,6.

5. La edad media de las madres primerizas solteras fue de 30 años. En conjunto, estos datos indican que, aunque la población total sigue creciendo, el ritmo de crecimiento disminuye. Esta disminución se debe en parte a que las mujeres tienen menos hijos y a edades más avanzadas, fenómeno observado en muchos países homólogos a Irlanda. Véanse los cuadros 3 y 5 del anexo.

6. La esperanza de vida al nacer aumentó desde el último informe sobre la aplicación de la Convención y en 2022 se situó en 80,9 años para los hombres y 84,2 años para las mujeres. La esperanza de vida de las mujeres en Irlanda es superior a la media del conjunto de los 27 Estados miembros de la Unión Europea (83,3 años). En 2021, el cáncer fue la principal causa de muerte entre las mujeres, seguido de cerca por las enfermedades circulatorias. Véanse los cuadros 6 y 7 del anexo.

Educación

7. Las niñas y las mujeres representan el 49,3 % de todas las personas que cursan estudios a tiempo completo y el 53,8 % de las que cursan estudios de grado o equivalentes. La tasa de abandono escolar prematuro de las niñas cayó del 5 % en 2015

¹ La tasa de fecundidad representa el número previsto de niños que tendría una mujer si presentara las tasas actuales de fecundidad por edad conforme su edad va aumentando, entre los 15 y los 49 años.

al 3 % en 2023 y es una de las más bajas entre los países de los 27 Estados miembros de la Unión Europea. Véanse los cuadros 8 y 9 del anexo.

8. En 2023, en el nivel correspondiente al Certificado de Estudios Secundarios², eran mujeres aproximadamente 3 de cada 5 estudiantes de biología y química y más de una cuarta parte de los estudiantes de física. Mujeres y hombres cursan estudios superiores en disciplinas agrícolas, silvicultura, industria pesquera y veterinaria, derecho y administración de empresas, ciencias naturales, matemáticas y estadística, y servicios. Hay mayor proporción de mujeres que de hombres en ámbitos como las artes y las humanidades, la educación, la salud y el bienestar, y las ciencias sociales, el periodismo y la información.

9. Aunque el nivel de instrucción en Irlanda es uno de los más elevados de los 27 Estados miembros de la Unión Europea, persiste un patrón de género en el acceso a determinadas materias, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). La política de igualdad de Irlanda sigue prestando especial interés a esta cuestión. Véanse los cuadros 10 y 11 del anexo.

Empleo

10. La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral a principios de 2024 era del 60 %, lo que supone un aumento de más del 5 % desde 2016. Aunque ha aumentado su participación total, este aumento es más pronunciado entre las generaciones más jóvenes. La tasa de participación en el mercado laboral más elevada, un 86,9 %, se registra entre las mujeres solteras de 25 a 34 años, mientras que en el caso de las mujeres casadas del mismo grupo etario el porcentaje se sitúa en el 76,2 %. El número de mujeres que se dedican principalmente a las tareas del hogar ha seguido disminuyendo a lo largo del período 2016-2024. Tal disminución refleja un cambio de actitud hacia los roles de género, pues las mujeres trabajan cada vez más fuera del hogar. Véanse los cuadros 12 y 14 del anexo.

11. Aunque la participación total de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, sigue existiendo un patrón de género en los tipos de trabajos que realizan las mujeres. A principios de 2024, casi la mitad del total de mujeres empleadas se concentraban en tres sectores económicos: la salud, el comercio al por mayor y al por menor y la educación. El número de mujeres ha aumentado desde 2016 en casi todos los sectores, excepto en la agricultura, la silvicultura y la industria pesquera y las artes, el entretenimiento y el ocio. Los mayores aumentos proporcionales se registraron en los sectores de la administración pública y defensa, los planes de seguridad social obligatoria, la construcción y las actividades profesionales, científicas y técnicas. Estos patrones de incorporación de las mujeres destacan especialmente, pues los tipos de trabajo realizados constituyen un indicador sólido de los ingresos a lo largo de la vida. Véanse los cuadros 15 y 16 del anexo.

12. En 2024, la media de horas trabajadas por semana entre las mujeres fue de 32,2, y entre los hombres, de 38,2. Estas cifras indican que desde 2016 ha habido un leve aumento entre las mujeres y una disminución, también leve, entre los hombres. Hay muchas más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial. Sin embargo, la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial ha ido reduciéndose, pasó del 34,9 % en 2011 al 32,4 % en 2016 y se situó en el 30,3 % en 2023. Es más probable que las mujeres carguen con responsabilidades asistenciales y se ocupen de otras formas de trabajo no remunerado, lo que condiciona tanto los tipos de trabajos que realizan como su disponibilidad para participar en el mercado laboral. Véanse los cuadros 17 y 18 del anexo.

² Segundo ciclo de la educación secundaria.

13. En 2023, las familias en Irlanda recurrieron a los servicios de guardería reglados en el 22 % de los casos de niños menores de 3 años y en el 94 % de los de niños con edades comprendidas entre los 3 años y la edad escolar. Estos porcentajes fueron inferiores al promedio de los 27 Estados miembros de la Unión Europea en el caso de los niños menores de 3 años y superiores en el caso de los niños con edades comprendidas entre los 3 años y la edad escolar. El Gobierno de Irlanda ha reconocido que la prestación de servicios de guardería de alta calidad es un medio para aumentar la participación femenina en el mercado laboral y ha adoptado medidas para ampliar el acceso a través de iniciativas como el Programa de Atención y Educación en la Primera Infancia. Véase el cuadro 19 del anexo.

14. La diferencia salarial por razón de género entre hombres y mujeres en Irlanda se redujo al 9,3 % en 2022 y es más acusada entre las personas de 55 a 64 años. Además, ha sido sistemáticamente inferior a la media de los 27 Estados miembros de la Unión Europea desde el último informe sobre la aplicación de la Convención. Con el fin de mejorar tanto la visibilidad como la rendición de cuentas de las organizaciones en materia de diferencia salarial por razón de género, se ha introducido la obligación de que las empresas con más de 150 empleados presenten informes al respecto. Véanse los cuadros 20 y 21 del anexo.

15. La proporción de mujeres empleadas con cobertura de pensión complementaria era del 67 %, porcentaje muy cercano al de los hombres, del 68 %. Véase el cuadro 22 del anexo.

16. El número de denuncias remitidas a la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo en virtud de la Ley de Igualdad en el Empleo y por motivos de género fue de 286 en 2022, un 9 % menos que en 2021. Véase el cuadro 23 del anexo.

Reducción de la pobreza

17. Actualmente, el objetivo nacional es reducir la pobreza permanente³ al 2 % o menos. En 2023, la tasa de pobreza permanente era ligeramente superior en las mujeres (3,7 %) que en los hombres (3,5 %). Estos porcentajes representan una disminución con respecto a 2016, cuando la tasa de pobreza permanente se situó en el 8,7 % para las mujeres y el 7,6 % para los hombres. Véase el cuadro 24 del anexo.

18. Desde el último informe sobre la aplicación de la Convención, la economía irlandesa ha crecido sustancialmente, pese a las dificultades que representaron la pandemia de COVID-19 y, más recientemente, la crisis del costo de la vida. Este crecimiento de la economía ha permitido al Gobierno adoptar medidas para enfrentar los índices de pobreza, como el aumento del salario mínimo nacional y el incremento de la asistencia social a los grupos de riesgo. El sistema de asistencia social de Irlanda desempeñó un papel fundamental en la protección de los trabajadores afectados por las restricciones de la pandemia de COVID-19. En 2022, los principales gastos del Departamento de Protección Social fueron las pensiones, las prestaciones por enfermedad, discapacidad y cuidados y las ayudas a los ingresos para personas en edad de trabajar. Véase el cuadro 25 del anexo.

19. La tasa de riesgo de pobreza en Irlanda en 2023 fue ligeramente superior para los hombres (10,8 %) que para las mujeres (10,4 %). Esta diferencia refleja una mejora, especialmente para las mujeres a partir de 2016, cuando su tasa de riesgo de

³ La pobreza permanente implica en el solapamiento de dos indicadores: el riesgo de pobreza, basado en la medición del número de personas cuyos ingresos familiares están por debajo del 60 % de la mediana, y la insatisfacción de necesidades básicas, entendida como la imposibilidad de atender 2 o más necesidades básicas de un conjunto de 11. Se encuentra en situación de pobreza permanente quien a la vez recibe un ingreso bajo y no puede atender necesidades básicas.

pobreza era del 16,6 %, mientras que la de los hombres era del 15,9 %. Véase el cuadro 24 del anexo.

20. Los datos del período comprendido entre 2016 y 2023 muestran un descenso general de los niveles de pobreza desde el último informe sobre la aplicación de la Convención. Pese al repunte que en 2022 protagonizaron los tres indicadores de pobreza, en 2023 se mantuvo la tendencia a la baja. Véase el cuadro 24 del anexo.

21. El acentuado crecimiento de la economía en Irlanda desde el último informe sobre la aplicación de la Convención queda reflejado en la disminución de la tasa de desempleo, que pasó del 8,8 % a principios de 2016 al 4,1 % a principios de 2024. La tasa de desempleo de las mujeres es ligeramente superior (4,2 %) a la de los hombres (4,0 %). La evaluación del impacto social de las medidas relacionadas con la asistencia social y el impuesto sobre la renta incorporadas al presupuesto nacional de 2024 muestra mayores ingresos para el 20 % de la población que menos ingresos obtenía. Las familias monoparentales son, proporcionalmente, las más beneficiadas, pues sus ingresos aumentaron un 3,8 %. La evaluación del impacto con perspectiva de género constató que las mujeres se beneficiaban más en los tres quintiles de ingresos más bajos⁴. Véase el cuadro 26 del anexo.

Recopilación y análisis de datos a propósito de la Convención

22. En virtud de la legislación tanto nacional como de la Unión Europea, la Oficina Central de Estadística (OCE) desempeña oficialmente un papel de coordinación extensivo a toda la función pública con respecto a la elaboración de estadísticas oficiales. La recopilación y utilización de datos con fines estadísticos en el ámbito de la función pública se rige por el Código de Prácticas para la Elaboración de Estadísticas Oficiales del Sistema Estadístico de Irlanda⁵, publicado en 2013.

23. Desde 2004, la OCE ha publicado once ediciones de su serie de informes “Women and Men in Ireland”⁶. Estos informes se sirvieron de 70 indicadores para detectar diferencias importantes en función del género. La serie de informes fue reemplazada por la base de datos Women and Men in Ireland Hub⁷, puesta en marcha en marzo de 2024 en la que se ofrece información actualizada. Los datos de la OCE que pueden consultarse en la base de datos Women and Men in Ireland Hub se actualizan a medida que aparecen nuevas publicaciones, mientras que los datos provenientes de otras fuentes se actualizan de manera automática cuando están disponibles.

24. Una serie de estudios estadísticos publicados por el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud reúne información sobre temas de interés específicos⁸. En estos estudios se incluyen comentarios breves en que se detallan tendencias y se hacen comparaciones pertinentes. En el marco de esta serie, la Dependencia de Datos y Análisis prevé publicar, en el cuarto trimestre de 2024, un estudio estadístico sobre la situación de las mujeres y las niñas en el país. Este estudio pretende ofrecer una visión global de la situación actual de las mujeres y las niñas en Irlanda, así como de los cambios que se han producido a lo largo del tiempo, centrándose en varias esferas clave que influyen en la vida y el bienestar de las mujeres.

25. La OCE y el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud están confeccionando una Estrategia Nacional de Datos sobre Igualdad que propondrá un enfoque estratégico dirigido a mejorar la recopilación, desglose y uso de esos datos. El objetivo es que la Estrategia se ejecute entre 2024 y 2029 y traiga

⁴ Véase la [evaluación del impacto social](#).

⁵ <http://www.isscop.ie/>.

⁶ <https://www.cso.ie/en/statistics/womenandmeninireland/>.

⁷ <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/hubs/p-wmi/womenandmeninirelandhub/>.

⁸ <https://www.gov.ie/en/publication/c2a87f-the-statistical-spotlight-series/>.

consigo propuestas generales sobre la manera de detectar y subsanar deficiencias actuales en el ámbito de los datos sobre igualdad y desarrollar prácticas normalizadas de clasificación. Esta Estrategia busca mejorar la recopilación de datos relativos a todos los ámbitos de la igualdad y mejorará la capacidad de los organismos públicos de hacer seguimiento del impacto de políticas e iniciativas, además de complementar la iniciativa Presupuestación Igualitaria encabezada por el Departamento de Gasto Público, Ejecución del Plan de Desarrollo Nacional y Reforma.

B. Respuesta al párrafo 2 de la lista de cuestiones y preguntas

Derechos de las mujeres e igualdad de género en relación con la pandemia, las actividades de recuperación y las crisis mundiales

La COVID-19 y sus efectos a largo plazo

26. La aparición de la pandemia de COVID-19 supuso un reto importante. El impacto desproporcionado que tuvo en las mujeres y niñas de Irlanda se tuvo en cuenta en la sólida respuesta que el Gobierno dio en forma de políticas dirigidas a que la recuperación de la crisis y el futuro se afrontaran equitativamente.

27. En particular, dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector de la salud, fueron el grupo que más expuesto estuvo a las infecciones por COVID-19. Según un análisis elaborado por la OCE en 2020, de los diez grupos profesionales con mayor exposición a la enfermedad, en seis predominaban las mujeres y en dos había paridad de géneros.

28. El Plan de Acción para la Salud de la Mujer 2022-2023 se puso en marcha en marzo de 2022 en el contexto de las experiencias vividas durante la pandemia y sentó las bases para lograr avances considerables en la salud de las mujeres. En el Plan de Acción se reconoció que la mayoría de las personas que hacen trabajos de cuidados en Irlanda son mujeres y tienen más probabilidades que el resto de la población de tener peor salud y vivir con desventajas económicas. Durante la pandemia de COVID-19, este grupo enfrentó dificultades desproporcionadas en lo que respecta a sus recursos, resiliencia y capital humano.

29. Además, hay pruebas de que la pandemia afectó en mayor medida a la participación de las mujeres en el mercado laboral, pues era más probable que trabajaran durante jornadas reducidas, perdieran sus empleos o abandonaran el mercado laboral. Una encuesta de población activa realizada en el tercer trimestre de 2020 mostró que el desempleo femenino había aumentado del 5 % al 7,6 % y el masculino, del 5,5 % al 6,7 %.

30. Se adoptaron medidas concretas para apoyar a las mujeres en el mercado laboral. En particular, Irlanda está diseñando una nueva prestación vinculada al salario para solicitantes de empleo, que ajustará más estrechamente la cuantía al salario percibido con anterioridad. El objetivo es contrarrestar las situaciones de precariedad imprevista que viven las personas al quedar totalmente desempleadas. La necesidad de un sistema de prestaciones que se ajustaran a los salarios se hizo evidente durante la emergencia de la COVID-19 en Irlanda, cuando fue necesario poner en marcha ayudas específicas vinculadas a los ingresos.

31. La pandemia también planteó dificultades a las familias trabajadoras. La organización National Women's Council of Ireland publicó en noviembre de 2020 un informe sobre la experiencia de las mujeres en la prestación de cuidados durante la pandemia de COVID-19. De las encuestadas, el 71,5 % prestó cuidados en el hogar y más del 30 %, fuera de él. El 85 % de las encuestadas indicaron que sus responsabilidades de cuidados habían aumentado con la COVID-19 y que no compartían las responsabilidades domésticas.

32. Para aliviar la presión sobre las familias trabajadoras y las mujeres, que la sufrían de manera desproporcionada, se adoptaron nuevas medidas dirigidas a ampliar las licencias familiares, a fin de apoyar a las familias trabajadoras.

33. Además, la pandemia de COVID-19 exacerbó la violencia doméstica, que se hizo más prevalente durante los períodos de confinamiento. La organización Women's Aid destacó que había registrado un aumento del 43 % en el acceso a sus servicios en 2021 en comparación con el mismo período de 2019. El Gobierno ha adoptado un abanico de medidas en el marco de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género para hacer frente a la violencia doméstica y de género, y ha introducido una licencia por violencia doméstica de 5 días con sueldo.

34. La pandemia puso de manifiesto asimismo los obstáculos que enfrentan las mujeres con discapacidad y la población con discapacidad en general. El Centro de Vigilancia para la Protección de la Salud demostró que los brotes de COVID-19 eran frecuentes en instituciones colectivas.

Respuesta a las crisis actuales y futuras

35. Las mujeres siguieron siendo víctimas de la trata durante el período en cuestión. En noviembre de 2023 abrió un centro de acogida especializado, llamado Rosa's Place, para derivaciones de mujeres víctimas de la trata, apoyado y financiado por el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud. El centro de acogida está funcionando como programa piloto en 2024. Rosa's Place es un alojamiento de ocho plazas en el que se ofrece apoyo especializado e individualizado a mujeres cuya condición de víctimas de la trata está constatada, incluidas las que son objeto de trata de personas con fines de explotación sexual. Además del apoyo brindado por el Equipo de Lucha contra la Trata de Personas de la Dirección de Servicios de Salud (DSS), se asignará a las usuarias del servicio un trabajador social que ofrecerá una evaluación individualizada y apoyo psicosocial.

36. Las mujeres solicitantes de protección internacional que reúnen los requisitos para obtener alojamiento a través de los Servicios de Alojamiento de Protección Internacional pero no para alojarse en Rosa's Place, son derivadas a otros alojamientos de la red de los Servicios. El alojamiento busca satisfacer de manera más adecuada las necesidades de las personas dentro de la red en función de la disponibilidad en cada momento, en particular cuando la víctima de la trata está recuperándose tras haber sufrido violencia sexual.

37. La guerra de Ucrania provocó que un gran número de personas beneficiarias de protección temporal se trasladaran a Irlanda. El Gobierno irlandés tuvo que desarrollar un nuevo sistema de alojamiento para este grupo de refugiados. Hasta la fecha, han llegado a Irlanda más de 107.406 personas beneficiarias de protección temporal, mayoritariamente mujeres. En junio de 2024, llegaron desde Ucrania un total de 65.005 mujeres beneficiarias de protección temporal, frente a 42.401 hombres. De ellas, 13,719 eran menores de 18 años.

C. Respuesta al párrafo 3 de la lista de cuestiones y preguntas

Reservas

Política de Irlanda en materia de reservas

38. Aunque las reservas formuladas por Irlanda a los tratados de derechos humanos en que el país es parte están sometidas a un examen permanente, actualmente no existen propuestas para retirar las reservas a la Convención.

Medidas adoptadas con objeto de modificar el artículo 41.2 de la Constitución

39. Las recomendaciones de la Asamblea Ciudadana y del Comité Conjunto del Oireachtas para modificar la Constitución de Irlanda en varios ámbitos incluyen eliminar la referencia al papel de la mujer “en el hogar” que figura en el artículo 41.2 de la Constitución y sustituirla por un reconocimiento de la labor de cuidados en que no se aluda el género.

40. El 8 de marzo de 2024 se celebró un referéndum acerca de las propuestas de modificación a la Constitución hechas sobre la base de las recomendaciones de la Asamblea Ciudadana sobre la igualdad de género. Las propuestas de modificación a la Constitución fueron las siguientes:

a) Modificar el artículo 41 de la Constitución para ampliar el concepto de familia; y

b) Suprimir el artículo 41.2 de la Constitución para eliminar la alusión al papel de la mujer en el hogar e incorporar un nuevo artículo 42B en el que se reconozca la labor de cuidados en la familia.

41. Ninguna de las dos propuestas fue aceptada por la ciudadanía.

Revisión de las Leyes de Igualdad

42. El examen tiene por objeto analizar el funcionamiento de estas Leyes y su eficacia en la lucha contra la discriminación y en el fomento de la igualdad.

43. En julio de 2021, Irlanda emprendió un proceso de consulta pública en el marco de esta revisión. En 2023 se publicó un informe en que se resumían las principales cuestiones planteadas en la consulta pública y que puede consultarse en el sitio web del Departamento.

44. Los funcionarios están ultimando las propuestas legislativas nacidas a raíz de la revisión. Esta labor en curso trae consigo una mayor colaboración con las partes interesadas y la búsqueda de asesoramiento jurídico sobre cuestiones pertinentes. Está previsto que estas propuestas legislativas se presenten al Gobierno para su aprobación y publicación en los próximos meses.

Denuncias y enjuiciamientos en relación con la discriminación por motivos de sexo en los últimos cinco años

45. En el sitio web de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo (www.workplacerelations.ie) se publican las denuncias en virtud de las Leyes de Igualdad de Género de los últimos cinco años. El número de denuncias interpuestas fue:

- en 2019, 431;
- en 2020, 278;
- en 2021, 316;
- en 2022, 286;
- en 2023, 322.

46. En 2023 se presentaron 1.045 denuncias en virtud de las Leyes de Igualdad en el Empleo, en las que se citan 1.458 motivos específicos de discriminación. Cada denunciante puede alegar más de un motivo de discriminación. Del total de denuncias, 322 (la mayoría) se presentaron por motivos de género y 54, por motivos de orientación sexual. Las Leyes de Igualdad en el Empleo prohíben la discriminación, tanto directa como indirecta, por nueve motivos diferentes. Las decisiones adoptadas

por la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo pueden consultarse en su sitio web (www.workplacerelements.ie/en/search/?advance=true).

47. Los casos relativos a la igualdad en el empleo son apelables ante el Tribunal de Trabajo y los casos relativos a la igualdad de la condición jurídica, ante los Tribunales de Circuito.

D. Respuesta al párrafo 4 de la lista de cuestiones y preguntas

Acceso de las mujeres a la justicia

Lavanderías de la Magdalena

48. A la luz de las recomendaciones formuladas por el Defensor del Pueblo, la Ministra de Justicia e Igualdad designó a Mary O'Toole, Asesora Jurídica Superior, para que llevara a cabo un examen de la administración del Plan de Reparación Graciable de las Lavanderías de la Magdalena. El examen comprendió 1) una evaluación de los casos en que se constató que la estancia en la institución de la persona solicitante había sido más breve que la informada, lo que dio lugar a una indemnización inferior a la solicitada inicialmente; 2) la detección y examen de pruebas pertinentes disponibles que pudieran no haberse tenido en cuenta en la evaluación; y 3) la recomendación de cambios en las indemnizaciones a raíz de las evaluaciones revisadas de la duración de las estancias. El examen comenzó en abril de 2018, y se han examinado hasta la fecha 216 solicitudes. En 133 se dispuso un aumento de la indemnización, 61 indemnizaciones no sufrieron cambios, y 22 solicitantes renunciaron al examen. Se abonó un total de 1.276.500 euros en concepto de aumentos de indemnizaciones. El examen concluyó en marzo de 2023. El Plan de Reparación Graciable de las Lavanderías de la Magdalena, establecido en 2013, sigue en vigor. Hasta la fecha se han abonado unos 33,3 millones de euros, incluidas las indemnizaciones examinadas, a 831 solicitantes que también perciben prestaciones de jubilación y de salud. El Plan de Reparación se ha dado a conocer ampliamente en muchos países, incluida la propia Irlanda.

Comisión de Investigación de los Hogares para Madres y Bebés y Hogares de los Condados

49. En enero de 2021 se publicó el informe final de la Comisión de Investigación, en el que se expuso un análisis y sus conclusiones en detalle. El Gobierno de Irlanda aceptó de inmediato las recomendaciones que figuraban en el informe y presentó a las personas supervivientes una disculpa de Estado completa, comprometiéndose a poner en marcha 22 medidas para abordar las necesidades e inquietudes de las personas que residieron en esos hogares, las personas supervivientes y sus familias. Entre los compromisos clave cumplidos hasta la fecha figuran: 1) la aprobación, en junio de 2022, de legislación que garantiza el acceso a la información sobre el nacimiento y los primeros años de vida, así como un servicio complementario de información y rastreo de nacimientos; 2) la puesta en marcha, en marzo de 2024, de un sistema para brindar pagos financieros y ayuda sanitaria en reconocimiento de los daños sufridos en estas instituciones; 3) el nombramiento de una Procuraduría Especial para las personas supervivientes de abusos institucionales; 4) la financiación de las organizaciones de defensa de las personas supervivientes para impedir que sus experiencias caigan en el olvido; 5) el nombramiento de un Director de Intervención Autorizada para que dirija una intervención en el emplazamiento del antiguo hogar para madres y bebés de Tuam; y 6) la creación de una beca en memoria de los niños y niñas fallecidos en hogares para madres y bebés, dirigida a financiar la investigación en el ámbito de las desventajas en la infancia. Además, uno de los compromisos clave

es evitar que se olvide lo ocurrido, y el Gobierno ha aprobado planes para desarrollar un Centro Nacional de Investigación y Recuerdo.

Presupuesto asignado al programa de justicia reparadora y prestaciones

50. Hasta la fecha se han gastado 33,3 millones de euros en el Plan de Reparación Graciable de las Lavanderías de la Magdalena. El Plan está sujeto a la demanda. Hasta la fecha, se ha negado el acceso al Plan a 13 solicitantes por no haber residido en una de las instituciones incluidas en el Plan.

51. El Plan se puso en marcha en 2015 para dar la oportunidad de solicitar un pago graciable a las personas que habían iniciado procedimientos judiciales contra el Estado en relación con los abusos sexuales cometidos en escuelas diurnas pero que posteriormente, tras las sentencias de los tribunales de familia, desistieron. El Plan se concibió para ejecutar la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto O’Keeffe contra Irlanda indemnizando a las personas que reunían las condiciones en virtud de dicha sentencia.

52. Tras el examen del Plan realizado en 2019, el Gobierno aprobó, en julio de 2021, un Plan de Reparación Graciable revisado. Se amplió el ámbito de aplicación del Plan para facilitar el proceso de presentación de solicitudes y para permitir la presentación de solicitudes de personas que no podían acogerse al Plan original. El Plan, administrado por el Organismo de Reclamaciones del Estado, preveía el pago de una indemnización graciable de 84.000 euros a quienes cumplieran los requisitos fijados en sus condiciones. Para optar a un pago, la persona solicitante debía haber demostrado que los hechos, en su caso, entraban dentro de lo dispuesto en la sentencia del asunto O’Keeffe. En particular, las personas solicitantes debían cumplir los siguientes criterios: 1) haber sido víctima de abusos sexuales mientras eran alumnos o alumnas de una escuela diurna reconocida y que los abusos hubieran tenido lugar antes de noviembre de 1991, en el caso de escuelas de primaria, o antes de junio de 1992, en el caso de escuelas de nivel posterior a la primaria, y 2) que, de haber estado en vigor las directrices de los Procedimientos para Hacer Frente a las Denuncias o Sospechas de Abusos a Menores del Departamento de Educación correspondientes a 1991 y 1992 en el momento en que se produjeran los abusos sexuales, hubieran existido posibilidades reales de modificar el resultado o mitigar el daño sufrido en consecuencia.

53. El Plan revisado dispuso un período de presentación de solicitudes que se extendió entre el 21 de julio de 2021 y julio de 2023. En total, se recibieron 193 solicitudes, de las que 128 fueron aprobadas y 65 denegadas. De las 128 personas solicitantes seleccionadas que recibieron pagos graciales, 24 eran mujeres y 104 hombres. Se dispusieron un total de 31 millones de euros para la ejecución del Plan de Pagos Graciales revisado.

54. El gasto total del Plan ascendió a 11,079 millones de euros, de los que 10,75 millones se entregaron a los solicitantes en concepto de pagos graciales y el resto se destinó a costas judiciales y al proceso de apelación. Las personas solicitantes cuya solicitud haya sido rechazada por el administrador del Plan pueden recurrir la decisión ante un funcionario de apelaciones independiente. Se admitieron 45 recursos, de los que 2 prosperaron. La mayoría de los recursos no admitidos lo fueron por no haberse iniciado acciones judiciales contra el Estado antes de julio de 2021, una de las condiciones exigidas por el Plan.

55. Por último, Irlanda ha presentado al Comité de Ministros del Consejo de Europa actualizaciones periódicas (Planes de Acción) en que expone cómo está ejecutando la sentencia O’Keeffe, dictada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El 17º Plan de Acción se presentó en enero de 2024.

Creación de capacidad en materia de receptividad a las cuestiones de género para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley

56. La aplicación de directrices específicas sobre género y una interpretación sensible al género de la Ley de Protección Internacional de 2015 se menciona explícitamente en la medida 2.1.8 de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género de Irlanda. La Oficina de Protección Internacional de Irlanda está decidida a tramitar con sumo cuidado y respeto las solicitudes de solicitantes vulnerables, como mujeres, niños y niñas, supervivientes de tortura y víctimas de violencia de género. Entre estas solicitudes figuran: 1) Solicitudes a causa de persecución por motivos de género. La Oficina de Protección Internacional se adhiere a las Directrices sobre la Persecución por Motivos de Género del ACNUR. La práctica de la mutilación genital femenina se considera persecución y se recomienda que a las solicitantes en riesgo les sea concedida la condición de refugiadas; 2) Solicitudes de personas LGBT. Se ofrece orientación y capacitación periódica para la evaluación de las solicitudes presentadas por personas LGBT; 3) Apoyo a personas supervivientes de traumas, entre otras cosas, colaborando con el Dublin Rape Crisis Centre a fin de capacitar al personal en el tratamiento de los testimonios y técnicas de entrevista, y para una mejor comprensión del trauma; 4) Si se solicita con antelación, y en función de las condiciones de vulnerabilidad, puede valorarse, según el caso, que estén presentes en la entrevista “simpatizantes silenciosos” (asesores formados).

E. Respuesta al párrafo 5 de la lista de cuestiones y preguntas

Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

Sinopsis del mecanismo nacional

57. El Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud impulsa los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y está encabezado por un Ministro o Ministra del Gabinete.

Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas

58. La igualdad de género se ha fomentado y hecho avanzar en Irlanda en virtud de un marco de políticas pangubernamental definido en la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas 2017-2020, prorrogada por un año más, hasta finales de 2021, debido a la COVID-19.

59. La Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas brinda el marco de políticas para el programa y las prioridades del Gobierno en lo que respecta al avance en la igualdad de las mujeres y las niñas. Esta Estrategia es una propuesta pangubernamental dirigida a mejorar los resultados para las mujeres y las niñas y reconoce tanto la responsabilidad compartida en el logro de estos resultados como la importancia de adoptar medidas aprovechando al máximo los recursos disponibles.

60. El objetivo general de la Estrategia era “cambiar las actitudes y las prácticas que impiden la plena participación de las mujeres y las niñas en la educación, el empleo y la vida pública, en todos los niveles, y mejorar los servicios para las mujeres y las niñas, priorizando las necesidades de quienes experimentan o corren el riesgo de experimentar los peores resultados”.

61. La Estrategia tenía los siguientes seis objetivos de alto nivel, para cuyo logro se aplicarán 139 medidas individuales:

- a) Promover la igualdad socioeconómica de las mujeres y las niñas;
- b) Promover la salud física y mental y el bienestar de las mujeres y las niñas;

- c) Garantizar la visibilidad en la sociedad de las mujeres y las niñas, así como su ciudadanía activa e igualitaria;
- d) Promover el adelanto de la mujer en el ámbito del liderazgo en todos los niveles;
- e) Combatir la violencia contra las mujeres;
- f) Incorporar la igualdad de género a la adopción de decisiones.

62. Dado que la pandemia de la COVID-19 afectó considerablemente la ejecución de la Estrategia, el Gobierno prorrogó la vigencia de esta hasta finales de 2021, para permitir que sus medidas siguieran aplicándose y facilitar la elaboración de una nueva propuesta de políticas estratégica en este ámbito.

63. En su programa “Nuestro futuro común”, de 2020, el Gobierno de Irlanda se compromete a, entre otras cosas, elaborar y ejecutar una nueva Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas. En 2021, el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud encargó un informe independiente a la organización Centre for Effective Services en el que se examinó y evaluó la eficacia de los procesos de ejecución de las estrategias de igualdad, con vistas a informar sobre la manera en que el Departamento debía diseñar y ejecutar la política de igualdad pangubernamental aplicando un enfoque sólido centrado en los resultados. El estudio de evaluación se publicó en julio de 2023.

64. Ya se ha empezado a trabajar en la Estrategia que sucederá a la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas, comenzando por un ejercicio de consulta, actualmente en curso. El 25 de septiembre de 2024, la Asamblea Nacional de la Juventud celebró una reunión para recabar las opiniones de sus representantes sobre la Estrategia siguiente. Esta consulta refleja la importancia de que la Estrategia siguiente tenga en cuenta las necesidades y perspectivas de la juventud. Avanzado el otoño se celebrarán otras consultas regionales y a distancia.

Deber del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos

65. Todos los organismos públicos de Irlanda tienen la responsabilidad de promover la igualdad, prevenir la discriminación y proteger los derechos humanos de sus empleados, clientes, usuarios de servicios y la totalidad de las personas que se acogen a sus políticas y planes. El deber de respetar la igualdad y los derechos humanos del sector público es una obligación jurídica dimanante del artículo 42 de la Ley de Igualdad y Derechos Humanos de 2014 de Irlanda.

Capacitación en igualdad de género para funcionarios nacionales y locales

66. Los funcionarios nacionales y locales tienen a su disposición numerosos apoyos educativos y oportunidades de capacitación en materia de igualdad de género. En el marco de su iniciativa Presupuestación Igualitaria, el Departamento de Gasto Público, Ejecución del Plan de Desarrollo Nacional y Reforma ofrece capacitación y apoyo a otros departamentos en la elección de las métricas adecuadas para lograr una presupuestación igualitaria. Además, el Grupo Asesor de Expertos en Presupuestación Igualitaria ofrece orientación y opiniones fundadas sobre la dirección y los futuros ámbitos de interés en materia de presupuestación igualitaria y trabaja en pro de la aplicación de un enfoque coherente a nivel intergubernamental que maximice los efectos de la igualdad.

67. Está en marcha un proyecto de instrumento de apoyo técnico financiado por la Comisión Europea y dirigido a seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género y en una presupuestación que responda a las cuestiones de género en Irlanda. Iniciado en 2022, este proyecto, que según lo previsto se extenderá hasta

finales de 2024, brindará capacitación y orientación amplias sobre todos los aspectos de la evaluación del impacto en materia de género e igualdad y pondrá a prueba nuevos procesos dirigidos a mejorar la integración de la perspectiva de género y la igualdad en todo el ciclo presupuestario.

68. El objetivo último del proyecto de instrumento de apoyo técnico sobre la integración de la perspectiva de género es crear capacidad para integrar la igualdad de género en la presupuestación y en la formulación de políticas, en todos los departamentos gubernamentales. Como repercusión a más largo plazo, el proyecto puede contribuir a reducir las disparidades de género y a un mayor uso de la integración de la perspectiva de género y de las herramientas de presupuestación en las políticas públicas de los beneficiarios participantes. Tal reducción e integración, a su vez, pueden reportar beneficios económicos considerables, gracias a un uso más eficiente del capital humano disponible.

F. Respuesta al párrafo 6 de la lista de cuestiones y preguntas

Institución nacional de derechos humanos

Institución nacional de derechos humanos de Irlanda

69. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda es la institución nacional independiente de derechos humanos e igualdad en el país. Se trata de un órgano público independiente que rinde cuentas al Oireachtas (Parlamento), cuyo mandato está establecido en virtud de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda de 2014 y que tiene por objeto proteger y promover los derechos humanos y la igualdad. Además, busca fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos, la igualdad y el entendimiento intercultural en el Estado y trabajar por la eliminación de los abusos contra los derechos humanos, la discriminación y las conductas prohibidas.

70. El Comisionado Jefe y el resto de miembros de la Comisión son nombrados por el Presidente de Irlanda tras un proceso de selección abierto y transparente administrado por el Servicio de Nombramientos Públicos y la aprobación de una resolución en ambas cámaras del Oireachtas. Los miembros de la Comisión determinan de manera independiente la política y la actividad de esta.

71. Los Principios de París de las Naciones Unidas son la norma internacional que rige la promoción y protección eficaz e independiente de los derechos humanos por parte de las instituciones nacionales de derechos humanos. En estos Principios, establecidos en 1993 en virtud de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se fijaron los criterios principales que deben cumplir las instituciones nacionales de derechos humanos.

72. La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda ha mantenido su acreditación como institución nacional de derechos humanos de categoría A, de conformidad con los Principios de París de las Naciones Unidas, a raíz de la última evaluación realizada por la Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, en 2021. Esta acreditación demuestra que la institución nacional de derechos humanos ha cumplido plenamente los Principios de París. Las instituciones nacionales de derechos humanos de categoría A disfrutan de derechos específicos de participación en los procesos y mecanismos de las Naciones Unidas y ocupan una posición relevante en los mecanismos de la Unión Europea y otros mecanismos regionales.

G. Respuesta al párrafo 7 de la lista de cuestiones y preguntas

Medidas especiales de carácter temporal

Equilibrio de género en el personal directivo superior

73. Como respuesta a la inquietud suscitada a lo largo de muchos años por la falta de participación de las mujeres en la política en Irlanda, la parte 6 de la Ley de Financiación Política Electoral (Enmienda) de 2012 condicionó la provisión de fondos del Tesoro a partidos políticos al logro de un equilibrio de género específico en la selección de candidaturas para las elecciones generales. Esta ley entró en vigor para las elecciones generales de 2016, en las que se exigió a los partidos que presentaran un 30 % de mujeres candidatas para optar a la financiación estatal íntegra. Este requisito aumentará, y, en las próximas elecciones generales, previstas para 2025, se exigirá que el 40 % de las candidaturas estén ocupadas por mujeres. Se pretende que este requisito incentive a los partidos políticos a aplicar una perspectiva de género más igualitaria en sus procesos de selección de candidaturas.

74. En el sector privado, la representación de las mujeres en puestos decisivos clave dentro de las empresas ha mejorado en Irlanda gracias a la iniciativa Equilibrio para Mejorar las Empresas. Esta iniciativa consiste en un Grupo de Examen, dirigido por las empresas y apoyado por el Gobierno, que hace labores de promoción en materia de representación femenina en los consejos de administración y personal directivo superior de las empresas privadas y en puestos clave como presidencias y direcciones generales, y hace seguimiento y fija objetivos voluntarios al respecto. Gracias a la propuesta de objetivos voluntarios se han logrado avances considerables desde que en 2018 se puso en marcha la iniciativa.

75. El Gobierno ha priorizado la promoción de la igualdad de género en el ámbito de la educación. El Departamento de Educación Superior y Universitaria, Investigación, Innovación y Ciencia ha estado detrás de muchas iniciativas clave, incluida la segunda revisión nacional de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior de Irlanda, a cargo del Organismo de Educación Superior (OES); el apoyo a la Iniciativa de Liderazgo Académico Superior; el marco Athena Swan; y el marco Poner Fin a la Violencia y el Acoso Sexuales en las Instituciones de Educación Superior de Irlanda.

Casos de incumplimiento de las cuotas

76. Las cuotas para las cámaras legislativas solo están en vigor para las elecciones al Dáil Éireann, y no se ha incoado ningún expediente por su incumplimiento.

H. Respuesta al párrafo 8 de la lista de cuestiones y preguntas

Estereotipos

77. A lo largo de los últimos ocho años, Irlanda ha trabajado activamente para promover la igualdad de las mujeres y las niñas. El marco de acción en este ámbito ha sido la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas. La labor realizada en ese marco ha estado dirigida a eliminar barreras y empoderar a las mujeres y las niñas, de manera que participen en la sociedad como miembros de pleno derecho. Esta labor ha abarcado muchas cuestiones diferentes y ha incluido la lucha contra estereotipos nocivos.

78. También se ha trabajado específicamente en mejorar la educación de los jóvenes en materia de igualdad de género, estereotipos de género y salud sexual y reproductiva, entre otras cuestiones clave. En mayo de 2023, el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación publicó una especificación actualizada referida al

primer ciclo de educación social, personal y sanitaria (ESPS), que incorporó cuestiones vinculadas a las relaciones y la educación sexual y se puso en marcha en las escuelas el mes de septiembre de ese mismo año para todos los estudiantes de primer año del primer ciclo. Esta iniciativa nace de una consulta pública amplia, llevada a cabo en 2022, acerca de un borrador de especificación. Asimismo, en septiembre de 2024 se puso a disposición de las escuelas una especificación actualizada del segundo ciclo de ESPS. Las escuelas tienen hasta 2027 para hacer efectiva la nueva especificación para todos los alumnos, pues la planificación y los trabajos preparatorios, incluidos los recursos necesarios para las aulas y la capacitación profesional de los docentes, exigen tiempo.

79. Se procura en todo momento que los materiales creados o respaldados por el Gobierno reflejen la diversidad, en consonancia con protocolos para una comunicación adecuada. Esta diversidad incluye la representación equilibrada de los géneros, especialmente en roles como el de docente o progenitor.

80. La Coimisiún na Meán publicó en julio de 2024 la Primera Estrategia de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión para el sector audiovisual irlandés. Podrán acogerse a esta Estrategia las personas que trabajen en la producción de cine, televisión, radio, audio y animación. Entre las medidas previstas en la Estrategia figura el requisito de que todos los medios de comunicación audiovisuales y las asociaciones de medios publiquen sus propias políticas, planes y estrategias de género, igualdad, diversidad e inclusión. En el marco de esta Estrategia, la Coimisiún na Meán prevé que los proveedores de servicios de medios de comunicación adopten medidas para una mayor inclusión en el sector, entre ellas organizar la capacitación del personal en sensibilización sobre discapacidad y prejuicios inconscientes, mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo y los contenidos y examinar la oferta de prácticas remuneradas y mentorías estratégicas para grupos minoritarios.

81. El 21 de octubre de 2024, la Coimisiún na Meán aprobó su Primer Código⁹ para la Seguridad en Línea, que fija normas vinculantes aplicables a las plataformas de intercambio de videos cuya sede para la Unión Europea se encuentra en Irlanda. El Código impone a estas plataformas la obligación de proteger a sus usuarios de contenidos nocivos, lo que incluye la prohibición de subir a sus servicios o compartir a través de ellos contenidos relacionados con el ciberacoso, la promoción de conductas autolesivas o suicidas y de trastornos alimentarios, la incitación al odio y la violencia, el terrorismo, el abuso sexual de niños, el racismo y la xenofobia.

I. Respuesta al párrafo 9 de la lista de cuestiones y preguntas

Violencia de género contra la mujer

Investigación y recopilación de datos

82. Uno de los objetivos estratégicos de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género de Irlanda es confeccionar un plan relativo a la investigación y los datos que permita detectar las prioridades inmediatas y los resultados para 2024-2025 e incorpore un mecanismo dirigido a apoyar la recopilación de datos sobre violencia doméstica, sexual y de género en todos los departamentos y organismos gubernamentales. La confección de este plan está ya en marcha y se prevé que concluya antes de finales de 2024. Para respaldar esta labor, la Cuan, agencia contra la violencia doméstica, sexual y de género, ha colaborado activamente en la investigación con las principales partes interesadas. Por ejemplo, la Cuan está representada en el Grupo Directivo de Analítica de Datos de la OCE y el

⁹ https://www.cnam.ie/wp-content/uploads/2024/10/Coimisiun-na-Mean_Online-Safety-Code.pdf.

Departamento de Justicia y colabora activamente con la primera en la definición del alcance y en la planificación, con miras a dar inicio al estudio sobre violencia doméstica y violencia sexual y de género. La Cuan colabora asimismo con el Instituto de Investigación Económica y Social en la confección de un programa de investigación conjunto de un año de duración.

83. La Cuan tendrá en cuenta las recomendaciones y análisis del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica en su marco de presentación de informes y seguimiento de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género de Irlanda y su próximo plan de ejecución.

Agencia prevista por ley contra la violencia doméstica, sexual y de género a nivel nacional

84. La Cuan es una agencia prevista por ley dependiente del Departamento de Justicia, dedicada a combatir y reducir la violencia doméstica, sexual y de género. La Cuan se creó mediante la Ley de la Agencia contra la Violencia Doméstica, Sexual y de Género de 2023. Esta Ley establece que sus funciones reglamentarias son: 1) prestar servicios de la máxima calidad a las víctimas de violencia doméstica, sexual y de género, incluidas plazas de alojamiento seguras y accesibles, y garantizar la disponibilidad de ayudas como un teléfono de asistencia, entre otras, para quienes las necesiten; 2) establecer un conjunto coherente de normas y acuerdos de gobernanza del servicio a nivel nacional para velar por el cumplimiento de una normativa adecuada que rijan dichas ayudas; 3) encabezar una investigación coherente y continuada que sirva de base para la formulación de políticas contra la violencia doméstica, sexual y de género, en colaboración con otras entidades, como la OCE, que hayan puesto en marcha proyectos relacionados con los datos; 4) dirigir campañas de sensibilización destinadas a reducir la incidencia de la violencia doméstica, sexual y de género en la sociedad irlandesa y garantizar que todas las víctimas conozcan la manera de acceder a la ayuda que necesitan; y 5) coordinar las medidas del Gobierno previstas en la Tercera Estrategia Nacional e informar de su ejecución al Departamento de Justicia. La supervisión política de la Estrategia correrá a cargo del Comité de Asuntos Sociales e Igualdad del Gabinete.

Familicidio y violencia doméstica y familiar

85. Se ha creado un equipo en el Departamento de Justicia con el objeto de examinar las recomendaciones formuladas a partir de un estudio sobre el familicidio. Se han creado asimismo tres grupos para analizar la recomendación de establecer un proceso de examen de las muertes por violencia doméstica y familiar y hacer consultas al respecto: un grupo funcional interdepartamental que estudiará la manera de aplicar las medidas prioritarias acordadas, un grupo asesor de ONG pertinentes y un grupo de consulta familiar que hará las veces de foro de colaboración con las familias. Estos grupos se reúnen una vez al mes para consensuar un conjunto de recomendaciones relativas al proceso de examen de las muertes por violencia doméstica y familiar, cuya aplicación sea factible.

Revisión de la Ley de Violencia Doméstica de 2018

86. El Gobierno está determinado a combatir todas las formas de violencia doméstica y a garantizar una respuesta legislativa eficaz a este atroz delito. Aunque actualmente no está previsto revisar la Ley de Violencia Doméstica de 2018, toda la legislación penal está sometida a revisión y se toma en consideración cualquier cambio necesario para garantizar que la legislación irlandesa siga siendo eficaz, proporcionada y plenamente conforme a las garantías procesales y la Constitución. El

Gobierno se compromete a fortalecer la legislación en este ámbito y a ampliar la definición de violencia doméstica para que la ley reconozca más formas de maltrato punible.

87. En virtud de la Ley de Justicia Penal (Otras disposiciones) de 2023, la pena máxima por una agresión con daño pasó de cinco a diez años. Este es uno de los delitos más enjuiciados en los casos de violencia doméstica y de género. Esta Ley introdujo asimismo nuevos delitos, los de acoso criminal y estrangulamiento no mortal, dos maneras habituales que los agresores tienen de atacar a sus víctimas. Además, la ley amplía los supuestos del delito de acoso para incluir cualquier conducta que interfiera gravemente en la paz y la intimidad de una persona o cause alarma, sufrimiento o daño. Esta nueva propuesta extiende a todas las víctimas de conductas de acoso criminal, independientemente de su relación con el agresor la protección que la Ley de Violencia Doméstica de 2018 ofrece solo a algunas víctimas.

J. Respuesta al párrafo 10 de la lista de cuestiones y preguntas

Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género

88. La Segunda Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género estuvo en vigor entre 2016 y 2021 e incluyó un programa detallado de medidas diseñadas para facilitar la ratificación por parte de Irlanda del Convenio de Estambul, lo que ocurrió en 2019, mientras estaba en vigor la Segunda Estrategia. La aplicación y repercusiones de las medidas detalladas de apoyo al Convenio de Estambul son objeto de una evaluación y un análisis comparativo periódicos a cargo de expertos internacionales del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica.

89. En 2021 comenzó la labor de desarrollo de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género (2022-2026). Esta Estrategia, en consonancia con el Convenio de Estambul, reconoce que, aunque tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas y supervivientes de la violencia doméstica, sexual y de género, las mujeres y las niñas se ven afectadas por ella de forma desproporcionada, lo que es manifestación de unas relaciones de poder desiguales históricamente. En consecuencia, la Estrategia hace hincapié en satisfacer las necesidades de las mujeres y las niñas, aunque también contempla ayudas y servicios para las víctimas y supervivientes masculinos.

90. Asimismo, en la Estrategia se reconoce y se considera la necesidad de prestar apoyo a todas las víctimas y supervivientes de la violencia de género, independientemente de su condición, reconociendo asimismo la interseccionalidad entre la violencia basada en el sexo, el género o la sexualidad, y la etnia, la capacidad y la edad.

91. Un marco de seguimiento y presentación de informes para la ejecución de la Estrategia permitirá establecer procedimientos claros de presentación de informes dirigidos al Departamento de Justicia y las demás partes interesadas. Tal estructura se basará en el principio del diseño conjunto. Cuando sea necesario, se dotará a las estructuras locales de recursos para que se conecten entre sí a nivel nacional. Se elaborará un plan de ejecución para 2025 que, previo acuerdo del Gobierno, será publicado en enero de ese año.

Definición jurídica de violación

92. La principal ley aplicable a la violación y la violencia sexual es la Ley de Violación de 1981, ampliada por leyes posteriores. El artículo 2 de la Ley de Derecho Penal (Violación) de 1981 define la violación como una relación sexual no consentida,

entendiéndose por relación sexual la penetración vaginal (únicamente). La Ley de Derecho Penal (Violación) (Enmienda) de 1990, en su artículo 4, amplía tal definición disponiendo que también son violación la penetración del ano o la boca con el pene, y la penetración de la vagina con un objeto. La falta de consentimiento se aplica en virtud del derecho anglosajón y se explicita en el artículo 48 de la Ley de Derecho Penal (Delitos Sexuales) de 2017, en virtud de la cual el consentimiento para un acto sexual debe otorgarse libre y voluntariamente. Asimismo, el artículo 48 establece una lista (no exhaustiva) de circunstancias en que no hay consentimiento posible y especifica que el consentimiento para un acto sexual puede retirarse en cualquier momento.

Creación de capacidad en los fiscales y la policía

93. Uno de los objetivos de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género es velar por que todos los profesionales y trabajadores de primera línea que trabajan con adultos y niños en este ámbito, ya sea en los tribunales y el resto del sistema judicial, el sistema legislativo o el policial, tengan los conocimientos necesarios sobre la violencia doméstica, sexual y de género y la entiendan adecuadamente para poder realizar su trabajo.

94. La Oficina de la Directora de la Fiscalía cuenta con su propia Dependencia de Capacitación y un Comité Directivo de Capacitación Jurídica que está en funcionamiento. Este Comité se reúne periódicamente a lo largo del año para atender las necesidades de capacitación jurídica del personal. La violencia doméstica es una de las diversas esferas de capacitación existentes desde hace muchos años. Se capacita en el enjuiciamiento de las infracciones de órdenes dictadas por violencia doméstica, el control coercitivo, la comunicación clara con la víctima y la atención del trauma, entre otros muchos temas. La Oficina también ofrece capacitación a las ONG que prestan apoyo a las víctimas para que se explique con claridad el papel de la Oficina en la persecución de delitos. Así, la víctima puede hacerse una idea más precisa de cómo funciona el sistema de enjuiciamiento en Irlanda. Además, la Oficina imparte capacitación a la Garda Síochána acerca del enjuiciamiento eficaz en casos de violencia doméstica.

95. La Ley de la Comisión de Nombramientos Judiciales de 2023 exige ahora que esta Comisión, a la hora de hacer recomendaciones al Gobierno sobre los nombramientos para cargos judiciales, examine la capacitación o desarrollo profesional continuo emprendido por las personas candidatas a esos cargos. Entre los programas recientes figura un curso de capacitación para jueces penales en activo, cuyo objeto es sensibilizarlos sobre la experiencia que supone para las víctimas de delitos sexuales presentarse ante un tribunal. Otra iniciativa fue un programa piloto sobre el control coercitivo, presentado en 2022 y diseñado con la ayuda de la ONG Women's Aid. Esta colaboración tuvo como objetivo principal que los jueces participantes entendieran en profundidad el concepto de control coercitivo.

96. Todos los *gardai* reciben capacitación como equipos de respuesta inicial, por lo que están equipados para atender a las víctimas, incluidas las de violencia doméstica, sexual y de género. En el marco del programa de capacitación básica, los *gardai* en prácticas estudian el maltrato doméstico, incluidas las políticas relativas a la Garda Síochána, la legislación pertinente, las novedades derivadas de las estrategias nacionales de prevención de la violencia doméstica, sexual y de género, y las dirigidas al cumplimiento del Convenio de Estambul y la directiva de la Unión Europea sobre protección de las víctimas (directiva 2012/29/UE). En todas las divisiones de la Garda Síochána a nivel nacional se han creado Unidades Divisionales de Servicios de Protección, que encabezan la investigación de delitos específicos, incluidos los delitos sexuales, el maltrato infantil y el maltrato doméstico. De este modo, se garantiza que las víctimas vulnerables de delitos como el maltrato doméstico y la violencia sexual

que acuden a la Garda reciban una asistencia especializada de alto nivel, sensible, profesional y experta. Los funcionarios adscritos a las Unidades Divisionales de Servicios de Protección reciben una serie de capacitaciones especializadas.

Información y capacitación para trabajadores de primera línea

97. La Oficina Nacional de Inclusión Social de la DSS está desarrollando un programa de capacitación a nivel nacional sobre violencia doméstica, sexual y de género, en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre Capacitación de la DSS en este ámbito. Además, la Oficina de la DSS evaluó la mejora de la calidad de los protocolos seguidos por las unidades de maternidad en Irlanda en los casos de supervivientes de violencia doméstica, sexual y de género. Se han formulado recomendaciones y están estudiándose vías de aplicación.

98. En marzo de 2023, el Servicio de Asistencia Jurídica organizó un evento de media jornada que llevó como título “Violencia doméstica: reconocer, responder y derivar”. Este evento estaba dirigido al personal que presta servicios a las víctimas de la violencia doméstica y abarcaba las solicitudes de órdenes de alejamiento, seguridad y protección presentadas por la ciudadanía. El servicio de asistencia jurídica alienta a los abogados a que obtengan la capacitación adecuada a título individual y ofrece financiación para ello. Esta capacitación puede incluir cursos de desarrollo profesional continuo sobre violencia doméstica.

Recursos financieros asignados a organizaciones no gubernamentales

99. Un aspecto clave de la respuesta a la violencia doméstica, sexual y de género ha sido el aumento, año tras año, de la financiación de los servicios de apoyo. Hasta 2024, la financiación de las organizaciones dedicadas a prevenir la violencia doméstica, sexual y de género y responder a ella se repartía entre la Tusla (Dirección de Asuntos de la Infancia y la Familia) y el Departamento de Justicia. La Tusla era el principal financiador estatal de servicios de apoyo a las víctimas de la violencia doméstica y sexual y financiaba, entre otras cosas, centros de atención para víctimas de violación, centros de acogida y otros servicios de apoyo a las víctimas de estos delitos. En 2020, se pusieron a disposición de la Tusla un total de 25,3 millones de euros para financiar servicios relacionados con la violencia doméstica, sexual y de género, suma que fue de 30 millones de euros en 2021, 30 millones de euros en 2022 y 38,5 millones de euros en 2023. El Departamento de Justicia brindó fondos para iniciativas de prevención de la violencia doméstica, sexual y de género y otras ayudas a las víctimas a través del sistema de justicia penal, como el acompañamiento ante los tribunales. En 2020, el Departamento dispuso un total de 4,5 millones de euros para ello. En 2021, se dispusieron un total de 8,2 millones de euros, 13 millones en 2022 y 11,9 millones en 2023.

100. En 2021, tras una auditoría de las estructuras relacionadas con la lucha contra la violencia doméstica, sexual y de género, el Gobierno acordó que el Departamento de Justicia fuera el principal responsable de responder a esa violencia y que la responsabilidad de formular políticas y brindar alojamientos y servicios recayera también en ese Departamento. Asimismo, se acordó la creación de un nuevo organismo dedicado a combatir la violencia doméstica, sexual y de género, dependiente del Departamento de Justicia. En 2024, se creó la Cuan, sobre la que recae hoy la responsabilidad de financiar los servicios dirigidos a las víctimas de la violencia doméstica, sexual y de género, mientras que el Departamento de Justicia mantiene la responsabilidad de financiar a las organizaciones que apoyan a las víctimas de delitos no relacionados con la violencia doméstica, sexual y de género. El presupuesto total de la Cuan para 2024 es de 59.049.000 euros. En los últimos tres años, por tanto, se ha producido un aumento considerable, de 30 millones de euros. El presupuesto asignado

a financiar servicios y medidas de prevención de la violencia doméstica, sexual y de género en 2024 es de 54,21 millones de euros. Este presupuesto prevé, entre otras cosas, programas dirigidos a los agresores y campañas de sensibilización. La Cuan financia servicios prestados por 80 organizaciones y todas las medidas que aplica en el marco de la Tercera Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género.

K. Respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones y preguntas

Trata y explotación de la prostitución

Mecanismos para identificar a víctimas de la trata y la explotación sexual

101. La Ley de Derecho Penal (Delitos Sexuales y Trata de Personas) de 2024, promulgada el 17 de julio de ese año, ofrece el fundamento legislativo de un nuevo Mecanismo Nacional de Derivación para las víctimas de la trata de personas. Actualmente, la Garda Síochána es el único organismo responsable de identificar a las víctimas de la trata de personas. La Ley permitirá a la autoridad competente designada (determinados departamentos y organismos gubernamentales) o un asociado de confianza (organizaciones de la sociedad civil que prestan apoyo a las víctimas de la trata) derivar solicitudes a un Comité Operacional para que este determine si la persona es víctima de la trata de personas. El Comité Operacional estará compuesto por representantes de las autoridades competentes y de los asociados de confianza.

102. Al aliarse con organizaciones de la sociedad civil, el nuevo Mecanismo Nacional de Derivación facilitará que las víctimas de la trata de personas den un paso adelante, sean reconocidas oficialmente como tales y reciban las ayudas adecuadas. La Ley prevé el intercambio de información entre organismos a fin de identificar a las víctimas. A estas se les brindará alojamiento, servicios médicos, asistencia y asesoramiento jurídicos y otras ayudas. La Ley dispone asimismo que una víctima de la trata no será deportada por delitos relacionados con la inmigración cometidos mientras era víctima de la trata ni enjuiciada por el papel desempeñado por ella en su propia trata. Recoger este nuevo Mecanismo en la legislación nacional es una clara demostración del compromiso de Irlanda con la identificación y el apoyo a las víctimas de este delito abominable y fortalecerá la reputación internacional de Irlanda en este ámbito.

Datos sobre víctimas de la trata

103. En el siguiente cuadro se recogen datos sobre las personas reconocidas como víctimas de la trata de personas entre los años 2019 y 2023:

	Prostitución		Trabajo forzado		Delincuencia forzada		Extracción de órganos		Otros		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2023	53	28	0	8	8	6	3	0	0	0	0
2022	42	23	1	3	12	0	2	1	0	0	0
2021	44	24	1	4	15	0	0	0	0	0	0
2020	38	24	2	8	2	1	1	0	0	0	0
2019	42	33	1	2	1	0	0	0	0	1	1

Medidas adoptadas para mejorar la investigación y el enjuiciamiento de los delitos de trata

104. En 2024, se mejorará la armonización entre la Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género y el nuevo Plan de Acción contra la Trata de Personas mediante una colaboración más adecuada con las personas que participan en el comercio sexual. En el marco de esa colaboración, se seguirán realizando controles de seguridad de personas y locales conocidos por su vinculación con el comercio sexual y se participará en jornadas de acción coordinadas a escala nacional e internacional contra la prostitución organizada, la administración de prostíbulos y la compra de servicios sexuales. Además, una de las medidas de la Estrategia es definir el alcance de la investigación, y concluir esta, con miras a elaborar una estrategia de comunicación sobre la prostitución, su impacto en la igualdad de género y sus lazos con la trata de personas.

105. Se ha destacado la sensibilización sobre los indicadores de la trata de personas como medida para mejorar la investigación. El Departamento de Justicia sigue manteniendo el sitio web Blue Blindfold (www.blueblindfold.gov.ie) que ofrece una visión general sobre la manera en que se manifiesta el delito de trata de personas en Irlanda, cómo pueden los ciudadanos detectar indicios de trata y presentar denuncias, y la forma en que el Estado apoya a las víctimas una vez identificadas. El sitio web Blue Blindfold se actualizó en 2020 con una nueva interfaz de fácil uso, información revisada y actualizada y datos de contacto. Asimismo, se añadió información de contacto de ONG proveedoras de servicios de primera línea en el ámbito de la violencia doméstica y sexual.

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

Resarcimiento y reparaciones

107. El Régimen de Indemnización por Daños y Perjuicios Ocasionados por Delitos vigente en Irlanda, financiado por el Estado, prevé el pago de indemnizaciones a las víctimas por lesiones corporales cuando estas sean atribuibles directamente a un delito de violencia. La indemnización prevista por el Régimen busca cubrir los gastos de bolsillo de la víctima, como tratamientos médicos u odontológicos, y la pérdida de ingresos, pasados o futuros, que se derive de las lesiones sufridas a raíz de un delito. En 2023 no se concedieron indemnizaciones a las víctimas de la trata de personas en el marco del Régimen, aunque quedan por tramitar varias reclamaciones relacionadas con ese delito. La DSS tiene conocimiento de dos casos de víctimas de la trata que reciben apoyo de la Dirección y recibieron compensación a través de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo.

Servicios de apoyo disponibles para las víctimas de la trata

108. El apoyo a las víctimas de la trata corre a cargo de una serie de organismos y organizaciones estatales, como la Garda Síochána, la DSS, la Tusla y el Servicio de Asistencia Jurídica. Las víctimas de la trata tienen derecho a las siguientes ayudas cuando son identificadas y se acogen al marco del mecanismo nacional de derivación: 1) asesoramiento para la prevención del delito, 2) alojamiento, 3) atención médica, 4) asistencia material, 5) acceso al mercado laboral, 6) asistencia letrada gratuita, 7) retorno voluntario, 8) permisos de residencia y 9) servicio de traducción e

interpretación. Organizaciones internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados también ayudan a las víctimas facilitando información sobre sus derechos y brindando otros servicios, incluida la ayuda al retorno voluntario si la víctima lo desea.

109. El Departamento de Justicia también financia ONG activas en el ámbito de la trata de personas. Estas organizaciones desempeñan un papel crucial al ayudar a las víctimas de la trata de personas a acceder a las ayudas que pueden necesitar para recuperarse de su experiencia traumática. El Departamento de Justicia asignó en 2023 fondos por un total de 5,8 millones de euros a más de 60 organizaciones con el fin de apoyar a las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de la trata. En 2022 asignó 4,6 millones de euros y en 2021, 3,8 millones.

110. Como se menciona en el párrafo 35, se ha puesto en marcha un centro de acogida piloto, Rosa's Place, destinado a víctimas de la trata y la explotación sexual.

L. Respuesta al párrafo 12 de la lista de cuestiones y preguntas

Efecto de la Ley de Derecho Penal (Delitos Sexuales) de 2017

111. El artículo 27 de esta Ley de 2017 dispuso que la parte 4 de la Ley se revisara tres años después de su entrada en vigor. El mandato para esta revisión incluye, entre otros puntos: describir los objetivos del artículo 7A de la Ley de 1993; evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos de la Ley y formular recomendaciones para superar los obstáculos que se hayan detectado al respecto, en su caso; y evaluar las repercusiones de la aplicación de la Ley en la seguridad y el bienestar de las personas que practican actividades sexuales a cambio de una remuneración. La revisión está a punto de concluir y el informe sobre el mandato se finalizará en las próximas semanas.

Medidas adoptadas para apoyar a las mujeres que desean abandonar la prostitución

112. El pilar 2 de la Estrategia Nacional sobre la Violencia Doméstica, Sexual y de Género, a saber, Protección y Apoyo, propone medidas concebidas para proteger la seguridad y satisfacer las necesidades de apoyo de personas adultas y niños y niñas que han sufrido violencia doméstica, sexual y de género. Uno de los objetivos de este pilar es velar por que las personas que ejercen la prostitución tengan acceso a seguridad, asistencia sanitaria, ayuda y vías para abandonar la prostitución.

113. El Servicio de Salud de la Mujer y el Equipo de Lucha contra la Trata de Personas son servicios previstos por ley que presta la DSS. El Servicio de Salud de la Mujer administra servicios clínicos y divulgación en materia de salud sexual a mujeres y mujeres transgénero que participan en la industria del sexo. El Equipo de Lucha contra la Trata de Personas es responsable de planificar la asistencia a las víctimas de la trata, tanto mujeres como hombres, en todos los ámbitos de explotación. En consonancia con la medida 5C del Plan de Acción para la Salud de la Mujer, la DSS elaboró y presentó una propuesta para dotar de recursos a las mujeres que ejercen la prostitución y replantear la forma de apoyarlas desde el Servicio de Salud de la Mujer de la DSS. En 2024, la DSS creará capacidad en el Servicio de Salud de la Mujer a fin de responder a las necesidades de las mujeres marginadas, especialmente las trabajadoras sexuales, y fortalecerá la presencia en línea del servicio para procurar que llegue a los grupos pertinentes.

114. Además, el Departamento de Justicia brinda financiación a Ruhama, una ONG y organización benéfica registrada irlandesa que ofrece apoyo en todo el país a mujeres afectadas por la prostitución, la trata sexual y otras formas de explotación sexual comercial. La organización cuenta con dilatada experiencia en la prestación de

una amplia gama de servicios de apoyo especializados y holísticos, y ofrece un modelo de apoyo centrado en la persona sobre la base de las necesidades y prioridades personales de cada mujer.

Medidas adoptadas para suprimir de los antecedentes penales las condenas por “venta de servicios sexuales”

115. La Ley de Derecho Penal (Delitos Sexuales) de 2017 previó una revisión de la parte 4 de la Ley, que está a punto de concluirse. El Departamento de Justicia examinará detenidamente las recomendaciones formuladas a raíz de la revisión y adoptará las medidas oportunas. La labor legislativa dirigida a suprimir las condenas previas se llevará adelante en el contexto general de las recomendaciones formuladas a raíz de la revisión.

M. Respuesta al párrafo 13 de la lista de cuestiones y preguntas

Participación en la vida política y pública

Medidas adoptadas para fomentar la representación equitativa de las mujeres en la vida política y pública

116. La Comisión Electoral independiente de Irlanda se estableció de manera oficial el 9 de febrero de 2023. La Coimisiún Toghcháin o Comisión Electoral desempeña actualmente un papel fundamental en la administración y el desarrollo de los procesos electorales en Irlanda y en la salvaguardia y el fortalecimiento de la democracia en el Estado. La Coimisiún Toghcháin desempeña un nuevo e importante papel de investigación en materia de política y procedimientos electorales y tiene capacidad para hacer recomendaciones al Gobierno. El programa de investigación inaugural de la Coimisiún Toghcháin para el período 2024-2026 incluye propuestas para revisar ampliamente la Ley Electoral de 1997, que rige, entre otras cuestiones, la financiación estatal de los partidos políticos e incluye disposiciones sobre equilibrio de género de aplicación en las elecciones al Dáil. Además, la Coimisiún Toghcháin tiene previsto realizar un estudio que sirva de base a su cometido en relación con la educación y la participación del público, a saber, fomentar la participación electoral de los grupos más desfavorecidos y aumentar la representación de las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de orígenes étnicos diversos.

117. En reconocimiento de la necesidad de propugnar la igualdad de género en la administración local, el Departamento de Vivienda, Administración Local y Patrimonio presentó en 2019 un plan de financiación dirigido a incentivar a los partidos políticos para que incrementaran el número de candidaturas ocupadas por mujeres y personas diversas en las elecciones locales. Tras someterse a examen en 2021, el plan está actualmente abierto a todos los partidos políticos registrados y, en aras de la inclusión, a los grupos de independientes oficiales representativos.

118. A principios de 2021, el Departamento de Vivienda brindó financiación a la organización National Women’s Council of Ireland para que emprendiera un estudio que llevaba por título “Women doing politics differently – development of local or regional caucus for women councillors – identifying interest and examining possible supports”. Para apoyar los resultados de este estudio, se facilitan anualmente fondos a las autoridades locales destinados a ayudar a crear y administrar estos grupos. Asimismo, el Departamento de Vivienda sigue prestando apoyo a las autoridades locales en su labor de fomento de la participación femenina y en pro de la diversidad en la administración local, financiando iniciativas a nivel local para proyectos como la concienciación general sobre la administración local y la participación en las

estructuras locales de adopción de decisiones, especialmente entre las mujeres y las comunidades minoritarias y diversas.

119. El proyecto de Ley de Administración Local (Protección de la Maternidad y otras Medidas para Miembros de las Autoridades Locales) de 2022 introdujo la licencia de maternidad para las concejales y ofrece a los miembros elegidos la posibilidad de designar a una persona sustituta durante la licencia de maternidad. En 2023 se introdujo una prestación adicional consistente en apoyo administrativo para las concejales que se acojan a la licencia de maternidad.

Datos sobre mujeres en cargos políticos no electivos, órganos locales, judicatura, puestos superiores en el mundo académico y servicio exterior

120. En las elecciones generales de 2020, un total de 162 mujeres se presentaron a las elecciones, cifra que representa el 31 % de las 531 candidaturas. En esas elecciones, un total de 36 mujeres fueron elegidas para el Dáil, lo que representa el 23 % del total de sus miembros, en comparación con las 35 mujeres elegidas en 2016, el 22 % del total de sus miembros. De conformidad con las disposiciones de la parte 6 de la Ley de Financiación Política Electoral (Enmienda) de 2012, para las próximas elecciones al Dáil, y también para todas las siguientes, los partidos políticos cualificados que deseen recibir financiación estatal completa en virtud de la Ley Electoral de 1997 deberán respetar cuotas de al menos un 40 % de mujeres candidatas y al menos un 40 % de hombres candidatos.

121. En 2024, se presentó a las elecciones locales un número sin precedentes de mujeres: 681, es decir, el 31 % de las candidaturas. Este mayor número de candidaturas femeninas se tradujo en un leve incremento del número de mujeres elegidas, a saber, 247 concejales, cifra que representa el 26 % del total de concejalías.

122. Al 7 de agosto de 2024, el desglose por género en las jurisdicciones judiciales era el siguiente: en el Tribunal Supremo, son mujeres 3 de un total de 9 jueces; en el Tribunal de Apelación, son mujeres 8 de un total de 17 jueces; en el Tribunal Superior, 19 de un total de 50 jueces; en el Tribunal de Circuito, 19 de un total de 44; y en el Tribunal de Distrito, 32 de un total de 70. Cuando esté en pleno funcionamiento, el nuevo proceso de nombramientos judiciales previsto en la Ley de la Comisión de Nombramientos Judiciales de 2023 contribuirá a garantizar el equilibrio de género y aumentar la diversidad en los estamentos jurídicos más altos del Estado.

123. La Iniciativa de Liderazgo Académico Superior, que se puso en marcha en 2019, apoya la creación de puestos nuevos y específicos de género en los niveles adecuados. En 2021, siete instituciones se beneficiaron de la convocatoria de la Iniciativa de Liderazgo Académico Superior y consiguieron otros diez puestos académicos superiores. De esta manera, el número total de puestos asignados se eleva a 30. Se asignarán un total de 45 puestos en el marco de la Iniciativa de Liderazgo Académico Superior en distintos sectores (por ejemplo, universidades e institutos de tecnología) a lo largo de tres ciclos de asignaciones.

124. La carta Athena Swan se presentó en Irlanda en 2015 con el cometido específico de fomentar y reconocer el compromiso con la promoción de las carreras profesionales de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las matemáticas y la medicina. Desde entonces, la carta se ha ampliado para incluir las artes, las humanidades, las ciencias sociales, la empresa y el derecho, y el personal profesional, directivo y de apoyo. El objetivo del marco propuesto en la carta Athena Swan Irlanda correspondiente a 2021 es, por un lado, apoyar a las instituciones de educación superior, los departamentos académicos y las dependencias profesionales para llevar a cabo una labor de igualdad de género sostenible y con repercusión y, por otro, crear capacidad para trabajar en pos de la igualdad sobre una base empírica en

todos los motivos de igualdad consagrados en la legislación irlandesa. Actualmente hay 118 entidades que han obtenido acreditaciones en Irlanda (113 de categoría bronce y 5 de categoría plata), de las cuales 19 son establecimientos educativos. De estos, 4 han mantenido la acreditación tras una reestructuración.

Datos sobre la magnitud del acoso en línea

125. La Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación de 2022, que entró en vigor en marzo de 2023, dispuso la creación de una nueva entidad reguladora de la seguridad en línea, la Coimisiún na Meán, situándola en el centro del Marco de Seguridad en Línea de Irlanda, que incluye la aplicación del Reglamento de Servicios Digitales y el Reglamento sobre la Lucha contra la Difusión de Contenidos Terroristas en Línea de la Unión Europea. El 21 de octubre de 2024, la Coimisiún na Meán aprobó, dentro de este marco, su Primer Código de Seguridad en Línea, que obligará a los servicios en línea designados a rendir cuentas sobre cómo se definen y dan a conocer las categorías de contenidos nocivos en línea, incluidas las formas graves de ciberacoso.

126. El Reglamento de Servicios Digitales exige a las mayores plataformas en línea, entre otras cosas, que realicen evaluaciones del riesgo y apliquen medidas de mitigación respecto de los contenidos ilegales. Estos contenidos incluyen los relacionados con delitos, como ciertas comunicaciones abusivas, amenazantes u ofensivas, como se detalla en la Ley Coco (Ley de Acoso, Comunicaciones Nocivas y Delitos Conexos de 2020). La Coimisiún na Meán, como entidad coordinadora de servicios digitales de Irlanda en virtud del Reglamento de Servicios Digitales, apoya a la Comisión Europea en el cumplimiento de estas obligaciones.

127. Más allá de su función reguladora, en virtud de la Ley de Seguridad en Línea y de Regulación de los Medios de Comunicación la Coimisiún na Meán desempeña un papel señalado en el desarrollo de materiales de orientación e iniciativas educativas y en la investigación en el ámbito de la seguridad en línea. En septiembre de 2023, la Coimisiún na Meán publicó un informe con pruebas que demuestran los perjuicios del uso de internet, en el que figura información de diversas fuentes, incluida una encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2020. La encuesta hizo diversas constataciones, entre ellas que el 14 % de las mujeres de entre 16 y 29 años decían haber sufrido ciberacoso a lo largo de los 12 meses anteriores.

128. En mayo de 2024, el Equipo de Tareas sobre Participación Segura en la Vida Política publicó un informe sobre cómo salvaguardar y apoyar la participación y promover el discurso ciudadano en la vida política, en que se recomendaba, entre otras cosas, que se ampliaran las redes de apoyo para las mujeres que participan en la vida política, que se eliminara el requisito de publicar las direcciones del domicilio de los candidatos y que la Coimisiún na Meán utilizara sus competencias normativas para proteger a las figuras políticas, incluidas las mujeres, de ciberabusos.

N. Respuesta al párrafo 14 de la lista de cuestiones y preguntas

Organizaciones no gubernamentales

Financiación estatal para organizaciones de mujeres

129. El Plan de Apoyo a las Organizaciones Nacionales brinda financiación básica plurianual a un abanico de organizaciones centradas específicamente en los derechos de la mujer y la igualdad de género. Además, otras organizaciones financiadas en el marco de este Plan, aun no centrándose de manera específica en los derechos de la mujer y la igualdad de género, brindan apoyo y promoción conexos.

130. Irlanda ofrece financiación a varias organizaciones de mujeres con miras a impulsar los objetivos que figuran en la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas 2017-2020. Se asigna financiación básica a la organización National Women's Council of Ireland, como órgano representativo nacional de las mujeres en el Estado, a fin de apoyar el avance de la igualdad de género.

131. La financiación del National Women's Council of Ireland en los últimos cuatro años ha sido la siguiente:

- En 2024, 678.000 euros;
- En 2023, 642.000 euros;
- En 2022, 611.000 euros;
- En 2021, 556.000 euros.

132. En el marco del Programa para la Empleabilidad, la Inclusión y el Aprendizaje del Fondo Social Europeo, en vigor entre 2014 y 2020, se facilitó financiación para iniciativas dirigidas a mujeres que estaban apartadas del mercado laboral pero deseaban acceder a un empleo remunerado. Asimismo, se ofreció financiación para proyectos que buscaban promover la iniciativa empresarial de las mujeres. Se brindó financiación a organizaciones en el marco de dos convocatorias, abiertas una en 2016 y la otra en 2019. Los proyectos de igualdad de género pretendían apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres y su participación en el mercado laboral mediante una serie de iniciativas de formación y mentoría.

O. Respuesta al párrafo 15 de la lista de cuestiones y preguntas

Educación

Combatir los estereotipos de género y el sexismo a través de la educación

133. Los planes de estudios de educación social, personal y sanitaria (ESPS) han sido objeto de un importante proceso de reforma. El Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación publicó en mayo de 2023 una especificación actualizada del primer ciclo de ESPS que en septiembre de ese año se implantó en las escuelas para todos los primeros cursos. Esta especificación, introducida en las escuelas de nivel posterior a la primaria en septiembre de 2023, incluye una primera unidad temática, titulada “Comprenderme a mí y a los demás”, en la que el alumnado debe adquirir la capacidad de: 1) reflexionar sobre la igualdad de género y la manera en que los estereotipos de género influyen en las expectativas, la conducta y las relaciones; y 2) debatir experiencias y situaciones donde se dan sesgos, desigualdad o exclusión e idear maneras de crear activamente entornos más inclusivos. La especificación del segundo ciclo de ESPS, que se trasladó a las escuelas en septiembre de 2024, incluye una segunda unidad temática, “Relaciones y sexualidad”, en la que el alumnado debe adquirir la capacidad de: 1) examinar cómo las actitudes positivas y nocivas en torno al género se perpetúan en los medios de comunicación, en línea y en la sociedad y debatir estrategias para enfrentar y cambiar las actitudes y discursos perjudiciales; y 2) reconocer cuándo las personas sufren discriminación y demostrar las habilidades necesarias para expresar solidaridad en un abanico de situaciones.

Fomento de la elección de ámbitos de estudio no tradicionales por parte de las mujeres y las niñas

134. El Departamento de Educación creó un Grupo Asesor sobre Equilibrio de Género en CTIM, con representación de escuelas, alumnado, progenitores, programas de capacitación de profesorado de primaria y secundaria y de educación superior,

organizaciones que trabajan por la participación femenina en CTIM, organizaciones representativas del ámbito de CTIM, y el propio Departamento. Extraídas de un estudio sobre los trabajos publicados que encargó el Grupo Asesor, las recomendaciones sobre el equilibrio de género en CTIM se publicaron en marzo de 2022 y se incorporaron posteriormente al nuevo Plan de Implantación de la Educación en CTIM publicado en febrero de 2023 y en vigor hasta 2026. Estas recomendaciones están en proceso de aplicación.

135. La Fundación para la Ciencia de Irlanda, un organismo que financia proyectos de investigación por licitación y que depende del Departamento de Educación Superior y Universitaria, Investigación, Innovación y Ciencia se ha fijado, dentro de su estrategia Modelando Nuestro Futuro 2025, el ambicioso objetivo de que antes de 2025 al menos el 35 % de las personas al frente de la labor de investigación sean mujeres, con miras a garantizar un entorno más igualitario, diverso e inclusivo en este ámbito y reflejar la diversidad de las instituciones de educación superior irlandesas. En 2022, eran mujeres el 29 % de las personas beneficiarias de subvenciones de la Fundación para la Ciencia, tanto investigadores como coinvestigadores principales, y el 42 % de los miembros de los equipos beneficiarios de subvenciones de la Fundación. Los seis Centros de Capacitación en Investigación de la Fundación que forman a estudiantes de posgrado en Irlanda han prestado apoyo hasta la fecha a más de 700 estudiantes. El 42 % de estos estudiantes son mujeres investigadoras. En 2023, se contrató a 135 estudiantes de doctorado y se invirtieron 13,6 millones de euros en el programa.

Desarrollo de un enfoque de la formación profesional que tenga en cuenta las cuestiones de género

136. Irlanda ha adoptado medidas para aumentar el porcentaje, históricamente bajo, de mujeres en puestos de formación profesional. En 2022, el Gobierno irlandés anunció una beca de formación profesional con perspectiva de género dirigida a empleadores. La beca, dotada con 2.666 euros, se ofrece a empleadores que contraten a estudiantes que hayan finalizado un programa nacional de formación profesional con más del 80 % de representación de un solo sexo y sean del sexo minoritario en su programa.

137. En 2023, optaron a esta beca los empleadores de 230 estudiantes de formación profesional, y en 2022, 200. A fines de junio de 2024, había 2.156 mujeres estudiantes de formación profesional, aproximadamente el 8 % del total de estudiantes. Esta cifra casi se ha duplicado desde 2021, cuando fueron 1.321.

138. Asimismo, las mujeres están más presentes en sectores como la hostelería, la sanidad, la propiedad inmobiliaria, el comercio minorista, la biofarmacia y las tecnologías de la información y las comunicaciones. También crece su participación en sectores industriales como la manufactura y la ingeniería.

Resultados del Plan de Acción 2018-2020 del Equipo de Tareas sobre Igualdad de Género

139. Las instituciones irlandesas de enseñanza superior están obligadas por ley a promover el equilibrio de género entre el personal y los estudiantes, y el Organismo de Enseñanza Superior (OES) debe promover la igualdad de oportunidades en la enseñanza superior. A lo largo de los últimos años se han confeccionado dos documentos de políticas que sirven de guía para la aplicación de un marco de igualdad de género en la enseñanza superior irlandesa.

140. En la revisión nacional de la igualdad de género en las instituciones de educación superior irlandesas, llevada a cabo por el OES en 2016, se formuló un conjunto de recomendaciones en favor del logro de la igualdad de género en la educación superior de Irlanda.

141. En 2017, el Ministro de Estado de Educación Superior creó el Equipo de Tareas sobre Igualdad de Género para definir medidas relevantes sobre la base del trabajo del Grupo de Expertos del OES que agilizaran los avances hacia el logro de la igualdad de género en las instituciones de educación superior irlandesas. El Plan de Acción sobre el Género resultante incorporó las recomendaciones del Grupo de Expertos y dispuso medidas adicionales para avanzar en la igualdad de género en todo el sector. A fin de garantizar un progreso sostenible hacia la igualdad de género, tanto el Grupo de Expertos como el Equipo de Tareas sobre Igualdad de Género recomendaron revisar los progresos realizados, una vez concluido el ciclo de vida útil de sus recomendaciones. Ajustándose a esa línea temporal, el OES emprendió una segunda revisión nacional de la igualdad de género en las instituciones de educación superior irlandesas.

142. En diciembre de 2022, el Ministro de Educación Superior y Universitaria, Investigación, Innovación y Ciencia puso en marcha la segunda revisión nacional de la igualdad de género en la educación superior irlandesa, que llevaría a cabo el OES. El Grupo de Expertos formuló una serie de recomendaciones bajo los siguientes epígrafes: requisitos nacionales, liderazgo, cultura organizativa, docencia y aprendizaje, recursos y aseguramiento de la calidad, interseccionalidad, desarrollo profesional, precariedad, y captura de datos, análisis y presentación de informes.

P. Respuesta al párrafo 16 de la lista de cuestiones y preguntas

Medidas adoptadas para subsanar el bajo nivel de instrucción de niñas pertenecientes a minorías lingüísticas y étnicas

143. El Departamento de Educación, junto con el de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud y el de Educación Superior y Universitaria, Investigación, Innovación y Ciencia, publicó el 16 de julio de 2024 la Estrategia de Educación para Travellers y Romaníes 2024-2030, junto con el plan inicial de aplicación y medidas para el período 2024-2026. Esta estrategia establece la dirección estratégica de la política educativa para las personas de etnia traveller o romaní a lo largo de los próximos seis años y abarca itinerarios educativos que van desde el aprendizaje temprano y la atención infantil y la enseñanza primaria y posterior a la primaria hasta la educación superior y superior no universitaria. La estrategia se elaboró en colaboración con las comunidades traveller y romaní y otras partes interesadas, y su objetivo era mejorar los resultados educativos y abordar los obstáculos que enfrentan estos grupos. La estrategia se fundamentó en un proceso de consultas amplio. El programa Fomento de la Igualdad de Oportunidades en las Escuelas es la principal política para hacer frente a las desventajas educativas en las escuelas. En 2022, el programa se amplió a 322 escuelas más, lo que significa que se acogen al programa unas 1.200 en total. El modelo aplicado para determinar qué escuelas participarían en el programa incluyó un indicador específico relativo a la presencia de alumnado de etnia traveller o romaní. Así pues, actualmente se acogen al programa casi dos tercios de todos los niños y jóvenes travellers y romaníes. En 2023 se invitó al proyecto Educación para una Sociedad Inclusiva de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos a que revisara los recursos escolares que en Irlanda se dedican a hacer frente a las desventajas educativas. En esta revisión, publicada en julio de 2024, se constató que Irlanda posee un sistema educativo comparativamente equitativo, pero que persisten algunas diferencias en los resultados que obtienen los niños y jóvenes más desfavorecidos. Las constataciones y recomendaciones extraídas a raíz de la revisión darán forma a políticas futuras.

144. La Estrategia para la Integración de los Migrantes puesta en marcha en 2017 es reflejo de la determinación del Gobierno por promover la integración de los migrantes

como instrumento clave de la renovación de Irlanda y como principio básico en la sociedad irlandesa. Uno de los elementos clave de la estrategia es que los migrantes, y en particular sus hijos e hijas, se beneficien plenamente del sistema educativo. Sigue avanzándose en las medidas pertinentes para el Departamento de Educación en el marco de la Estrategia para la Integración de los Migrantes y seguirá adelante la colaboración con el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud, responsable de la Estrategia. Este Departamento está elaborando la nueva estrategia, y el de Educación seguirá cooperando con todas las partes interesadas en su desarrollo y ejecución.

145. El Plan Nacional de Acceso 2022-2028 plantea una serie de iniciativas que tienen como objetivo aumentar la participación de los grupos infrarrepresentados en la educación superior. Estos grupos incluyen: 1) estudiantes desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico, 2) estudiantes miembros de las comunidades traveller y romani de Irlanda, y 3) estudiantes con discapacidad, incluida la discapacidad intelectual.

Capacitación y apoyo a docentes que imparten educación sobre relaciones y sexualidad

146. Oide es un servicio de apoyo profesional para docentes en Irlanda que ofrece equipos de tareas dedicados al bienestar en los ámbitos de la educación primaria y posterior a la primaria. Estos equipos ponen a disposición de las escuelas experiencias de aprendizaje profesional y apoyo en ámbitos como la ESPS, incluida la educación sobre relaciones y sexualidad. Este aprendizaje profesional se ajusta a los principios de igualdad de género, igualdad de acceso e interseccionalidad. En concreto, en el ámbito de la educación sobre relaciones y sexualidad, el equipo dedicado al bienestar en educación primaria organiza eventos como el titulado “Un enfoque panescolar de la educación sobre relaciones y sexualidad” y promueve la educación sobre relaciones y sexualidad durante las visitas de apoyo a las escuelas. El equipo dedicado al bienestar en educación posterior a la primaria organiza eventos como los titulados “Enseñanza de educación sobre relaciones y sexualidad en las unidades temáticas de la especificación del primer ciclo de ESPS” y “Educación sobre relaciones y sexualidad en el segundo ciclo”.

147. Estas experiencias de aprendizaje profesional tienen por objeto: 1) aumentar la confianza y la competencia; 2) examinar enfoques pedagógicos; y 3) aprovechar recursos diversos. Se fomenta activamente que la dirección y el profesorado de las escuelas opinen sobre la eficacia y pertinencia de estas experiencias de aprendizaje profesional. Estas opiniones son fundamentales para detectar esferas de mejora y garantizar que la oferta siga respondiendo a las necesidades cambiantes de la dirección y profesorado de las escuelas.

Medidas para la inclusión de planes de estudios obligatorios y normalizados sobre salud sexual y reproductiva

148. En mayo de 2023, el Consejo Nacional de Planes de Estudio y Evaluación publicó una especificación de ESPS actualizada para el primer ciclo, que incorporaba la educación sobre relaciones y sexualidad y se puso en marcha en las escuelas el pasado mes de septiembre para todos los alumnos de primer curso del primer ciclo. Esta iniciativa nació de una consulta pública amplia, llevada a cabo en 2022, acerca de un borrador de especificación. En los resultados del aprendizaje correspondientes a la unidad temática “Relaciones y sexualidad” se especifica que los estudiantes deben adquirir la capacidad de “detectar los rasgos que diferencian las relaciones sanas de las insanas y abusivas” y de “valorar positivamente la importancia de pedir, otorgar

y recibir el consentimiento en las relaciones sexuales, tanto para la construcción de relaciones afectivas como desde una perspectiva jurídica”.

149. Tras una consulta pública que tuvo lugar entre julio y noviembre de 2023, se ha publicado una especificación actualizada para el ESPS en el segundo ciclo. Aunque se puso a disposición de las escuelas en septiembre de 2024, estas tienen hasta septiembre de 2027 para llevar a la práctica la especificación para todos los alumnos. De esta manera, se dispondrá del tiempo necesario para planificar y hacer los trabajos preparatorios, incluidos los relacionados con los recursos necesarios para las aulas y el aprendizaje profesional de los docentes. Los resultados del aprendizaje de la unidad temática “Relaciones y sexualidad” especifican que los estudiantes deben adquirir la capacidad de “examinar cómo las actitudes positivas y nocivas en torno al género se perpetúan en los medios de comunicación, en línea y en la sociedad, y debatir estrategias para enfrentar y cambiar las actitudes y discursos perjudiciales” y de “examinar las causas profundas y las consecuencias de la violencia doméstica, sexual y de género, y describir los apoyos y servicios disponibles, así como la protección que ofrece la ley”.

Q. Respuesta al párrafo 17 de la lista de cuestiones y preguntas

Empleo

Presentación de informes sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres

150. A fin de promover la igualdad entre los géneros en el lugar de trabajo, se han adoptado diversas medidas. Reducir la brecha salarial de género es clave para promover la equidad económica entre los géneros y, gracias a la aplicación de un conjunto de medidas, la brecha salarial de género en Irlanda se ha reducido del 14,4 % en 2017, al 9,6 % en 2022.

151. Irlanda introdujo en 2022 la obligación de presentar informes sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. En particular, se exige a las organizaciones que presenten una serie de métricas al respecto y se las alienta a que reflexionen sobre la brecha salarial de género y los factores que la impulsan. La obligación de presentar informes entró en vigor en 2022 para las organizaciones con más de 250 empleados y se amplió en 2024 a las organizaciones con más de 150 empleados. En 2025 abarcará también a las organizaciones con más de 50 empleados.

152. Actualmente está desarrollándose una base de datos centralizada que hará más accesible al público la información sobre las diferencias salariales por razón de género en las organizaciones.

Directiva de la Unión Europea sobre transparencia retributiva

153. La directiva europea sobre transparencia retributiva (directiva (UE) 2023/970) entró en vigor en junio de 2023. Los Estados miembros disponen de tres años a partir de esa fecha para transponerla a su legislación nacional.

154. La Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género de Irlanda de 2021 cumple ya los requisitos básicos de la directiva. La aplicación de esta Ley y los reglamentos que se le asocian exigen que los empleadores informen anualmente sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como sobre las medidas adoptadas para eliminarlas o reducirlas.

155. Los funcionarios del Departamento están examinando actualmente la manera más adecuada de transponer otros elementos de la directiva a la legislación nacional antes de la fecha límite de transposición, junio de 2026.

Supervisión del sector privado por la Inspección de Trabajo

156. La Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo desempeña diversas funciones en Irlanda. Entre ellas figuran las funciones de inspección, gestión de reclamaciones, conciliación e información y divulgación. El servicio de información y atención al cliente de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo brinda información, tanto a empleadores como a empleados, sobre las obligaciones en materia de igualdad salarial, a través de sus diversos canales de información, incluido un teléfono de información.

Directiva de la Unión Europea relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas

157. En virtud del artículo 3 del Acta de Adhesión a las Comunidades Europeas de 1973, los funcionarios están confeccionando actualmente reglamentos dirigidos a incorporar a la legislación nacional la directiva relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas (directiva (UE) 2022/2381). Dada la proximidad de la transposición, que tendrá lugar el 28 de diciembre de 2024, está priorizándose esta labor.

R. Respuesta al párrafo 18 de la lista de cuestiones y preguntas*Mujeres en puestos directivos del sector privado a lo largo de los últimos cinco años*

158. Puesto en marcha en 2018, Equilibrio para Mejorar las Empresas es un Grupo de Examen, dirigido por las empresas y apoyado por el Gobierno, que realiza labores de promoción, fija objetivos voluntarios y hace seguimiento de la representación femenina en los consejos de administración y el personal directivo superior de las principales empresas privadas de Irlanda. En los cinco años transcurridos entre 2018 y 2023, este Grupo de Examen ha constatado que la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa en Irlanda ha aumentado un 21 %, y un 8 % en sus equipos directivos. En el caso de las grandes empresas que no cotizan en bolsa, se produjeron aumentos del 5 % en los consejos de administración y del 2 % en los equipos directivos. Estos aumentos significan que, desde una perspectiva internacional, Irlanda ha empezado a obtener resultados positivos en cuanto a la representación de las mujeres en puestos directivos. Según la base de datos de estadísticas de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, respecto del indicador H2 Irlanda ocupaba en 2023 el tercer puesto de la Unión Europea en cuanto a representación de mujeres en puestos directivos y el noveno en cuanto a representación de mujeres en consejos de administración en las empresas principales que cotizan en bolsa.

Mecanismos para presentar denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo

159. La Orden (Código de Buenas Prácticas) (Acoso) de 2012, enmarcada en la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998, dispone que “el acoso sexual y el acoso por los otros ocho motivos [...] contaminan el entorno de trabajo y pueden tener un efecto devastador en la salud, la confianza, la moral y el desempeño de las personas afectadas”. El número de denuncias específicas que citan el acoso sexual es reducido en comparación con el volumen total de denuncias presentadas para su resolución. Aproximadamente el 54 % de esas denuncias son retiradas por los denunciantes antes, durante y después de la mediación o la resolución. Entre 2019 y 2023 se presentaron las siguientes denuncias específicas en que se cita el “acoso sexual” como discriminación: en 2019, 90 denuncias; en 2020, 54 denuncias; en 2021, 53 denuncias; en 2022, 61 denuncias; y en 2023, 59 denuncias.

Guarderías abiertas a lo largo de los últimos cinco años

160. Irlanda reconoce la importancia de aumentar la inversión en guarderías para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y apoyar a las familias. La inversión en guarderías aumentó en 763 millones de euros (un 221 %) entre 2016 y 2024. Entre 2019 y 2023, se abrieron 1.064 guarderías (418 de aprendizaje y atención tempranos y 646 de cuidado de niños en edad escolar) y de enero a agosto de 2024 se han abierto un total de 264 (64 de aprendizaje y atención tempranos y 200 de cuidado de niños en edad escolar). Entre 2019 y 2023, se cerraron 911 guarderías (790 de aprendizaje y atención tempranos y 121 de cuidado de niños en edad escolar) y de enero a agosto de 2024, un total de 103 guarderías (76 de aprendizaje y atención tempranos y 27 de cuidado de niños en edad escolar). En general, hubo un aumento neto de 153 guarderías entre 2019 y 2023 y de 161 guarderías de enero a agosto de 2024.

S. Respuesta al párrafo 19 de la lista de cuestiones y preguntas*Reducir la segregación ocupacional horizontal y vertical*

161. Para reducir la segregación vertical en el contexto del sector privado, Irlanda puso en marcha en 2018 la iniciativa Equilibrio para Mejorar las Empresas a que se hace referencia en el párrafo 158. El Grupo de Examen ha orientado a las empresas respecto de medidas eficaces para aumentar la representación femenina en el liderazgo, entre ellas la planificación de la sucesión, la mentoría y el patrocinio, y políticas de licencias familiares equilibradas en cuanto al género. Asimismo, en el marco de esas orientaciones se ha recomendado a las empresas que reduzcan la segregación ocupacional horizontal en las funciones clave relativas a la captación y administración de oportunidades de negocio, pues ello puede contribuir a su vez a la segregación vertical. La Oficina Central de Estadística constata, en su estudio sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa, si las empresas se han fijado objetivos de representación de género y si han dividido estos objetivos según las funciones.

Licencias parentales compartidas y sistemas de licencias flexibles

162. También se han ampliado considerablemente los derechos de licencia familiar. Cada progenitor de un niño menor de 2 años tiene actualmente derecho a 9 semanas de licencia parental remunerada, lo que supone una ampliación de 7 semanas desde que se introdujo la licencia en 2019. Con una licencia de maternidad remunerada de 26 semanas y una licencia de paternidad remunerada de 2 semanas, una familia con dos progenitores tiene derecho a 46 semanas de licencia remunerada.

163. La licencia parental no remunerada se ha ampliado asimismo de 18 a 26 semanas. Se ha ampliado la edad máxima que puede tener el hijo o hija pertinente de 8 a 12 años, y de 8 a 16 si tiene una discapacidad o una enfermedad de larga duración. También se ha aprobado un nuevo tipo de licencia no remunerada de corta duración por motivos de atención médica, que concede a los progenitores y cuidadores 3 días de licencia sin preaviso.

164. Además, ahora las madres pueden tomar descansos para lactar hasta dos años después del nacimiento del hijo, lo que supone un importante apoyo para las mujeres que se reincorporan al trabajo después de tener un hijo.

165. Asimismo, se han reconocido derechos en apoyo a las familias trabajadoras y las personas que tienen responsabilidades asistenciales; a saber, se ha reconocido a los progenitores y cuidadores el derecho a solicitar un régimen de trabajo flexible, y a todos los empleados, el derecho a solicitar trabajo a distancia. Desde 2019 se han aprobado modificaciones técnicas en la legislación vigente para garantizar que las familias diversas puedan acceder a las licencias de maternidad y por adopción.

Ratificación de los tratados y convenios internacionales

166. El Departamento de Empresas, Comercio y Empleo tendrá en cuenta los Convenios 156 y 183 al revisar los Convenios no ratificados.

T. Respuesta al párrafo 20 de la lista de cuestiones y preguntas**Salud***Estrategia para lograr una sanidad universal*

167. El 30 de abril de 2024, el Ministro de Salud publicó el informe final sobre el progreso de la Estrategia de Aplicación de Sláintecare y su Plan de Acción (2021-2023), en que se destacan los avances sin precedentes que están lográndose en la transformación de nuestros servicios de asistencia sanitaria y social para brindar la asistencia adecuada, en el lugar adecuado y en el momento adecuado. Entre 2021 y 2023, se produjeron notables mejoras en el acceso y la ampliación de la capacidad, incluidas las listas de espera, pues entre febrero y diciembre de 2023 se redujeron en un 11 % los pacientes que esperaron durante un tiempo superior al máximo admisible para Sláintecare. El año 2023 fue el segundo año desde 2015 en que las listas de espera se acortaron. El número de camas de cuidados intensivos ha aumentado hasta 329, un incremento del 27,5 % desde 2020; durante ese período, además, las camas para pacientes con trastornos agudos aumentaron en 1.126. El plan de acceso de los médicos de familia a los diagnósticos comunitarios ha obtenido resultados muy satisfactorios, con 904.857 diagnósticos comunitarios remitidos directamente por médicos de familia entre 2021 y 2023. A lo largo del período 2021-2023, el programa de mejora de la atención comunitaria permitió que la prestación de servicios se reorientara cada vez más hacia la atención primaria y trajo consigo una mejora de los servicios de medicina de familia y basados en la comunidad. Antes de que finalizara 2023, se habían creado y estaban operativas 96 redes sanitarias comunitarias y funcionaban 24 equipos comunitarios especializados para personas mayores y otros 24 equipos para el tratamiento de enfermedades crónicas. A lo largo de ese trienio, se contrató a más de 2.800 personas y se asignó a este programa de mejora de la atención comunitaria un total de 540 millones de euros. Varias iniciativas clave relacionadas con la reforma de la salud pública, la seguridad y la prevención protagonizaron avances sustanciales, incluido el contrato exclusivo para profesionales de la salud pública, que se puso en marcha en marzo de 2023 y en junio de 2024 habían firmado 2.316 profesionales.

168. En diciembre de 2022 se aprobaron los estudios de viabilidad para la construcción de nuevos hospitales de día y para tratamientos programados en Cork y Galway, que ahora están pasando a la etapa de diseño. Está cerca de determinarse el lugar de construcción en Dublín. Mientras tanto, para aumentar la capacidad de atención a pacientes con trastornos agudos, están creándose nuevos centros quirúrgicos en Cork, Dublín, Galway, Limerick y Waterford. En mayo de 2024 se publicó la nueva Hoja de Ruta Estratégica de Salud Digital y Asistencia Social (2024-2030), que se ha confeccionado gracias a la participación amplia de las partes interesadas y fija los pasos para transformar digitalmente los servicios de salud en Irlanda y mejorar el acceso de los pacientes.

169. Está avanzándose en la sanidad universal partiendo de los importantes progresos en la reforma hasta la fecha, con la vista puesta en lograr mejores resultados y agilizar el acceso para los pacientes y usuarios de los servicios. Los tiempos de espera están acortándose y los resultados están mejorando. La siguiente fase de los avances hacia la asistencia sanitaria universal busca que los irlandeses puedan disfrutar de una asistencia sanitaria y social de la más alta calidad en sus centros de atención, cuando la necesiten, en el lugar que la necesiten y gratuitamente o a un costo mínimo. Este

avance posibilitará la continuación de una serie de programas e iniciativas nacionales de reforma ya en marcha a fin de progresar hacia un servicio de asistencia sanitaria universal. Esa atención sanitaria universal incluye la salud de la mujer, las discapacidades, la salud mental y la atención urgente y de emergencia.

Aplicación del examen O'Shea de los servicios de aborto

170. El informe final sobre el examen de la aplicación de la Ley de Salud (Regulación de la Interrupción del Embarazo) de 2018 se presentó al Ministro en febrero de 2023. En él se formularon una serie de recomendaciones para mejorar el acceso a los servicios. A petición del Gobierno, la DSS creó un grupo dedicado a la mejora de los servicios para avanzar en las recomendaciones operacionales formuladas en el examen. En este sentido, se han logrado avances significativos, pues otros seis hospitales empezarán a prestar servicios de interrupción del embarazo en 2023, lo que supone un aumento del 55 %. En la actualidad, 17 de las 19 maternidades ofrecen servicios de interrupción del embarazo en las primeras 12 semanas, y se prevé que las dos restantes empiecen a hacerlo en 2024. También ha habido un aumento, leve pero sostenido, de los proveedores comunitarios.

171. Además, el modelo revisado de atención puesto en marcha en respuesta a la pandemia de COVID-19 ha sido aprobado como modelo de atención permanente. En este modelo mixto, una de las dos consultas necesarias para la interrupción del embarazo en las primeras 12 semanas puede tener lugar a distancia. El efecto acumulativo de estas medidas, ya en vigor, reducirá sustancialmente las barreras y mejorará el acceso a los servicios para las personas que los necesiten.

172. El proyecto de Ley de Zonas de Acceso Seguro fue sancionado por el Presidente el 7 de mayo de 2024 y la ley se promulgó el 17 de octubre. Las propuestas derivadas del examen que recomendaban cambios legislativos se remitieron al Comité Mixto de Salud para su examen. El Comité presentó en diciembre de 2023 un informe sobre las recomendaciones legislativas propuestas. El Comité de Salud del Consejo de Ministros seguirá estudiando la cuestión.

173. En 2022, 214 mujeres residentes en Irlanda viajaron fuera del país para acceder a servicios de interrupción del embarazo; en 2017 fueron 3.053; en 2018, 2.897; en 2019, 392; en 2020, 203; y en 2021, 247. En el momento de redactar este informe no se habían publicado aún las estadísticas correspondientes a 2023.

Estado de la nueva Maternidad Nacional

174. El traslado de la Maternidad Nacional a un nuevo emplazamiento compartido con el Hospital Universitario St. Vincent, especializado en casos agudos en adultos, se guiará por las mejores prácticas internacionales y será la mayor inversión en infraestructura realizada por el Estado irlandés hasta la fecha en el ámbito de la salud de la mujer. El nuevo centro ofrecerá a las generaciones venideras de mujeres, niñas y bebés de Irlanda un modelo integral de atención materna, ginecológica y neonatal del más alto nivel internacional.

175. En 2017 se concedió el permiso para el traslado de la Maternidad Nacional a los terrenos del Hospital Universitario St. Vincent. En mayo de 2022, el Gobierno irlandés aprobó el marco jurídico en que se sustentan los acuerdos de titularidad y gobernanza de la nueva Maternidad Nacional y en julio de 2023 dio su visto bueno para que el proyecto saliera a licitación. El proceso de licitación comenzó en septiembre de 2023 y su duración está prevista en unos 18 meses. En paralelo a la licitación y contratación están llevándose a cabo otras obras de habilitación cuyo fin es reubicar y trasladar los servicios existentes a otros lugares distintos de la futura maternidad. Se prevé que el proceso de contratación y las obras de habilitación concluyan a mediados de 2025. A

partir de entonces será posible iniciar la obra principal, siempre y cuando el proceso de licitación haya concluido satisfactoriamente.

Propuestas sensibles al género sobre salud mental de las mujeres

176. El Grupo de Especialistas en Salud Mental de las Mujeres del Comité de Seguimiento de la Ejecución de la Estrategia Nacional fue creado por el Departamento de Salud en agosto de 2021 a petición del Comité Directivo del Comité de Seguimiento, con miras a avanzar en la recomendación 3 de la política Visión Compartida. Se recomendó que el Departamento de Salud, el Grupo de Trabajo sobre la Salud de las Mujeres y el Comité de Seguimiento emprendieran un proyecto conjunto para perfilar una propuesta eficaz sobre la salud mental de las mujeres y las niñas, con miras a que las prioridades y los servicios de salud mental tengan en cuenta las cuestiones de género y que la salud mental de las mujeres se trate de forma específica y adecuada al aplicar la política de salud mental Visión Compartida. A fin de prestar apoyo al Grupo de Especialistas en su trabajo, se creó un panel de consulta diverso en que participó una amplia gama de profesionales y representantes de la sociedad civil con diferentes perspectivas para informar el proceso. El resultado de esta labor fue la publicación, en marzo de 2023, del informe titulado “Embedding Women’s Mental Health in Sharing the Vision”, en el que se enfatiza la necesidad de que todos los servicios de la salud adopten medidas para sensibilizar en materia de género y en el que figuran propuestas detalladas y un plan de ejecución para lograr estos objetivos.

Presupuesto dedicado a la salud de las mujeres

177. En el presupuesto correspondiente a 2021 se asignó un total de 17 millones de euros. De ellos, 12 millones se dedicaron a impulsar la aplicación de la Estrategia Nacional de Maternidad y el nuevo modelo de atención materna y a mejorar los servicios de ginecología. Sobre la base de los avances logrados por el Grupo de Trabajo sobre la Salud de las Mujeres, se creó un Fondo para la Salud para las Mujeres dotado con 5 millones de euros y destinado a mejorar los resultados de salud de las mujeres y sus experiencias en la atención sanitaria.

178. En el presupuesto correspondiente a 2022 se asignó un total de 31 millones de euros a la financiación de nuevos avances en la salud de las mujeres. De ellos, 8,66 millones correspondían a fondos adicionales destinados a la Estrategia Nacional de Maternidad. Un total de 9 millones de euros se destinaron al Plan de Anticoncepción Gratuita para mujeres de 17 a 25 años, que se puso en marcha el 14 de septiembre de 2022 y se amplió a las mujeres de 26 años el 1 de enero de 2023. Un total de 5,3 millones de euros se dedicaron a ampliar el acceso a las clínicas ginecológicas de atención directa; clínicas especializadas en menopausia; y servicios especializados en endometriosis. Un total de 1,34 millones de euros se asignaron a la puesta en marcha de un servicio de genética perinatal. Por primera vez, se invirtieron 710.000 de euros en la lucha contra la pobreza menstrual, cantidad que creció hasta los 810.000 euros en 2023. Se asignaron 540.000 euros a la creación de un equipo experto en incidentes obstétricos que prestara apoyo a los servicios y centros que notifican incidentes graves relacionados con la salud materna. Se invirtieron, adicionalmente, 250.000 euros en Dependencias de Tratamiento de las Víctimas de Agresión Sexual. Se asignaron 5 millones de euros adicionales al Fondo para la Salud de las Mujeres.

179. En el presupuesto correspondiente a 2023 se asignaron 26,8 millones de euros al ámbito de salud de las mujeres, de los cuales 10 millones se dedicaron a facilitar el acceso a tratamientos de fecundación *in vitro* financiados con fondos públicos, a sufragar la eliminación del IVA de la terapia de sustitución hormonal y los productos para la menstruación y a ampliar el Plan de Anticoncepción Gratuita a las mujeres

menores de 30 años antes del 1 de septiembre de 2023. Asimismo, se invirtieron 10 millones de euros en el Fondo para la Salud de las Mujeres a fin de seguir prestando apoyo a las esferas prioritarias de la salud femenina y 900.000 euros en la construcción de Centros de Salud de la Mujer para la prestación integral de asistencia sanitaria a las mujeres.

180. En el marco del presupuesto correspondiente a 2024, este año se han asignado 11,5 millones de euros adicionales a la atención de la salud de las mujeres, correspondientes a nuevos fondos de desarrollo. Estos fondos incluyen una dotación inicial de 1,47 millones de euros destinados a la aplicación de medidas; de ellos, 1,3 millones se han dedicado a la ampliación del Plan de Anticoncepción Gratuita para las mujeres menores de 31 años a partir del 1 de enero de 2024. En 2024, se han asignado un total de 100.000 euros adicionales, con lo que la financiación total para la mitigación de la pobreza menstrual ascenderá a 914.000 euros este año. Otros 70.000 euros se han destinado a trabajadores sociales de la esfera de la salud destinados a las Dependencias de Tratamiento de las Víctimas de Agresión Sexual.

181. A fines de 2023 se aseguró otro paquete de 10 millones de euros, que ayudará a desarrollar la fase 2 del Plan de Acción para la Salud de la Mujer 2024-2025, llamado Evolución en la Salud de la Mujer, cuyas asignaciones fueron las siguientes: 4 millones de euros para ampliar, a partir de julio de 2024, el Plan de Anticoncepción Gratuita de los 32 a los 35 años; 800.000 euros para la ampliación del Programa Nacional sobre la Tromboembolia Venosa; 250.000 euros para ampliar los servicios de enfriamiento del cuero cabelludo; 1,8 millones de euros para la ampliación del programa de examen de mama, con el fin de aplicar el marco de equidad en el servicio de detección a nivel nacional; 100.000 euros para contratar más personal en el programa de detección de retinopatía diabética durante el embarazo, a fin de hacer frente al aumento de la demanda; 600.000 euros para desarrollar el Primer Centro Nacional de Reproducción Humana Asistida; 540.000 euros para aumentar la capacidad de los servicios de endometriosis; 170.000 euros para ampliar el horario de apertura de las clínicas especializadas en menopausia; 250.000 euros para ampliar los servicios de interrupción del embarazo; 100.000 euros para una dependencia adicional de ginecología ambulatoria, con lo que el total en todo el Estado asciende a 21; 450.000 euros para crear 4 centros de atención postnatal, con lo que el total asciende a 9; 1,2 millones de euros asignados al desarrollo de propuestas innovadoras a través del Fondo para la Salud de las Mujeres.

U. Respuesta al párrafo 21 de la lista de cuestiones y preguntas

Empoderamiento económico de las mujeres

Evaluaciones del impacto de la política fiscal llevadas a cabo desde una perspectiva de igualdad de género

182. En noviembre de 2020 se creó la Comisión de Pensiones con la finalidad de examinar cuestiones de sostenibilidad y admisibilidad respecto de la pensión estatal y el Fondo de la Seguridad Social, en cumplimiento del Programa de Compromiso del Gobierno. En el informe de la Comisión de Pensiones, publicado el 7 de octubre de 2021, se afirma que el actual sistema de pensiones estatales no es sostenible y es necesario introducir cambios. En el informe se formuló un amplio abanico de recomendaciones al respecto, entre ellas facilitar el acceso a la pensión estatal contributiva a quienes procuran cuidados a largo plazo a personas dependientes incapacitadas, y se respaldó el paso a un sistema más justo de cálculo de las pensiones (Sistema de Contribuciones Totales) como único método de cálculo. El Sistema de Contribuciones Totales prevé períodos amplios de ausencia del puesto de trabajo a causa de deberes relacionados con los cuidados. Estas medidas ya han sido legisladas.

En virtud de la Ley de Bienestar Social (Disposiciones Varias) de 2024, están disponibles desde el 1 de enero de 2024 las contribuciones de personas que deben administrar cuidados de larga duración y la transición de diez años al Sistema de Contribuciones Totales comenzará el 1 de enero de 2025.

183. Las propuestas formuladas en el informe de la Comisión de Pensiones tienen en cuenta las cuestiones relacionadas con el género, la igualdad y la pobreza. Antes de aprobar la versión definitiva del Sistema de Ahorro para la Jubilación de Inscripción Automática, se llevó a cabo una evaluación del impacto de género a fin de valorar los objetivos de políticas y los resultados para las mujeres que se derivarían de la aplicación del sistema de inscripción automática.

184. El Departamento de Protección Social propone una serie de medidas de apoyo al empleo que fomentan la participación de las mujeres en el mercado laboral o su reincorporación al mismo, incluidas varias ayudas dirigidas a los progenitores. En lo referido a la población activa, Irlanda supera la cifra sin precedentes de 1,3 millones de mujeres en el mercado laboral, sobre una base desestacionalizada.

Medidas para mitigar el impacto adverso de la actividad empresarial sobre las mujeres y las niñas

185. El Departamento de Relaciones Exteriores y el Departamento de Empleo, Empresa y Comercio empezaron a elaborar conjuntamente las políticas del Segundo Plan de Acción Nacional sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Irlanda, cuyo objeto es llevar a la práctica los compromisos contraídos en el actual programa de Gobierno. Tras una consulta pública y diversas reuniones con las partes interesadas y otros departamentos gubernamentales, ha empezado a confeccionarse el Segundo Plan de Irlanda. Se prevé que este nuevo Plan comprenda un marco temporal plurianual, como en el caso del primero. El nuevo Plan pretende apoyarse en los logros obtenidos por el primero y reflejar, al tiempo, los nuevos avances en la manera de entender la relación entre la empresa y los derechos humanos a nivel internacional, incluidos los nuevos instrumentos de la Unión Europea. El objetivo es concluir el nuevo plan y publicarlo en 2024.

186. La directiva de la Unión Europea relativa a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (directiva (UE) 2022/2464) se incorporó a la legislación nacional en el Instrumento Reglamentario núm. 336/2024—Normativa de la Unión Europea (Presentación de Informes sobre Sostenibilidad Corporativa) de 2024. Aunque la directiva y la Normativa de la Unión Europea para la Presentación de Informes sobre Sostenibilidad que la sustentan no imponen a las empresas obligaciones de diligencia debida, las incluidas en su ámbito de aplicación deben describir sus procesos.

187. El Primer Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Irlanda (2017-2020) incluía medidas que debían aplicar todas las entidades gubernamentales: compartir con asociados de la Unión Europea y de las Naciones Unidas información sobre dificultades y mejores prácticas en el ámbito de la empresa y los derechos humanos, entre estas últimas promover la coherencia en la ejecución del Plan de Acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia (2015-2019) y el Plan de Acción en Materia de Género de la Unión Europea (2016-2020); y priorizar la política de crecimiento económico inclusivo establecida en el documento “One World, One Future: Ireland’s Policy for International Development” alentando a los Gobiernos asociados a que garanticen que la normativa y la legislación empresarial y económica incorporan los compromisos de derechos humanos adquiridos a nivel nacional e internacional, como los relativos a la igualdad de género, y prestándoles apoyo para ello, en particular fomentando el acceso de las mujeres al empleo formal y el trabajo decente y promoviendo los derechos de los grupos marginados.

Apoyo a las mujeres empresarias

188. Enterprise Ireland, el organismo gubernamental de desarrollo empresarial a nivel nacional, tiene como principal empeño fomentar la iniciativa empresarial entre las mujeres de Irlanda. Enterprise Ireland cuenta con una estrategia específica para las mujeres empresarias, cuyo objetivo es hacer que crezca el número de mujeres emprendedoras y líderes. Esta estrategia incluye iniciativas como The Level Project y diversos programas de creación de capacidad como Inspiring Women Entrepreneurs y Going for Growth. En 2022, el 37 % de las empresas emergentes en que invirtió Enterprise Ireland estaban dirigidas por mujeres, un aumento significativo respecto del 8 % de 2012. Con su labor, Enterprise Ireland busca principalmente crear un ecosistema empresarial diverso y apoyar a las mujeres para que alcancen sus objetivos empresariales.

189. Las Oficinas Locales de Empresa participan activamente inspirando y fomentando la proliferación de las empresas dirigidas por mujeres a través de iniciativas como el Día Nacional de la Mujer Empresaria, celebrado anualmente, o la red Irish Women in Business Network. Un gran número de mujeres empresarias sigue accediendo a capacitación y mentoría a través de la red de Oficinas Locales de Empresa. Además, superan a los hombres en lo referido al perfeccionamiento profesional, pues acceden a la capacitación ofrecida por las Oficinas el doble de mujeres que de hombres.

Presupuestación para la igualdad de género

190. Presentada como parte de un programa piloto para el ciclo presupuestario de 2018, la iniciativa Presupuestación Igualitaria enfoca y entiende la presupuestación como un proceso que encarna opciones sociales inveteradas sobre el aprovechamiento de los recursos y no simplemente como un proceso neutral de asignación de estos. La iniciativa Presupuestación Igualitaria se centra en las repercusiones para los distintos grupos sociales, en función de la persona más que del hogar. En 2018 se creó en Irlanda un Grupo Asesor de Expertos en Presupuestación para la Igualdad. Integrado por representantes de departamentos clave del Gobierno, organismos públicos, grupos de partes interesadas y expertos del mundo académico, este Grupo está presidido por el Departamento de Gasto Público, Ejecución del Plan de Desarrollo Nacional y Reforma. El papel del Grupo es asesorar sobre las mejores prácticas en el desarrollo de la política de Presupuestación Igualitaria y su posterior incorporación al ciclo presupuestario. En el informe sobre la ejecución de la función pública confeccionado por este Departamento se detallan las actividades de la iniciativa Presupuestación Igualitaria y las métricas de igualdad pertinentes aplicadas a los resultados obtenidos a partir de la financiación pública el año anterior.

191. Además de formular recomendaciones relativas a la presupuestación, la Comisión Parlamentaria de Igualdad de Género aconsejó exigir a los organismos públicos que demostraran, de forma activa y tangible, que cumplieran plenamente el deber del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos en lo referido a los presupuestos de los departamentos y la contratación pública y de servicios por parte de estos. Esta medida se encuentra en curso de aplicación. Es responsabilidad de cada organismo público cumplir el deber del sector público de respetar la igualdad y los derechos humanos, el cual se ha tenido en cuenta en la redacción de la Declaración de Estrategia y la contratación de servicios de cada uno de los departamentos.

Ayudas a familias de ingreso bajo y a familias monoparentales

192. Se han adoptado varias medidas para garantizar un nivel de vida adecuado a las familias de ingreso bajo y a las familias monoparentales. Estas medidas incluyen una

prestación a familias monoparentales, consistente en una ayuda para progenitores únicos menores de 66 años, que no cohabiten y cuyo hijo o hija menor tenga menos de 7 años. Además, el pago de transición a solicitantes de empleo, un régimen especial de la prestación para solicitantes de empleo, está destinado a progenitores únicos menores de 66 años, que no cohabiten y cuyo hijo o hija menor tenga entre 7 y 14 años. Desde 2017, se han introducido varios cambios a estos regímenes que han tenido un impacto positivo para las personas beneficiarias de las prestaciones, en su gran mayoría mujeres. También desde 2017 se ha ampliado el acceso a ambos regímenes mediante el aumento del ingreso máximo permisible y se ha incrementado la cuantía de las prestaciones concedidas. En 2021, se eliminó el ingreso máximo admisible de 425 euros semanales para optar a la prestación a familias monoparentales, la cual disminuye conforme aumenta el ingreso. A partir de 2024, la cuantía de la prestación es de 232 euros semanales por persona.

193. Las personas beneficiarias de estas dos prestaciones perciben además una prestación semanal adicional por cada hijo o hija que reúna los requisitos. Esta prestación puede abonarse hasta que el hijo cumpla 18 años o hasta los 22, en determinadas circunstancias, si cursa estudios a tiempo completo. La cuantía semanal de esta prestación se ha incrementado en varias ocasiones desde 2019: a partir de 2024, si el hijo es menor de 12 años, oscila entre los 34 y los 46 euros semanales; si es mayor de 12 años, oscila entre los 37 y los 54 euros semanales.

194. La prestación por hijo a cargo es una prestación mensual universal que se abona a las familias con hijos de hasta 16 años y sigue abonándose hasta que estos cumplen 19 si cursan estudios a tiempo completo o si tienen una discapacidad. Desde 2017, en concepto de esta prestación, se concede la cuantía mensual normalizada de 140 euros por cada hijo a cargo. Cuando hay dos hermanos nacidos en el mismo parto, se concede en total un 150 % de la cuantía mensual normalizada por cada hijo a cargo. Por los hermanos nacidos de otros partos múltiples se concede en total el 200 % de la cuantía mensual normalizada por cada hijo a cargo. Estos incrementos en la cuantía se mantienen mientras todos los hijos e hijas cumplan los requisitos.

195. En 2019, la Ley de Licencias y Prestaciones Parentales introdujo dos semanas de licencia remunerada y prestaciones para cada progenitor, que pueden disfrutarse durante el año posterior al nacimiento o la adopción de un hijo. En 2024, el número de semanas de licencia y prestaciones para progenitores que reúnan los requisitos se ha incrementado hasta las nueve semanas. La cuantía semanal de la prestación ha aumentado de 245 euros en 2019 a 274 euros en 2024.

196. En cuanto a las licencias de maternidad y de paternidad, desde 2016 se ofrecen dos semanas de licencia y prestación de paternidad. La cuantía semanal de la prestación ha aumentado de 235 euros en 2017 a 274 euros en 2024. La licencia y la prestación de maternidad tienen una duración de 26 semanas. En octubre de 2017 se introdujeron nuevas medidas para establecer una licencia y una prestación de maternidad adicionales en caso de nacimiento prematuro. El período ampliado de la prestación coincide con el período comprendido entre la fecha del nacimiento del bebé prematuro y la fecha en que estaba previsto que comenzara la licencia de maternidad (de manera convencional, dos semanas antes de la fecha prevista del parto). La cuantía semanal de la prestación ha aumentado de 235 euros en 2017 a 274 euros en 2024. Sigue vigente la licencia de maternidad no remunerada de 16 semanas.

197. La prestación para familias trabajadoras está exenta de impuestos y complementa el ingreso de los trabajadores por cuenta ajena con hijos e ingreso bajo. Se trata de una medida específica directamente vinculada al ingreso de las familias y que, por tanto, supone un apoyo directo a las familias trabajadoras de ingreso bajo. La cuantía de la ayuda equivale al 60 % de la diferencia entre el ingreso semanal de la unidad familiar

y el ingreso máximo admisible para optar a la prestación para familias trabajadoras. Más de la mitad de las familias beneficiarias son monoparentales.

198. El dividendo familiar de reinserción laboral es una ayuda económica para las personas que empiezan a trabajar y dejan de percibir la prestación a familias monoparentales o el pago de transición a solicitantes de empleo. Este régimen tiene una vigencia de dos años. Durante el primer año, la cuantía del dividendo asciende al 100 % de la prestación semanal adicional por cada hijo que reúna los requisitos, siendo la cuantía máxima pagadera la correspondiente a cuatro hijos. Durante el segundo año se abona el 50 % de esta suma.

199. En 2024 se han introducido varios cambios en el tratamiento que el Gobierno otorga a las pensiones alimenticias de los hijos. Para obtener información más detallada sobre estos cambios, véase la respuesta al párrafo 23, en los párrafos 217 a 219 del presente documento.

V. Respuesta al párrafo 22 de la lista de cuestiones y preguntas

Mujeres del medio rural y grupos desfavorecidos de mujeres

Situación general de las mujeres del medio rural

200. El Programa de Inclusión Social y Activación Comunitaria es el principal programa de intervención en el ámbito de la inclusión social de Irlanda. Ejecutan este programa las Asociaciones de Desarrollo Local, en zonas tanto rurales como urbanas, a fin de ayudar a los más necesitados. El Programa de Inclusión Social y Activación Comunitaria pretende abordar los elevados y pertinaces niveles de privación, mediante propuestas específicas e innovadoras dirigidas localmente. Su objetivo es prestar apoyo a las personas desfavorecidas y con menos probabilidades de utilizar los servicios generales en la sociedad irlandesa.

201. El Programa Piloto de Desarrollo Comunitario busca hacer ensayos de intervención dirigidos por la comunidad que subsanen la pobreza, la exclusión social y la desigualdad y promuevan los derechos humanos.

202. El Programa de Mejora Local ofrece financiación para ayudar a grupos comunitarios de todo el país. La financiación puede utilizarse, entre otras cosas, para apoyar a las personas con discapacidad, aumentar la participación en la comunidad de los grupos desfavorecidos y marginados, y mejorar la eficiencia energética de las instalaciones comunitarias para reducir los gastos periódicos. El Programa de Mejora Local de 2024 cuenta con un fondo de capital especial reservado de 1 millón de euros dirigido a apoyar a grupos de mujeres, del que forman parte los 100.000 euros asignados, en el marco del Fondo de Apoyo a la Comunidad de 2022, a los grupos comunitarios para mujeres conocidos como Women's Sheds. Desde 2018, en el marco del Programa de Mejora de la Comunidad, se han asignado por encima de 310.000 euros de financiación a más de 200 proyectos vinculados con los Women's Sheds.

Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes

203. El Gobierno de Irlanda está decidido a mejorar las condiciones de vida de las comunidades traveller y romaní del país. La Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes correspondiente al período 2017-2021 fue una propuesta pangubernamental cuyo objeto era lograr cambios y avances significativos para las comunidades traveller y romaní en Irlanda, incluidas las mujeres. La Estrategia Nacional previó 149 medidas, agrupadas en torno a diez temas, entre ellos la identidad cultural, la no discriminación y la igualdad de género, la educación, el empleo y la salud y la vivienda. Supervisó la marcha de los trabajos un comité

directivo integrado por representantes de los travellers y los romaníes y organizaciones de la sociedad civil. En consonancia con las medidas de la Estrategia Nacional enmarcadas en el tema de la igualdad de género, el Gobierno ofrece ayudas específicas para facilitar la participación de las mujeres travellers y romaníes en ámbitos clave como la educación, el empleo y el desarrollo económico. Se brinda financiación al Foro Nacional de Mujeres Travellers y a otras organizaciones para fomentar e impulsar la inclusión y la igualdad de las mujeres travellers y romaníes en la sociedad irlandesa.

204. Se concluyó una evaluación independiente sobre los procesos dirigidos a ejecutar la Estrategia Nacional de Inclusión para los Travellers y los Romaníes y sobre otras dos estrategias de igualdad (la Estrategia Nacional para las Mujeres y las Niñas y la Estrategia para la Integración de los Migrantes) y en julio de 2023 se publicó un informe al respecto. Las enseñanzas extraídas de esta evaluación han servido de base para la elaboración de la nueva Estrategia Nacional para la Inclusión de los Travellers y los Romaníes correspondiente al período 2024-2028. La estrategia sucesora se elaboró en colaboración con los departamentos gubernamentales pertinentes, fue aprobada por el Gobierno el 16 de julio de 2024 y se publicó el 31 de julio.

205. La nueva estrategia prevé estructuras de supervisión más adecuadas para garantizar una mayor claridad y rendición de cuentas en la ejecución de las medidas clave. Supervisará la ejecución de la estrategia un comité directivo de alto nivel, compuesto por representantes de las comunidades traveller y romaní y organismos oficiales y no oficiales, y presidido por el Ministro de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud. Se creará una secretaría en el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud para velar por que los avances hacia los resultados estratégicos acordados de la Estrategia se supervisen estrechamente y de manera periódica. El comité directivo desempeñará un papel más estratégico que antes y podrá exigir que se discutan en sus reuniones problemas surgidos al aplicar las medidas enmarcadas en cualquiera de los nueve temas de la estrategia. Se elaborarán informes públicos trimestrales transparentes sobre los progresos en la aplicación de las medidas previstas en la Segunda Estrategia Nacional en todos los departamentos, organismos estatales y organizaciones travellers y romaníes a cargo de la aplicación de dichas medidas. Se organizará un foro anual en que las comunidades travellers y romaníes y sus representantes tendrán la posibilidad de hacer preguntas y solicitar más información.

Condiciones de vida de las mujeres en los lugares de privación de libertad

206. El Gobierno aprobó en agosto de 2022 el Examen de las Opciones de Políticas para la Reforma Penal y Penitenciaria correspondiente al período 2022-2024. En este Examen se propone una serie de medidas para hacer avanzar la reforma penal en un amplio abanico de ámbitos, entre ellos el desarrollo de la estrategia aplicada conjuntamente por el Servicio Penitenciario Irlandés y el Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional y conocida como Una Respuesta Eficaz para las Mujeres Delinquentes, y la respuesta a los crecientes índices de prisión preventiva.

207. Al 1 de julio de 2024 había un total de 266 mujeres privadas de libertad; de ellas, 69 estaban siendo juzgadas o se encontraban en prisión preventiva y 197 cumplían condena. De estas últimas, el 44 % tenía edades entre los 30 y los 40 años, el 38 % tenía más de 40 años, y el 18 % estaba entre los 18 y los 30 años. Un 25 %, el porcentaje más elevado, estaba cumpliendo condenas de 1 a 2 años. Los ingresos en prisión anuales de mujeres condenadas han disminuido a lo largo del último decenio y han pasado de 2.918 en 2015, el máximo, a 487 en 2021, el mínimo. En 2022 ingresaron en prisión 630 mujeres.

208. Pese a esta disminución, el sistema penitenciario irlandés está atravesando actualmente un largo período caracterizado por el hacinamiento, incluso en las dos prisiones para mujeres. Se creó un grupo de respuesta interinstitucional para solucionar esta cuestión; hasta la fecha se ha avanzado en un abanico de propuestas y la Ministra de Justicia ha aprobado recientemente otras medidas. En 2022 y 2023 se crearon aproximadamente 200 plazas penitenciarias adicionales, incluidas 22 plazas en la nueva prisión femenina de última generación abierta en Limerick.

209. La mayoría de las mujeres que delinquen plantean un riesgo bajo para la sociedad, pero tienen muchas necesidades. La estrategia conjunta del Servicio Penitenciario Irlandés y el Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional constituyó el punto de partida de las intervenciones centradas en las mujeres. A raíz de la estrategia conjunta, prosigue la ejecución de la estrategia del Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional conocido como Hacia las Mejores Prácticas en el Trabajo con Mujeres Delincuentes. La planificación está avanzada y se han definido recursos para poner a prueba un programa especializado de supervisión y apoyo comunitario para mujeres delincuentes en Limerick y zonas vecinas. El Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional colabora estrechamente con el Servicio Penitenciario Irlandés en cuestiones como los criterios para las remisiones y a qué reclusas se aplican. En el marco de la labor de planificación y desarrollo también se colabora asimismo con los servicios y programas comunitarios y previstos por ley. El Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional ofrece una respuesta específica cuando trabaja con mujeres delincuentes, centrándose en un modelo que se sustenta en los valores y las propuestas del trabajo social. El Departamento de Justicia reconoce que hay un elevado número de personas en prisión preventiva. Como parte de la labor que está llevándose a cabo para incrementar el uso de alternativas a la prisión preventiva, el Departamento iniciará un estudio sobre el posible alcance de un Servicio de Fianzas con Apoyo para las Mujeres en el cuarto trimestre de 2024.

210. La Oficina del Inspector de Prisiones inspecciona periódicamente todas las prisiones de Irlanda y presenta al Departamento de Justicia informes sobre cada institución inspeccionada. El marco de inspección de la Oficina del Inspector de Prisiones se basa en los fundamentos legislativos del cargo del Inspector en los ámbitos de la legislación, la legislación nacional relativa a las prisiones y los derechos de los reclusos y las obligaciones internacionales referidas a ellos. Se basa asimismo en las normas internacionales de derechos humanos pertinentes, en particular las propuestas y normas preventivas fijadas por el Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. De acuerdo con la política relativa a las reclamaciones presentadas por los reclusos del Servicio Penitenciario Irlandés, estos pueden presentarlas por escrito o verbalmente a cualquier funcionario. Los formularios de reclamación están a disposición de todos los reclusos en las plantas de su institución penitenciaria.

211. Está poniéndose a punto un nuevo sistema de presentación de reclamaciones por los reclusos cuyo objetivo es adaptar plenamente el proceso a las recomendaciones formuladas por la anterior Inspectora de Prisiones. Además, el Departamento de Justicia llevó a cabo un examen de los Comités de Visitas Penitenciarias. Estos Comités están integrados por personas de distintos ámbitos de la sociedad. Los Comités visitan la prisión que tienen asignada y escuchan las reclamaciones que presentan los reclusos, además de examinar la calidad del alojamiento penitenciario y las instalaciones y servicios disponibles. Cada Comité informa anualmente al Departamento de Justicia sobre sus constataciones. El examen de las vigentes funciones, competencias, procedimientos de designación y procesos de presentación de informes de los Comités de Visitas Penitenciarias, realizado por el Departamento y finalizado en 2023, buscaba detectar deficiencias y oportunidades de mejora, a fin

de adecuar los Comités a las normas y expectativas de un organismo moderno de esta índole y garantizar que sus miembros están adecuadamente equipados y empoderados para hacer su trabajo y cuentan con el apoyo necesario al efecto.

Arreglos penitenciarios alternativos para mujeres delincuentes

212. En el marco de su estrategia conjunta, un grupo de trabajo mixto del Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional y el Servicio Penitenciario Irlandés estudió la posibilidad de crear un centro abierto para mujeres. Este grupo valoró positivamente el informe sobre el Examen Estratégico de la Política Penal en el que también se recomendó que, en el caso de las mujeres delincuentes, se hiciera hincapié en las instalaciones de transición, el alojamiento tutelado y un uso más frecuente del régimen abierto basado en la comunidad y el establecimiento de un centro de mínima seguridad para las mujeres. El grupo de trabajo concluyó que era más apropiado desarrollar y utilizar instalaciones de transición, propuesta en la que se han hecho progresos y se sigue avanzando. El programa Outlook, dirigido en colaboración con el Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional y gestionado por la organización Focus Ireland, ofrece alojamiento y apoyo comunitario estructurado a las mujeres que salen de prisión o están bajo supervisión del Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional. Además, el proyecto Tús Nua, gestionado por la ONG De Paul Ireland, trabaja en estrecha colaboración con el Servicio Penitenciario Irlandés y el Servicio de Vigilancia de la Libertad Condicional para apoyar la reintegración en la comunidad de las mujeres delincuentes tras su puesta en libertad, y brinda alojamiento a 15 mujeres.

Ayudas para que las mujeres con discapacidad vivan de forma independiente

213. Se está trabajando en la confección de la próxima Estrategia Nacional sobre Discapacidad, en cumplimiento del compromiso, expresado en el programa de Gobierno, de elaborar un plan para la aplicación en Irlanda de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ha concluido un proceso de consulta pública amplio y coherente que incluyó un abanico de grupos focales, entrevistas, consultas a gran escala y una encuesta nacional. Las partes interesadas del Gobierno y del ámbito de la discapacidad siguen colaborando para definir medidas en el marco de la Estrategia, y la vida independiente es un ámbito importante de actuación política que incorpora cuestiones interseccionales, como el género. La Estrategia, cuya publicación está prevista para 2024, impulsará las ayudas para que las personas con discapacidad de Irlanda puedan llevar la vida independiente y autónoma que elijan. Irlanda está plenamente decidida a ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El Protocolo Facultativo hará las veces de importante mecanismo de rendición de cuentas para el Estado y reforzará el compromiso de Irlanda con la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

214. Están llevándose a cabo los trabajos preparatorios necesarios para depositar un instrumento de adhesión ante el Secretario General de las Naciones Unidas en las semanas venideras. El Protocolo Facultativo entrará en vigor en Irlanda transcurridos 30 días desde su depósito.

215. En julio de 2018, el Departamento de Salud publicó el informe del Equipo de Tareas sobre Presupuestos Personalizados titulado “Towards Personalised Budgets for People with a Disability in Ireland”. En el informe se recomendó que el Departamento y la DSS desarrollaran proyectos piloto para poner a prueba la aplicación de presupuestos personalizados a nivel nacional, con vistas a determinar la mejor manera de llevar a cabo una implantación amplia tras la fase inicial de demostración.

216. Además, la DSS ha creado un Grupo de Examen de la Asistencia Personal. El objetivo de este Grupo de Examen es elaborar, en colaboración con el Departamento

de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud, las personas con discapacidad y los proveedores, un protocolo para la admisibilidad y la asignación de servicios de asistencia personal que esté basado en una definición acordada universalmente.

W. Respuesta al párrafo 23 de la lista de cuestiones y preguntas

Matrimonio y relaciones familiares

Pensión alimenticia de los hijos

217. El Grupo de Examen de la Pensión Alimenticia de los Hijos se creó en 2020 para examinar, entre otras cosas, la creación de un Organismo Estatal de Pensión Alimenticia de los Hijos y formular recomendaciones al respecto. A raíz de su informe publicado en noviembre de 2022, el Gobierno decidió a) que no se crearía un Organismo Estatal de Pensiones Alimenticias de los Hijos y b) que el Departamento de Justicia emprendería un examen de la ejecución de las órdenes de pensión alimenticia de los hijos en el contexto de las reformas de la justicia de familia en curso. A raíz de una recomendación formulada en el Examen de la Ejecución de las Órdenes de Pensión Alimenticia de los Hijos, en febrero de 2024 se creó un comité para elaborar un conjunto de directrices en la materia. El trabajo del Comité está en marcha y se prevé disponer de un conjunto de directrices a principios de 2025.

218. La Ley de Bienestar Social y Derecho Civil (Disposiciones Varias) dispuso que los pagos en concepto de pensión alimenticia de los hijos fueran excluidos de las comprobaciones de medios de vida necesarias para optar a prestaciones sociales. Este cambio entró en vigor el 4 de junio de 2024 y, en consecuencia, esos pagos ya no se toman en consideración en el proceso de adopción de decisiones para la concesión de prestaciones relacionadas con el bienestar social, incluidas la Prestación a Familias Monoparentales y el Pago de Transición a los Solicitantes de Empleo. A finales de 2022, el Departamento dejó de aplicar una norma que exigía a los solicitantes de la Prestación a Familias Monoparentales y el Pago de Transición a los Solicitantes de Empleo que hicieran “un esfuerzo especial” para que el segundo progenitor aportara la pensión alimenticia de los hijos. Esta norma se dejó de aplicar de forma administrativa, hasta su modificación en 2023. Este requisito a menudo obligaba a los solicitantes a acudir a la justicia. Las disposiciones sobre familiares responsables, de aplicación también en el caso de las Prestaciones para las Familias Monoparentales, por las que el Departamento podía exigir una aportación del segundo progenitor del hijo, también se han derogado y desde finales de 2022 no se aplican a las nuevas solicitudes.

Niveles de impago de la pensión alimenticia de los hijos

219. El Examen de la Ejecución de las Órdenes de Pensión Alimenticia de los Hijos fue publicado por el Departamento de Justicia el 7 de enero de 2024. En el examen se estudió el funcionamiento del actual proceso de ejecución, las dificultades asociadas y los ámbitos que pueden requerir reformas. En el Examen se presentaron 26 recomendaciones encaminadas a hacer que se cumplieran el máximo número de órdenes de pensión alimenticia de los hijos, garantizar la seguridad y estabilidad de los hijos y ayudar a prevenir la pobreza. Las recomendaciones, aunque centradas principalmente en reforzar las disposiciones para la ejecución por vía judicial de las órdenes de pensión alimenticia de los hijos, también proponen maneras de fomentar el pago voluntario y ayudar a las personas a llegar a acuerdos privados.

220. Las principales recomendaciones incluidas en el Examen son: 1) elaborar un conjunto de directrices sobre la pensión alimenticia de los hijos y presentar sesiones

informativas obligatorias sobre mediación; 2) fortalecer las órdenes de embargo de ingresos y considerar la posibilidad de que estén vinculadas al número de seguridad social y no al empleador, de modo que no expiren cuando este cambie; 3) introducir un procedimiento único de ejecución, cuando el progenitor beneficiario de la pensión solicite la ejecución de la orden, que permita al juez elegir la opción más adecuada en función de las circunstancias del caso; 4) simplificar el proceso de orden de detención; 5) trasladar a los progenitores que deben abonar la pensión alimenticia de los hijos el pago de los costos asociados a los procedimientos de ejecución; y 6) autorizar las deducciones de las prestaciones sociales, de las ayudas y subvenciones públicas y de las cuentas bancarias del progenitor que debe abonar la pensión, y autorizar el cobro de los atrasos con cargo a los reembolsos de impuestos. Ya se está trabajando en llevar a la práctica estas recomendaciones.

Consecuencias económicas del divorcio

221. Las consecuencias económicas de la separación y el divorcio siguen siendo una esfera en desarrollo dentro de la labor de investigación y estudio sobre la exclusión social y la pobreza.

X. Respuesta al párrafo 24 de la lista de cuestiones y preguntas

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres

222. Irlanda reconoce que las desigualdades de género traen consigo una exposición desigual al riesgo climático entre las comunidades y la sociedad, y que a menudo se pasa por alto e infravalora la contribución potencial de las mujeres a la mitigación de la crisis climática. Las medidas a nivel internacional de Irlanda y su financiación climática buscan elevar la voz y ampliar el liderazgo de las mujeres en la acción para el clima. Este objetivo es también el de la política irlandesa de desarrollo internacional, conocida como Un Mundo Mejor, así como el de la hoja de ruta de Irlanda para la financiación de la lucha contra el cambio climático, publicada en 2022.

223. El Diálogo Nacional sobre la Acción Climática es el programa nacional irlandés para colaborar con las partes interesadas y toda la ciudadanía y capacitarlas y empoderarlas para que adopten medidas contra el cambio climático. Por mediación del Diálogo Nacional, más de 12.000 personas, en su mayoría mujeres, han participado en las Conversaciones sobre el Clima anuales, y se ha involucrado a más de 1.000 partes interesadas, que han tomado parte en cinco eventos del Foro Nacional de Partes Interesadas en el Clima y tres Asambleas Nacionales de Jóvenes sobre el Clima y han colaborado activamente con las poblaciones más afectadas por la transición a un futuro neutro en carbono.

224. En el informe titulado “Climate Conversations 2023—From Individual Action to Collective Engagement” se señala que, para que la respuesta al desafío climático sea equitativa e inclusiva, es importante emprender una transición justa en todos los sectores. En los resultados también se explicita cuándo los obstáculos varían en función de los factores demográficos, incluido el género. Entender el género, y también las dinámicas generacionales y relacionales, es clave para detectar qué grupos son los óptimos a la hora de impulsar un cambio positivo en materia de acción climática.

225. Las constataciones que figuran en el informe “Climate Conversations 2023” muestran que al adoptar medidas en distintos ámbitos climáticos aparecen discrepancias entre los géneros. En 2023, en el marco del Diálogo Nacional, se organizaron grupos focales y talleres específicos con hombres y mujeres para recabar información sobre las vulnerabilidades específicas que ambos pueden enfrentar.

226. En 2024, el Diálogo Nacional ha ampliado su programa para implicar a comunidades y grupos de toda Irlanda en la ampliación de la labor que están haciendo a través del programa sobre acción climática La Acción Climática Funciona. Este programa busca escuchar a las comunidades locales y trabajar con ellas, hablando directamente con las personas para ayudar en la lucha contra el cambio climático.

227. Con ocasión de la CP25, celebrada en 2019, se aprobó la versión mejorada del programa de trabajo de Lima sobre el género y su Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros (2019-2024). El examen de mitad de período del Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros comenzó en junio de 2022 y concluyó en la CP27, en noviembre de ese año. Encabezó el equipo de expertos de la Unión Europea la Punto Focal Nacional de Género y Cambio Climático de Irlanda, que fue designada negociadora de la Unión Europea en materia de género y clima por la Presidencia francesa de la Unión Europea. El actual Plan de Acción para la Igualdad entre los Géneros concluirá a fines de 2024 y está trabajándose ya en la negociación de un nuevo Plan.

228. Para aumentar su participación en el proceso de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Irlanda nombró a una funcionaria del Departamento de Medio Ambiente, Clima y Comunicaciones como Punto Focal Nacional de Género y Cambio Climático en 2021. Entre mediados de 2021 y mediados de 2023, la Punto Focal organizó tres talleres de capacitación para el funcionariado público y un acto interno del Día Internacional de la Mujer sobre acción climática transformadora desde el punto de vista del género, en los que también participó. En esos talleres se estudió cómo se manifestaba la desigualdad de género en la transición justa, en las repercusiones del cambio climático en la salud y en los conflictos y la seguridad relacionados con el clima.

229. La Dependencia del Clima del Departamento de Relaciones Exteriores brinda financiación a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para apoyar su labor de integración de la perspectiva de género en la acción climática.

230. A través del Departamento de Medio Ambiente, Clima y Comunicaciones, Irlanda apoya el proyecto Comunidades Feministas para la Justicia Climática, una colaboración entre las organizaciones National Women's Council of Ireland y Community Work Ireland. Irlanda también apoya a las ONG que trabajan directamente con organizaciones de base y dirigidas por mujeres para reforzar la participación y contribución de estas en los debates nacionales e internacionales sobre el clima.

Y. Respuesta al párrafo 25 de la lista de cuestiones y preguntas

Información adicional

231. La promulgación de la Ley de Asistencia en la Adopción de Decisiones (Capacidad) (Modificación) de 2022, promulgada por el Presidente el 17 de diciembre de 2021, hizo efectiva la abolición de la tutela, la puesta en funcionamiento del Servicio de Apoyo para la Adopción de Decisiones y la introducción de un nuevo sistema de apoyos a la adopción de decisiones por niveles.

232. La Ley de 2022 modifica la Ley de Asistencia en la Adopción de Decisiones (Capacidad) de 2015, que ofrece el fundamento jurídico para la abolición de la tutela. Esta Ley reemplaza el sistema de tutela judicial por un nuevo sistema de adopción de decisiones asistida escalonado y basado en derechos.